

Justa causa para trabalhadora que deixou posto para ver queima de fogos é anulada

Considerando que houve uma desproporcionalidade na imposição da pena, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou a demissão por justa causa aplicada a uma técnica de suporte demitida por um hospital do Rio de Janeiro por deixar o posto de trabalho para assistir à queima de fogos na Praia de Copacabana.

Segundo o processo, na noite do Ano Novo de 2018 a empregada e outros colegas foram à praia para assistir à queima de fogos. Nesse período, a técnica foi chamada por telefone para retornar ao posto de trabalho, o que ela fez. Duas semanas depois, a mulher foi demitida por justa causa.

Para a empresa, a conduta da trabalhadora, ao abandonar o posto de trabalho para assistir ao Réveillon na praia, foi inapropriada e irresponsável. A alegação foi de que o plantão médico tem a finalidade de permitir atendimento imediato, rápido e eficaz, principalmente na noite do Ano Novo, em um local como Copacabana, que recebe milhões de pessoas.



Trabalhadora não resistiu à tentação de assistir à queima de fogos na praia

Na reclamação trabalhista, a funcionária alegou que se ausentou do posto de trabalho entre 23h55 e 00h12 e que retornou imediatamente após ser chamada. Ela informou que tinha autonomia para se dirigir a outros hospitais da rede e que o tempo em que ficou fora não trouxe nenhum problema para o hospital ou atraso no atendimento de pacientes.

O juízo de primeiro grau entendeu que o episódio, de forma isolada, não foi suficientemente grave a ponto de motivar uma justa causa. A sentença citou que a empregada prestava serviços de forma adequada havia mais de dez anos e que o hospital deveria ter observado a gradação das penalidades, aplicando inicialmente advertência ou suspensão, para coibir futuras reincidências. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ).

No TST, ocorreu o mesmo. A 5ª Turma entendeu que a conduta da trabalhadora, embora configure transgressão disciplinar, não tinha gravidade suficiente para autorizar a ruptura do contrato de trabalho por justo motivo. Segundo o ministro Douglas Alencar Rodrigues, que redigiu o voto vencedor, não houve uma consequência extremamente danosa para o empregador.

“Tivesse acontecido uma intercorrência qualquer, uma pane no sistema, uma dificuldade de operacionalização por parte do empregador em razão da ausência da trabalhadora, nós teríamos, aí sim,



um fato concreto que teria ensejado a gravidade absoluta, gerando prejuízos específicos a legitimar a resolução contratual”, destacou o magistrado.

Nesse sentido, Rodrigues entendeu que não houve proporcionalidade na imposição da falta grave. O ministro lembrou ainda que a trabalhadora tinha um vínculo de trabalho de mais de dez anos, sem qualquer tipo de transgressão contratual anterior, nem mesmo de natureza leve. Ficou vencida a ministra Morgana de Almeida Richa. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

RR 100309-42.2019.5.01.0056

Meta Fields