A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso dos Irmãos Andreazza Ltda., supermercado de Caxias do Sul (RS), contra decisão que reverteu a dispensa por justa causa aplicada pela empresa a um empacotador de 17 anos, por faltas reiteradas ao serviço. O pedido de reversão da justa causa em dispensa imotivada, julgado improcedente na primeira instância, foi deferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS).

O adolescente afirmou que foi injustamente despedido por justa causa e que, nas poucas oportunidades em que faltou ao trabalho, apresentou atestados, mas que a empresa se recusava a aceitá-los. Contou que era obrigado a trabalhar na limpeza do supermercado, em acúmulo e desvio de função, e entrar na câmara fria sem proteção alguma e que, por isso, estava sempre gripado ou resfriado. Disse também que, se chegasse alguns minutos atrasado por estar doente, era mandado para casa. Ao final da petição, alegou que devia haver tolerância com o menor, e não rigor extremamente excessivo, e que ele era "muito jovem para ser demitido por justa causa".

Em sua defesa, a empresa argumentou que o rapaz faltava reiteradamente, sem justificativa, e chegou a ser suspenso e advertido por isso. Sustentou que as advertências e suspensões prévias à demissão demonstram que ele sabia da possibilidade de demissão.

A 3ª Vara do Trabalho de Caxias do Sul ressaltou que o jovem não comprovou suas alegações de que as faltas tidas teriam ocorrido por motivo de saúde e que a empresa não teria aceitado os atestados apresentados, pois não anexou ao processo os atestados médicos mencionados. O juízo também destacou que o trabalhador não deixou dúvidas quanto à conduta desidiosa, pois confessou ter faltado ao trabalho pelo menos 15 dias sem justificativa. Concluiu, então que, por se tratar de despedida por justa causa, não haveria necessidade de assinatura do termo de rescisão contratual por representante legal do trabalhador, principalmente porque foi comprovada a conduta desidiosa.

O empacotador recorreu ao TRT-RS, que reformou a sentença. Segundo o Regional, como a admissão e a demissão ocorreram quando o trabalhador ainda era menor de 18 anos, a rescisão do contrato de trabalho somente teria validade com a assistência do seu responsável legal, nos termos do artigo 439 da CLT , o que não ocorreu.

O Tribunal Regional considerou também que a advertência e as suspensões aplicadas, por se tratar de menor, também deveriam ter sido assinadas pelo seu responsável legal. Diante disso, reconheceu a nulidade desses atos e reverteu a justa causa.

No recurso ao TST, o supermercado reiterou as alegações anteriores, acrescentando que, como o adolescente e seu representante legal se negaram a assinar a documentação da dispensa, recolheu a assinatura de duas testemunhas, conforme determina a legislação.

A relatora do recurso, ministra Kátia Magalhães Arruda, verificou que não foram preenchidos os requisitos do artigo 896 da CLT e da Súmula 337 , item I, do TST para o conhecimento do recurso nesse tema. A decisão foi unânime.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: RR-21027-07.2013.5.04.0403

Fonte: TST, 28 de setembro de 2016