

## Tentativa de anular justa causa — litigância de má-fé, diz juiz

Ao tentar anular demissão motivada por faltas graves cometidas no ambiente de trabalho — as quais foram atestadas em provas documentais e testemunhais —, o autor da ação utiliza o Poder Judiciário de maneira inadequada, incorrendo em litigância de má-fé.

Agência Brasil



Histórico de ofensas e faltas justifica a aplicação de justa causa pela empresa Agência Brasil

Seguindo esse entendimento, o juiz Matheus de Lima Sampaio, da 3ª Vara do Trabalho de Mogi das Cruzes (SP), decidiu multar um homem que tentou anular sua demissão por justa causa em ação movida contra duas empresas dos ramos de alimentação e logística nas quais trabalhou.

De acordo com o processo, o homem foi demitido após fazer brincadeiras de mau gosto e proferir gritos, xingamentos e expressões de cunho racista contra colegas de trabalho. Além disso, um áudio juntado por uma das empresas mostrou que ele se dirigiu de maneira inapropriada a uma subordinada, chamando-a de "gostosa" e convidando-a para sair.

Na ocasião da dispensa, o trabalhador chegou a assinar, sem fazer qualquer ressalva, um termo de ciência de demissão por justa causa — ou seja, houve concordância com a decisão da empresa. Posteriormente, contudo, ele acionou a Justiça para tentar anular a pena máxima aplicada, alegando que não cometeu atos que justificassem tal medida.

Ao analisar o caso, o juiz Matheus Sampaio observou que o litígio foi precedido por tentativas conciliatórias, mas todas ficaram sem solução. Em seguida, considerando que o processo foi ajuizado pelo rito sumaríssimo, Sampaio passou à análise das provas apresentadas nos autos. E elas, prosseguiu o juiz, evidenciaram "comportamentos incompatíveis com a conduta esperada de um empregado".

"Tal conduta, mais do que inoportuna e desrespeitosa, transgride direitos básicos constitucionais (art. 1º, III, da CF), podendo ser interpretado como discriminação de gênero (art. 5º da CF), abalo moral (art. 186 do CC) e, até mesmo, ilícito penal (art. 216-A do CP), caso comprovado o dolo", anotou o julgador.

Nesse cenário, continuou Sampaio, as ofensas se somaram a um histórico de faltas ao trabalho —



---

situações que justificam a aplicação de justa causa pela empresa, nos termos do artigo 482 da CLT.

"Importante mencionar que a ré demonstrou ter agido com a devida diligência, investigando os fatos antes de tomar a decisão pela dispensa.

O tempo de resposta foi razoável e a solução não poderia ser outra. Do contrário, seria a empresa cúmplice de comportamentos odiosos e inaceitáveis no ambiente de trabalho", completou o juiz.

Diante disso, ele decidiu rejeitar o pedido de anulação da justa causa e o de indenização por danos morais. E, por entender que o demandante incorreu em litigância temerária ao usar o Judiciário para tentar anular falta grave evidente, aplicou multa no valor de R\$ 2 mil.

A empregadora foi representada pelo departamento de Direito Trabalhista do escritório **Valentir Sociedade de Advogados**.

Clique [aqui](#) para ler a decisão

**Processo 1001042-33.2023.5.02.0373**

**Autores:** Redação Conjur