

Mantida justa causa de motorista que era membro da Cipa

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou o exame do recurso de um motorista de ambulância da Minas Gerais Administradora e Serviços S.A (MGS) em Ubá (MG) dispensado por justa causa. Ele alegava ter direito à estabilidade provisória na condição de membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), mas ficou constatado que a dispensa se dera por mau procedimento e desídia.

Divulgação



Divulgação Mantida justa causa de motorista de ambulância que era membro da Cipa

Na reclamação trabalhista, o motorista sustentou que fora demitido por razões políticas. Segundo ele, o verdadeiro motivo seria a insatisfação da MGS com sua atuação como cipeiro, em que questionava a não concessão de intervalos intrajornada e as exigências de que os motoristas transportassem mercadorias nas ambulâncias.

A empresa, em sua defesa, argumentou que o empregado tinha um péssimo histórico funcional e havia cometido várias faltas graves, como agir com falta de respeito com a coordenadora, desrespeitar o encarregado, desacatar funcionários, discutir escalas de serviço e utilizar o carro oficial para fins particulares, além de se recusar a fazer viagens quando não era de seu interesse.

O juízo da Vara do Trabalho de Ubá julgou improcedente os pedidos do empregado, e a sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que concluiu que a empresa conseguira comprovar, de forma satisfatória, as razões que levaram à dispensa.

A documentação juntada aos autos demonstrara que o empregado estava endividado, ficava "arrumando confusões" nas escalas das viagens, abandonava plantões de fins de semana e desacatava e ameaçava funcionários. Também foi registrado que pacientes da Casa de Saúde Padre Damião, onde estava lotado, se recusavam a viajar com ele, em razão da sua postura.

O relator do recurso de revista do motorista, ministro Maurício Godinho Delgado, explicou que a Constituição da República e a CLT garantem estabilidade provisória aos empregados eleitos pelas CIPAs, como forma de proteção contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa. A dispensa, no entanto,

é admitida quando se basear em motivo relevante, que pode ser de ordem disciplinar, como no caso analisado.

Para o relator, uma vez verificada a prática de infração trabalhista pelo empregado, torna-se válida a rescisão contratual. Segundo a sentença e a decisão do TRT, ficou constatada a reiteração do comportamento negligente do empregado e a gravidade de sua conduta, o que tornou inviável a continuação de seu vínculo de emprego.

Para se chegar a conclusão diversa, seria necessário o reexame de fatos e provas, procedimento vedado pela Súmula 126 do TST. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

RR-1717-76.2015.5.03.0078

Date Created

31/01/2022