

O INFORMATIVO SEMANAL QUE MANTÉM O SÍNDICO SEMPRE ATUALIZADO COM DICAS PARA APERFEIÇOAR A ADMINISTRAÇÃO DO SEU CONDOMÍNIO

Novidades trabalhistas sobre relações em condomínio

Quando a causa é realmente justa

Síndico de um condomínio de 100 unidades na Gávea, no Rio, Bruno Saboya flagrou dois dos 10 empregados do prédio consumindo bebida alcoólica durante o expediente. Como primeira medida, entregou uma advertência por escrito aos funcionários. Dias depois, um novo flagrante fez com que Bruno aplicasse uma suspensão ao faxineiro e ao porteiro, como determina a legislação trabalhista. Mas quando regressaram do descanso forçado, voltaram a se embriagar em serviço.

Certo de que havia seguido todos os procedimentos prévios que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina para aplicação da demissão por justa causa, o síndico decidiu procurar um advogado por mero desencargo de consciência.

- Me surpreendi quando fiquei sabendo que, para dar justa causa, teria que procurar um médico, sem qualquer vínculo com o condomínio, que se dispusesse a vir até o prédio e comprovasse que os funcionários estavam bêbados - conta. - Praticamente uma missão impossível!

O artigo 482 da CLT deixa claro que a embriaguez habitual ou em serviço constitui causa para rescisão do contrato de trabalho sem o pagamento dos direitos trabalhistas. Porém, na prática, além da necessidade de provas e testemunhas, a lei não pode ser

interpretada de forma literal. Segundo ele, as mais recentes decisões judiciais estão caracterizando a embriaguez durante o serviço como alcoolismo. E por se tratar de doença, a falta não pode ser considerada grave para justificar a demissão por justa causa.

- Por mais que se sinta amparado pela CLT, o síndico nunca deve aplicar por impulso a justa causa. Se o empregado conseguir provar na Justiça que a aplicação foi indevida, pode provocar um rombo no caixa do condomínio, e os moradores é que vão pagar a conta.

Para adotar a justa causa é preciso que o ato seja grave e que denote um comportamento incompatível com o contrato de trabalho, além de estar explicitamente previsto na CLT. Se o funcionário dispensado reclamar seus direitos na Justiça e ganhar a causa, o condomínio é obrigado a pagar aviso prévio, multa de 40% do valor depositado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e indenização por dano moral.

Pensando nos prós e contras que a demissão de um porteiro por justa causa poderia lhe render, o síndico Francisco Wellington de Holanda resolveu jogar panos quentes sobre o delito cometido por um funcionário.

- O porteiro mentiu sobre o valor do vale-transporte e estava recebendo mais do que deveria - conta. - Mas como a legislação favorece totalmente o empregado, mesmo tendo provas concretas da falta, desisti de demiti-lo sem pagar os direitos.

O funcionário pode considerar rescindido o contrato quando o empregador exigir que ele preste serviços que vão além de sua capacidade; contrários aos bons costumes; ou não estabelecidos previamente. Também pode pleitear indenização quando for tratado com rigor excessivo, sofrer agressão física ou o empregador reduzir a carga de trabalho com o intuito de diminuir seu salário. No caso de o empregador não cumprir suas obrigações ou praticar atos proibidos pela lei, o funcionário tem o direito de receber as indenizações como se tivesse sido demitido normalmente.

Gerente do Departamento Jurídico do Sindicato da Habitação (Secovi Rio), Solange dos Santos diz que a maioria das 600 consultas trabalhistas mensais refere-se à conduta que o empregador deve adotar perante o desleixo dos funcionários no exercício de suas atividades.

- Para faltas como essa, consideradas leves, recomendamos a adoção de uma conduta pedagógica - diz. - Primeiro o empregador deve advertir o funcionário verbalmente, depois por escrito e, então, aplicar uma suspensão para dar a possibilidade de mudança de comportamento. Se nada mudar, aí só resta a aplicação da pena máxima de justa causa.

De janeiro a julho deste ano, o Tribunal Superior do Trabalho recebeu mais de 71 mil processos provenientes de Tribunais Regionais. No Rio, o telefone da Ouvidoria para esclarecimento de dúvidas trabalhistas é (21) 2262-1579. O Sindicato da Habitação mantém um serviço de atendimento jurídico gratuito para empregadores e empregados de

condomínios: (21) 2272-8000 .

Fonte: *JB Online*