



Reagir a ofensa não dá demissão por justa causa

22/12/2005

Ofender o chefe que começou uma discussão não é motivo de demissão por justa causa. Com este entendimento, a 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) acolheu recurso de uma empregada demitida por trocar ofensas com sua superiora hierárquica. A empresa terá de pagar as verbas devidas de uma demissão normal.

Segundo os autos, foi a chefe quem iniciou a discussão porque a empregada se recusou a limpar uma câmara fria, alegando que estava doente. Na troca de insultos, a faxineira molhou a chefe com a mangueira que segurava.

Depois do fato, a empresa demitiu a funcionária amparada no artigo 482, letra “J”, da CLT. A lei fixa como justa causa para a rescisão do contrato o “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”.

A faxineira recorreu à Justiça sustentando que não se recusou a cumprir a ordem de serviço. Além disso, a trabalhadora alegou que foi ela a ofendida pela encarregada “com termos de baixo calão, tendo apenas manifestado sua indignação com o ocorrido”.

A primeira instância reverteu a demissão em dispensa sem justa causa. A empresa recorreu ao TRT paulista com a alegação de que é “incontroverso o fato da recorrida ter agredido verbalmente sua superiora hierárquica”.

A relatora do Recurso Ordinário, juíza Vera Marta Público Dias, esclareceu que é “facultado ao empregador impor penas disciplinares ao empregado, antes de adotar a medida extrema da rescisão contratual, o que equivale dizer que deve haver proporcionalidade entre a punição e a falta, como corolário de Justiça”.

Segundo a juíza, “a justa causa, por configurar exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego e fato impeditivo do direito às verbas rescisórias e aos demais decorrentes da dispensa imotivada, deve ser comprovada de forma robusta e inequívoca pelo empregador”.

“O desentendimento foi iniciado não pela autora, mas sim pela sua encarregada, que a ela se dirigiu em termos inadequados. Tal conduta por parte da referida superiora hierárquica acabou por incentivar a manifestação da autora, de forma semelhante, ressalvando que apenas molhou ligeiramente a encarregada com a mangueira de água ao se defender da tentativa de agressão sofrida”, afirmou.

Na decisão, a juíza registrou, ainda, que “um ato isolado, que pode estar contaminado por circunstâncias pessoais momentâneas, não pode servir de motivo para a dispensa injusta, caracterizando uma desproporção entre o ato e uma medida tão grave, como é o justo despedimento”.

Leia a íntegra da decisão

RO 00784.2005.075.02.00-0

RECURSO ORDINÁRIO — RITO SUMARÍSSIMO

RECORRENTE: ISS SERVISYSTEM DO BRASIL LTDA.

RECORRIDO: ELZIMAR OLIVEIRA SILVA

ORIGEM: 75a. VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

Ementa – Justa Causa: “Um ato isolado, que pode estar contaminado por circunstâncias pessoais momentâneas, não pode servir de motivo para a dispensa injusta, caracterizando uma desproporção entre o ato e uma medida tão grave, como é o justo despedimento”.

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852-A da norma consolidada.

V O T O



Conheço do recurso porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

1. Da Justa Causa

Pretende a recorrente a reforma da sentença, que considerou injusta a dispensa da autora, entendendo que restou incontroverso o fato da recorrida ter agredido verbalmente sua superiora hierárquica, existindo, inclusive, confissão da reclamante no particular.

Ainda, pugna pela exclusão da condenação relativa ao labor em feriados, sustentando que quitou as horas laboradas em tais dias, e que havia folga compensatória.

De início, cumpre salientar que a justa causa para o despedimento há de ser aquele motivo que torne indesejável o prosseguimento da relação de emprego, e que faça perecer a confiança e a boa-fé existente entre as partes. Ora, o contrato de trabalho é um trato de natureza continuada e pressupõe que as partes estejam concordes para prolongar o contrato por tempo indeterminado. Assim, um dos elementos essenciais à caracterização da justa causa é a gravidade da falta.

No trajeto que conduz ao despedimento, é facultado ao empregador impor penas disciplinares ao empregado, antes de adotar a medida extrema da rescisão contratual, o que equivale dizer que deve haver proporcionalidade entre a punição e a falta, como corolário de justiça.

Outrossim, a justa causa, por configurar exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego e fato impeditivo do direito às verbas rescisórias e aos demais decorrentes da dispensa imotivada, deve ser comprovada de forma robusta e inequívoca pelo empregador, a teor do artigo 818 da CLT c.c. artigo 333, II, do CPC.

Analisando os autos, conclui-se que desse encargo a recorrente não se desincumbiu a contento, já que não fez prova convincente com relação à justa causa alegada.

Verifica-se dos termos do depoimento da autora que esta infere ter sido verbalmente desrespeitada, por primeiro, pela sua superiora hierárquica, sra. Josélia, sendo que referida senhora, inclusive, tentou agredir a reclamante fisicamente.

Depreende-se, ainda, e como bem salientado pelo Juízo de origem, que em nenhum momento restou evidenciado ter sido da reclamante a iniciativa da discussão.

De se notar, ainda, que a reclamante não se recusou expressamente ao cumprimento da ordem para a consecução dos serviços – limpeza da câmara fria – mas apenas informou não ter condições para realizá-los naquele momento, em razão de doença, provocando com isso a desavença.

Frise-se, por oportuno, que o desentendimento foi iniciado não pela autora, mas sim pela sua encarregada, que a ela se dirigiu em termos inadequados. Tal conduta por parte da referida superiora hierárquica acabou por incentivar a manifestação da autora, de forma semelhante, ressalvando que apenas molhou ligeiramente a encarregada com a mangueira de água ao se defender da tentativa de agressão sofrida.

Portanto, o que se deduz é que em nenhum momento restou comprovado de forma cabal a falta grave imputada à autora, concluindo-se que esta apenas foi levada a desrespeitar sua encarregada em razão de ter sido ofendida primeiramente, não sendo de iniciativa da autora o desentendimento em questão.

Ora, um ato isolado, que pode estar contaminado por circunstâncias pessoais momentâneas, não pode servir de motivo para a dispensa injusta, caracterizando uma desproporção entre o ato e uma medida tão grave, como é o justo despedimento.

Assim, tenho por não provada a justa causa, na forma da fundamentação da sentença atacada, devendo esta prevalecer, no particular.

Mantenho.

2. Do Labor em Feriados

A sentença deferiu o pagamento do labor em feriados, no período compreendido entre julho/2005 ao desligamento, quando não observada a folga compensatória e inexistindo comprovação do pagamento.



Em depoimento, a autora reconheceu correta a jornada consignada nos cartões de ponto.

Através da amostragem de fls. 183 a reclamante apontou que o trabalho em feriados sem a paga correspondente, deu-se nos dias 09/07; 02 e 15/11; 25/12; 01/01 e 25/01.

A recorrente impugnou tais assertivas, aduzindo que o trabalho realizado aos 02/11 contou com folga compensatória aos 04/11; o labor verificado aos 15/11 foi quitado, conforme recibo de fls. 89, e quanto ao dia 25/01 (aniversário do município de São Paulo), nada há a ser considerado, já que a autora ativava-se na cidade de Guarulhos/SP.

Logo, de todo o exposto, remanesce sem quitação o trabalho realizado nos dias 09/07, 25/12 e 01/01, pois não há qualquer prova nos autos de pagamento correspondente ou usufruto de folga compensatória.

Ora, tendo a sentença autorizado o pagamento na hipóteses já mencionadas, nada há a ser reformado, no pertinente.

Mantenho.

Por estes motivos, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso da reclamada, nos termos da fundamentação acima, mantendo a sentença de origem, em todos os seus termos, consoante proferida.

VERA MARTA PÚBLIO DIAS

Juíza Relatora

Fonte: https://conjur.jumps.com.br/2005-dez-22/reagir_ofensa_ao_demissao_justa_causa/