

Motorista demitido por retaliação receberá indenização em dobro

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho condenou a J.G. Locação de Máquinas e Transportes Ltda, de Vilhena (RO), ao pagamento em dobro do período de afastamento de um motorista que havia sido dispensado depois de ajuizar reclamação trabalhista contra a empresa.

Reprodução



Reprodução Motorista demitido após ação contra patrão receberá em dobro por afastamento

Para o colegiado, a dispensa foi uma retaliação contra o exercício regular do direito de acionar a Justiça. Na ação, o motorista disse que trabalhou na J.G. de julho de 2014 a agosto de 2016 e foi dispensado dias depois de a empresa ser notificada de uma ação trabalhista em que ele reivindicava o pagamento de horas extras.

O empregado então ingressou com uma segunda ação, com pedido de indenização por dano moral, e, em seguida, com uma terceira ação, pedindo a reintegração no cargo ou o pagamento em dobro dos salários durante o período do afastamento. O fundamento do pedido foi a Lei 9.029/1995, que proíbe práticas discriminatórias no trabalho.

A empresa, em sua defesa, sustentou que a dispensa fora motivada pelo descumprimento de regras internas, como o preenchimento incorreto dos controles de jornadas e a não entrega dos discos de tacógrafo.

O juízo da Vara do Trabalho de Vilhena reconheceu que a demissão teve caráter punitivo, pelo fato de o motorista ter ingressado com a reclamação trabalhista, e condenou a empresa ao pagamento em dobro da remuneração do período entre a dispensa e a sentença.

Contudo, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região excluiu a condenação, por considerar dúbia a conduta do trabalhador. Para o TRT, embora a dispensa tenha sido discriminatória e reprovável, não haveria justificativa para que ele pedisse, primeiro, a indenização por dano moral e, somente na terceira ação, a reintegração ou o pagamento em dobro do período.

Segundo esse entendimento, a demonstração de animosidade entre o motorista e a empresa tornava impossível o restabelecimento do contrato de trabalho e indicaria que o real motivo da terceira ação era

apenas a indenização substitutiva. Ainda, de acordo com a decisão, a conduta da J.G. não estaria prevista na Lei 9.029/1995.

No recurso de revista, o motorista insistiu que a atitude discriminatória ficara constatada por todos os envolvidos no processo. A seu ver, não há impedimento legal para a apresentação de três processos distintos contra a mesma empresa, pois cada um tratava de um tema diferente.

O relator do recurso de revista do empregado, ministro José Roberto Pimenta, destacou que, de fato, a Lei 9.029/1995 lista apenas algumas modalidades de práticas discriminatórias (por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade). Porém, o entendimento do TST pode ser estendida a outras formas de discriminação, a depender dos casos concretos examinados.

Na sua avaliação, o direito potestativo do empregador não é absoluto. “A retaliação praticada pela empresa nesses casos constitui não apenas uma forma de punir o empregado, mas, também, de impedir o exercício do direito de ação e evitar um julgamento que lhe seja favorável e, portanto, impõe a nulidade da dispensa”, concluiu.

Sobre esse ponto, o ministro explicou que, de acordo com a nova redação da Lei 9.029/1995, o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre a reintegração, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, ou o recebimento, em dobro, da remuneração desse período.

“Logo, a reintegração do empregado ou o pagamento de indenização substitutiva estão expressamente assegurados pela lei”, concluiu. A decisão foi unânime. *Com informações da assessoria de imprensa do Tribunal Superior do Trabalho.*

Ag-RR-637-08.2017.5.14.0141

Date Created

06/03/2023