MINUTO BARRA

JUSTIÇA MANTÉM DECISÃO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DE FUNCIONÁRIO QUE APRESENTOU ATESTADO MÉDICO NA EMPRESA E FOI PARA FESTA

Publicado em 01/02/2022 por Minuto Barra

O Desembargador relator disse que a atitude do funcionário foi grave.

Categoria: Notícias

A 3ª turma do TRT da 18ª região reformou decisão da 1ª vara do Trabalho de Goiânia/GO para manter demissão por justa causa de um vendedor de cosméticos. A decisão deu parcial provimento ao recurso de duas empresas para afastar a condenação de primeira instância ao pagamento das verbas rescisórias referentes à modalidade "sem justa causa". Todavia, os desembargadores mantiveram a determinação de recolhimento integral dos depósitos mensais de FGTS.

No recurso, as empresas alegaram que o funcionário agiu de má-fé ao apresentar um atestado médico comunicando a impossibilidade de comparecimento ao trabalho em um final de semana para repouso absoluto por motivo de doença. Entretanto, constataram que o funcionário teria participado de um evento artístico, com a presença de várias bandas e mais de oito horas de duração.

Argumentaram, também, que nunca fiscalizaram a vida do trabalhador em questão, porém ficaram sabendo do ocorrido "porque foram publicadas suas fotos em redes sociais para o público em geral ver e curtir". Por isso, pediram a manutenção da modalidade por justa causa e suas repercussões.

O relator, desembargador Elvecio Moura dos Santos, disse que os argumentos das empresas estavam corretos, em parte. O magistrado analisou o documento que comunicou ao vendedor a dispensa por justa causa, onde consta como fundamentos para a aplicação da medida o ato de desídia ou insubordinação previstos no artigo 482, alíneas "e" e "h", da CLT.

O desembargador explicou que a dispensa por justa causa constitui a mais grave punição imposta ao empregado. Para ele, essa modalidade somente pode ser reconhecida em juízo quando houver prova clara e robusta do fato que motivou a aplicação, devido às repercussões na vida privada e profissional do trabalhador.

Ainda, disse que nos autos consta trechos de conversas no grupo de trabalho via aplicativo Whatsapp sobre o evento musical, além de provas testemunhais. Por isso, o relator entendeu que o fato de o trabalhador ter comparecido à festa, quando deveria estar de repouso por motivo de doença, demonstra a falta grave prevista no artigo 482, alínea "a", da CLT – ato de improbidade.

"O ato de improbidade, regra geral, é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando obter vantagem para si ou para outrem",

Com as considerações, o magistrado reformou a sentença para confirmar a legitimidade da penalidade de dispensa por justa causa aplicada. Como consequência, afastou as condenações para o pagamento das verbas rescisórias referentes à modalidade "dispensa sem justa causa". Todavia, manteve a condenação das empresas na obrigação de integralizar os depósitos mensais de FGTS, sob pena de execução direta.

- Processo: 0010450-75.2020.5.18.0001

Informações: TRT/18