



Home

História

Equipe

Atuação

Contato

Justiça nega que ameaça de justa causa seja coação.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), em decisão incomum, reverteu decisão de primeira instância e entendeu que a iniciativa do empregador de ameaçar o empregado de dispensá-lo por justa causa, por si só, não é coação.

"Independente da veracidade ou não da acusação de cometimento de falta grave, a simples ameaça de dispensar o trabalhador por justa causa não configura coação", afirmou o desembargador Marcelo Freire Gonçalves, relator do caso no TRT.

Segundo a advogada Leila De Luccia, do escritório Braga Nascimento e Zilio Advogados Associados e responsável pelo caso, a decisão é incomum e ainda minoria na Justiça do Trabalho, mas deve abrir precedentes por privilegiar a razoabilidade, além de servir de reforço para que casos semelhantes tenham desfecho favorável às empresas.

O caso envolvia um garçom do Restaurante Chakras. Em primeira instância, a 86ª Vara transformou o pedido de demissão do empregado supostamente ameaçado em dispensa imotivada, garantindo assim o pagamento de todas as verbas rescisórias indenizatórias, como depósito de 40% do FGTS, aviso prévio, férias proporcionais, 13º e auxílio desemprego, por conta da coação de ameaça da justa causa.

A advogada afirma que a ameaça foi feita porque o funcionário abandonou o emprego e já estaria inclusive trabalhando em outro local. No TRT, a defesa conseguiu demonstrar que a coação, que deve ser irresistível, deve ser comprovada e não apenas presumida. "Conseguimos mostrar que a ameaça de justa causa não é um abuso, como costuma entender a Justiça, mas sim um direito", diz Leila De Luccia.

"O rompimento contratual por justa causa insere-se dentro do poder potestativo do empregador, estando sujeito às consequências pecuniárias previstas na lei caso não seja demonstrada a falta grave.

Se o empregado considera injusta a sua dispensa por justa causa por estar convicto de que não praticou falta grave, deve ignorar a ameaça e permanecer no trabalho", afirmou o magistrado na decisão.

O desembargador entendeu que não foi comprovada a ameaça, capaz de invalidar o pedido de demissão, levando em conta dispositivos do Código Civil. O artigo 151 estipula que a coação, para viciar a declaração de vontade, "há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família ou aos seus bens". E o artigo 153 determina que não se considera coação a ameaça de um exercício normal de um direito, nem o simples temor reverencial.

Outro posicionamento importante, raro no Judiciário trabalhista, foi o que entendeu não ser necessária a homologação pelo sindicato do pedido de demissão, que de fato não foi feita. Para o Tribunal, a livre manifestação do trabalhador, objetivo da obrigação da homologação no sindicato, foi alcançada quando o empregado confirmou na inicial que pediu demissão. "Não há como se reconhecer no caso que a ausência de homologação acarretaria, por si só, a nulidade da rescisão contratual", diz a decisão da 12ª Turma.

Em primeira instância, o juiz Álvaro Simões afirmou que o pedido de demissão só seria válido se homologado pela entidade sindical da categoria ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego - previsão expressa no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e posição que prevalece na Justiça.

"O descumprimento da formalidade legal implica a nulidade do pedido, ainda que efetuado por escrito, convalidando-se, por exceção, unicamente quando há expressa confissão do empregado", disse o juiz.

Para Leila De Luccia, ao contrário, a reforma da decisão feita pelo TRT paulista prestigiou o pedido de demissão do empregado. "A manifestação de vontade foi mantida. Segundo o TRT, deve haver prova, bem caracterizada, de que houve coação irresistível", diz a advogada.

Ela, que tem no escritório casos semelhantes, destaca que é indispensável comprovar que a ameaça do empregador, quando em seu direito, não foi uma coação e sim iniciativa de bom senso. Para a advogada, a decisão vai ser mantida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), comandado pelo ministro João Oreste Dalazen. "Já temos algumas decisões de outros tribunais para nos embasar", afirma.


O Regional de São Paulo citou antiga decisão do TST que entendeu ser a rescisão contratual um direito de qualquer das partes na relação de trabalho. Há ainda citação de decisão do TRT da 4ª Região (RS) e da 24ª Região (MS): "não está viciada a vontade do trabalhador que, diante da perspectiva de ser demitido com justa causa, opta por pedir demissão do emprego".


Justa causa

Em outro caso, o TST, manteve determinação de segunda instância e declarou existir justa causa na dispensa de um empregado da Louis Dreyfus Commodities Brasil S.A. pelo desvio de R\$ 11. O motorista alegava que houve

dispensa discriminatória e a empresa constatou improbidade por conta da adulteração de notas fiscais e prestação de contas.

Fonte: Diário do Comercio e Indústria, por Andréia Henriques, 17.08.2011

 Comentar esta matéria

 Indicar esta matéria para uma amigo

 Imprimir esta página

