



Ter outro emprego não é motivo para demissão por justa causa

Os empregados que possuem atividades de trabalho paralelas ao seu serviço habitual não podem ser demitidos por justa causa; desde que a ocupação secundária não afete o desempenho do funcionário, prejudique ou concorra com a empresa que o contratou.

Assim entendeu a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao anular, por maioria de votos, a demissão por justa causa de um gerente do Bradesco que também atuava no ramo de transportes. O funcionário do Banco possuía uma van de aluguel e um caminhão, que era guiado por um parente dele.

O gerente foi contratado em 1991 pelo Banco BBV, que foi comprado pelo Bradesco em 2003, e demitido em dezembro de 2009. No ato de dispensa, o Bradesco alegou que uma norma interna proíbe seus empregados de possuir negócios particulares com clientes e participar ou administrar sociedade comercial ou civil sem autorização da diretoria executiva ou do conselho de administração.

O Bradesco afirmou ainda que o gerente fez uma movimentação financeira com "evidente risco para a instituição bancária" e que afrontava as normas internas e externas da instituição. Em primeira instância, a justa causa foi alterada para dispensa imotivada, pois, segundo prova pericial, o gerente cumpriu corretamente todas as normas e procedimentos para aprovação de créditos. Além disso, o banco não comprovou a ocorrência de prejuízos financeiros.

Mas no segundo grau a justa causa foi restaurada. Para o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, a demissão foi aplicada de maneira legítima, dentro de seu de seu poder de comando e disciplina.

Ao recorrer ao TST, o gerente afirmou que a demissão foi desproporcional, já que nenhuma falta grave foi comprovada. Ao avaliar o caso, o relator do processo, ministro Alexandre Agra Belmonte, afirmou que a decisão do TRT-3 violou o disposto no artigo 482, alínea "c", da [Consolidação das Leis Trabalhistas](#) ao reconhecer a justa causa.

O dispositivo delimita que a justa causa é cabível quando o funcionário executar negociação habitual por conta própria sem permissão do empregador, quando a atividade paralela concorrer com o empregador ou prejudica o serviço prestado pelo empregado.

Segundo ele, a atividade paralela do gerente era admitida pelo antigo empregador e que não havia proibição no contrato de trabalho anterior, sucedido pelo Bradesco. Enfatizou ainda que o TRT não evidenciou quais as atividades empresariais executadas pelo gerente, "a denotar que eram distintas das realizadas pelo banco".

Por fim, Belmonte citou que não houve prova de que o trabalho paralelo interferisse no desempenho do gerente. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

[RR-141-28.2010.5.03.0109](#)