



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
PROCESSO: 00885.2006.002.14.00-7

1

PROCESSO: 00885.2006.002.14.00-7
CLASSE: RECURSO ORDINÁRIO
ORIGEM: 2.ª VARA DO TRABALHO DE PORTO VELHO/RO
RECORRENTE: CONSTRUTORA MARQUISE S/A
ADVOGADO: MARCOS RODRIGUES BENTES BEZERRA
RECORRIDO: ALAN MATOS NASCIMENTO
ADVOGADOS: MARCOS ANTÔNIO SILVA PEREIRA E OUTRO
RELATORA: JUÍZA MARIA CESARINEIDE DE SOUZA LIMA
REVISOR: JUIZ MÁRIO SÉRGIO LAPUNKA

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. PRINCÍPIOS DA DESPORCIONALIDADE E DA GRADAÇÃO DA PENA. A empregadora, ao demitir sumariamente o empregado, sob a imputação de justa causa por desídia, não aplicou com razoabilidade a pena, pois não houve a gradação que norteia o intuito pedagógico da punição, havendo uma desproporcionalidade entre o fato e a pena imputada.

1 RELATÓRIO

Volta-se a reclamada contra a r. decisão do Juízo de primeiro grau de fls. 21/27, que reconheceu a rescisão do contrato de trabalho de ALAN MATOS NASCIMENTO como sendo sem justa causa e condenou-a a pagar ao reclamante o aviso prévio, saldo de salário de 12 (doze) dias do mês de junho de 2006, 13.º salário proporcional (6/12) e férias acrescidas de 1/3 integrais referentes a 2005/2006 e proporcional (2/12) e, ainda, comprovar nos autos o depósito do FGTS (8% + 40%) de todo o pacto laboral e verbas rescisórias, dar baixa na CTPS do reclamante, constando como data de dispensa o dia 12/7/2006, sob pena de multa, fornecer ao reclamante as guias de seguro desemprego, sob pena de indenização do valor.

Pugna a recorrente pela reforma do julgado, para manter a dispensa por justa causa aplicada ao obreiro.

O reclamante apresentou contra-razões às fls. 123/125.

Autos não remetidos ao Ministério Público do Trabalho, por força de disposição legal.

2 FUNDAMENTOS

2.1 CONHECIMENTO

Recurso tempestivo e subscrito por procurador com poderes nos autos (fl. 118). Depósito recursal (fl. 113) e custas (fl. 114) devidamente recolhidos. Dele conheço.

2.2 MÉRITO

Alega a recorrente que a demissão com justa causa aplicada ao recorrido foi motivada pelo fato do obreiro ter arriado o lixo nas ruas, quando o procedimento correto seria o de pegar o lixo e jogá-lo direto no caminhão.

Aduz que presta serviço essencial à coletividade, consistente na coleta de lixo domiciliar em Porto Velho, e a atitude do recorrido em arriar o lixo na rua contrariou as regras de preservação do meio-ambiente, principalmente, diante da peculiaridade do serviço prestado.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
PROCESSO: 00885.2006.002.14.00-7

2

A recorrente despediu o recorrido por justa causa, sob a alegação de desídia e excesso de faltas de forma contínua.

Compulsando-se os autos, verifica-se que foram juntados, à fl. 45, a advertência disciplinar aplicada ao recorrido em 03 de janeiro de 2006, em virtude deste ter faltado ao trabalho no dia 02 de janeiro do referido ano.

Não há nos autos, por sua vez, nenhum outro comunicado relacionado à advertência ou suspensão aplicada ao recorrido, constando apenas, à fl. 26, o aviso prévio, que aponta como causa da sua dispensa a desídia no desempenho de suas funções, bem como excesso de faltas de forma contínua.

Foi juntado, ainda, apenas 01 (um) atestado médico, através do qual foi concedido ao recorrido 07 (sete) dias de licença médica, por motivo de doença, não havendo notícia nos autos de que o recorrido tenha faltado ao trabalho injustificadamente.

As declarações prestadas pela testemunha apresentada pela recorrente, Sr. Benoni Flor de Souza, não foram suficientes para comprovar o ato desidioso alegado pela recorrente e que ensejou a demissão com justa causa aplicada ao recorrido, conforme se vê da transcrição abaixo:

Que como coordenador operacional, trabalhando na reclamada a 13 anos aproximadamente, gerencia os trabalhos de campo dos garis que trabalham na reclamada, fazendo inclusive trabalho de fiscalização; que no dia 12/06/2006 quando estava em trabalho de fiscalização, encontrou o reclamante sentado na guia da calçada durante a jornada de trabalho, bem como constatou que o mesmo havia feito arriamentos de sacos de lixo; que no momento em que constatou isso informou ao reclamante e ao outro seu colega que ambos estavam demitidos, conduzindo-os para a sede da empresa; que não sabe informar se o reclamante recebeu punição anterior em decorrência dessa conduta (...).

Do depoimento supra, confirma-se a alegação da recorrente em relação à postura adotada pelo recorrido de arriar os sacos de lixo na rua, contrariando as determinações da recorrente. No entanto, a demissão do recorrido não prescindiu de qualquer outra medida por parte da recorrente, seja com aplicação de advertência ou mesmo uma punição na modalidade de suspensão, conforme se extrai do depoimento da preposta da empresa, Sra. Edna Monteiro Moura Marques, ao declarar “que os empregados da reclamada normalmente adotam o comportamento de arriar o lixo na rua, não sabendo informar se o reclamante recebeu punição anterior em decorrência dessa conduta”.

Assim, há uma situação que torna inviável, do ponto de vista jurídico, a dispensa por justa causa do recorrido, que é o princípio da gradação da pena, segundo a qual deve haver uma proporcionalidade entre a conduta considerada faltosa e a punição a ser aplicada, pois, sem dúvida, a extinção contratual deve ser reservada para aquelas faltas consideradas graves.

É o que se extrai das lições doutrinárias de Maurício Godinho Delgado¹:

A doutrina e a jurisprudência elegem, ainda, o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar como importante critério informador da aplicação de penas no contexto empregatício. Considera-se fundamental que o poder punitivo seja exercido com a finalidade de ajustar o obreiro à sadia convivência laborativa, em um contexto de regras lícitas adotadas pela empresa (...)

O critério pedagógico de gradação de penalidade não é, contudo, absoluto e nem universal – isto é, ele não se aplica a todo tipo de falta cometida pelo trabalhador. É possível a ocorrência de faltas que, por sua intensa e enfática gravidade, não venham ensejar qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho (dispensa por justa causa).

¹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho, 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 676/677.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
PROCESSO: 00885.2006.002.14.00-7

3

Não obstante a viabilidade prática dessa situação excetiva, repita-se que, de maneira geral, as punições aplicadas no âmbito empregatício têm de ser gradualmente dosadas, em proporções crescentes, desde a penalidade mais branda até a mais elevada no topo da escala gradativa de punições (ilustrativamente, advertência verbal; advertência escrita; suspensão de um dia; suspensão de alguns dias; dispensa por justa causa). Essa gradação de penalidades, como visto, teria o objetivo de melhor propiciar o alcance dos fins pedagógicos do exercício do poder disciplinar, direcionando esse poder à meta de ajustar o trabalhador à dinâmica empregatícia, sem intuito preponderantemente punitivo, mas essencialmente educacional. De fato o aspecto pedagógico do poder disciplinar é aspecto cada vez mais ressaltado pela doutrina e jurisprudência trabalhistas, suplantando-se a visão fundamentalmente coercitiva que tradicionalmente se tinha dessa dimensão do poder empregatício. [grifado]

Ainda neste sentido, colhe-se da jurisprudência desta Corte o seguinte julgado:

JUSTA CAUSA. DESPROPORCIONALIDADE DA PENA. PERDÃO TÁCITO. AUSÊNCIA DE ISONOMIA NA APLICAÇÃO DA PUNIÇÃO. Em sendo a justa causa a maior pena imposta ao trabalhador, deixando mácula não apenas na sua vida profissional, com a conseqüente dificuldade de se conseguir outro emprego similar, como também na social, em face da possível divulgação da penalidade sofrida no meio em que vive, sobretudo no seio familiar, deve haver uma proporcionalidade entre o ato faltoso e sua punição. Ademais, havendo falta de imediatidade na punição, ocorre, de conseqüência, o perdão tácito. Por outro lado, havendo nexu subjetivo no ato considerado irregular, com aplicação da penalidade de suspensão de 05 dias ao co-autor, resta caracterizada a violação ao princípio isonômico. (Processo RO n.º 01230.2005.003.14.00-1, julgado em 27 de abril de 2006, Relator Juiz Shikou Sadahiro)

Emerge das lições doutrinárias e da jurisprudência colhidas que a pena disciplinar deve obedecer escalas crescentes, em razão de seu intuito pedagógico, exceto nos casos de faltas graves, que, pela sua própria denominação, impossibilita qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, ensejando, de imediato, a pena máxima.

Da realidade descrita nos autos, sobressai a evidência de que a falta cometida pelo obreiro não é daquelas que pode ser considerada grave, principalmente, porque não se consegue alcançar que grave prejuízo o recorrido causou à recorrente por arriar o lixo na rua antes de colocá-lo no caminhão.

Anote-se que a recorrente não alegou que o lixo tenha se esparramado pela rua ou que tal fato tenha causado algum transtorno com moradores da rua.

Ademais, a representante da recorrente admitiu que era costume dos empregados arriarem o lixo na rua, no entanto, não informou se, em razão disso, a recorrente tomava qualquer medida no sentido de orientar ou mesmo proibir os empregados de continuarem com tal prática.

À vista desses fundamentos, conclui-se que a empresa recorrente foi por demais rigorosa com o recorrido ao aplicar a maior pena ao empregado, que é a demissão com justa causa, que só se justifica quando, de fato, o trabalhador tenha cometido uma falta, incontestavelmente grave, o que não ocorreu no presente caso, em que o ato justificador da demissão do recorrido foi o fato deste ter arriado o lixo na rua antes de colocá-lo no caminhão.

Assim, nada a reparar na r. decisão de primeiro grau, que descaracterizou a justa causa aplicada ao recorrido pela empresa recorrente.

Posto isso, conheço do recurso ordinário. No mérito, nego-lhe provimento, mantendo a decisão de primeiro grau pelos seus próprios fundamentos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO
PROCESSO: 00885.2006.002.14.00-7

4

3 DECISÃO

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer do recurso ordinário. No mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto da Juíza Relatora. Sessão de julgamento realizada no dia 12 de dezembro de 2006.

Porto Velho/RO, de janeiro de 2007.

Maria Cesarineide de Souza Lima
JUÍZA RELATORA