

Demora para ajuizar ação impede reconhecimento de rescisão indireta

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o recurso de um agente de atendimento que pretendia o reconhecimento de rescisão indireta (rescisão por falta grave do empregador) do seu contrato de trabalho com uma empresa por assédio moral.

Marcos Santos/USP Imagens



USP Imagens Demora no ajuizamento da ação impede reconhecimento de rescisão indireta

Um dos fundamentos para a recusa ao pedido foi a falta de reação imediata do trabalhador à alegada ofensa, pois a ação somente foi ajuizada seis meses depois dos fatos apontados para justificar a rescisão indireta.

Contratado em 2014, o agente disse que sofria assédio moral quase diariamente de sua supervisora, sem que a empresa tomasse uma atitude. Em razão disso, foi diagnosticado com depressão e teve períodos de ausência do trabalho.

Segundo ele, nem todos os seus atestados foram aceitos pela empresa, e, em maio de 2017, a supervisora disse, na presença dos demais colegas, que ele estava “ficando louco” e precisava ser afastado. Em novembro, ele considerou seu contrato rescindido e ajuizou a reclamação trabalhista.

O juízo de primeiro grau, com base no depoimento de testemunhas, declarou a rescisão indireta do contrato de trabalho e condenou a empresa a pagar o aviso-prévio indenizado e a multa fundiária. Contudo, a sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que levou em conta que, embora a testemunha tenha confirmado o fato narrado pelo agente, ele só fora buscar a rescisão indireta seis meses depois da alegada falta grave.

O relator do recurso de revista do agente de atendimento, ministro Caputo Bastos, assinalou que, de acordo com o artigo 483, alínea “b”, da CLT, o empregado pode rescindir o contrato e pleitear indenização quando o empregador ou seus superiores hierárquicos o tratarem com rigor excessivo. No entanto, para se configurar a rescisão indireta, ele entende que é imprescindível que o ato do empregador cause prejuízos ao empregado e torne inviável a manutenção da relação de emprego.

No caso, porém, ele destacou que o Tribunal Regional, após análise do conjunto de fatos e provas, registrou que não foram demonstradas as faltas atribuídas à empregadora nem foi observado o princípio da imediatidade em relação à alegada conduta da empresa e o pedido de demissão.

Segundo o relator, para concluir de forma diversa, seria necessário o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula 126 do TST. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

RR-1002057-34.2017.5.02.0054

Date Created

26/03/2021