

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

FALTAS INJUSTIFICADAS AO SERVIÇO — FALTA GRAVE CARACTERIZADA

RESUMO

- Os documentos a fls. dão conta, por outro lado, das medidas punitivas adotadas pela empregadora com o propósito de coibir os atos negligentes do empregado. É bem verdade que aqueles a fls. materializam a aplicação de dupla penalidade pela mesma falta, a incorrer na inaceitável hipótese de bis in idem. No entanto, tal, na essência, não se revela importante e relevante, no caso, para se concluir pela ilicitude da justa causa imposta. - Ora, não há a menor dúvida de que o operário praticou as faltas que lhe foram imputadas, e de que tal comportamento foi oportunamente reprimido por medidas punitivas. Ainda que os documentos que retratam as punições sejam omissos quanto às faltas que as ensejaram, tal, só por si, não permite a compreensão de que são absolutamente imprestáveis para demonstrar a enérgica reação do empregador. - Referidos documentos, embora deficientes, hão de ser examinados em consonância com os demais dados apresentados nos autos, todos revelando a efetiva existência das faltas atribuídas ao Autor e as providências tomadas para inibi-las, sobressaindo-se, no particular, o contido no controle de ponto a fls. e os próprios descontos salariais havidos (fls.). Mas não é só! A reforçar tudo aquilo que está materializado na prova documental, bem é ver que a testemunha Josefa N.D., em depoimento elucidativo e contundente, confirma as alegações patronal. - Veja-se: "que o reclamante foi dispensado porque faltava muito; que o reclamante chegou a tomar várias suspensões; que em outubro o reclamante faltou em mais de 2 semanas ; que a dispensa do reclamante ocorreu da seguinte forma: primeiro a depoente, como Encarregada, suspendeu o reclamante, e lhe disse se o mesmo continuasse faltando que a dispensa ia ser por justa causa, e aí ele veio trabalhar alguns dias e continuou faltando de novo, e aí a reclamada lhe mandou um AR para retornar ao trabalho, dentro de 48 horas, e aí o reclamante compareceu dentro das 48 horas e disse que não queria trabalhar, e entregou o uniforme, dizendo que queria fazer acordo, e a depoente lhe disse que o dono da loja não iria fazer acordo com ele; que aí a reclamada mandou outro AR, convocando o reclamante para comparecer na loja sob pena de demissão sem justa causa, devido as faltas, e aí o reclamante não compareceu à loja, razão pela qual ele foi despedido por justa causa;" (fls.). - Ora, como se vê, tal evidencia com absoluta clareza a postura negligente e irresponsável assumida pelo Reclamante no exercício da sua função. O fato é grave e autoriza a rescisão contratual por justo motivo, na medida em que - a par de encerrar visível agressão aos deveres funcionais - provoca sérios transtornos no ambiente de trabalho, porque subversivo das regras mínimas indispensáveis ao eficiente funcionamento da organização produtiva. Isso é inaceitável e particularmente intolerável. Aliás, nem mesmo as medidas corretivas sensatamente adotadas pela empregadora se mostraram suficientes para inibir o obreiro de continuar na sua censurável conduta. - Daí desponta inarredável a conclusão de que ao Autor pode ser atribuído, de fato, o perfil do desidioso incorrigível, Visto que inegavelmente relaxado e desleixado no cumprimento das suas obrigações para com a Reclamada. - A repetição de faltas injustificadas ao serviço e do inequívoco desinteresse pelo trabalho, acompanhadas de punições que se revelaram ineficazes para desestimulá-las, apresentam contornos vocacionados a ensejar a ruptura contratual por justa causa, porquanto quebrado o elemento fiduciário indispensável para a normal continuidade do vínculo. - A justa causa, portanto, reveste-se de licitude e restou bem aplicada, daí a improcedência das verbas rescisórias deferidas na sentença hostilizada. Ac. de 14-06-2002 Arquivo do EMFOR, TRT/N 5355 EMENTÁRIO FORENSE. Agosto, 2003. Ano LV. Nº 657

EMENTA

Configura desídia, em ordem a justificar a dissolução contratual por justo motivo, na forma da alínea "e" do art. 482 da CLT, o comportamento reiterado e deliberado do empregado de faltar injustificadamente ao serviço, tanto mais quando as medidas punitivas adotadas não se revelam eficazes para constrangê-lo e convencê-lo a cumprir os seus deveres funcionais.