

CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO

JUSTIÇA DO TRABALHO

Recurso

re -

Tribunal

TRT-SP

ATO DIRIGIDO CONTRA COLEGA DE TRABALHO — ALEGAÇÃO DE LEGÍTIMA DEFESA NÃO PROVADA

RESUMO

- O eminente professor EVARISTO DE MORAES FILHO, em sua obra Introdução ao Direito do Trabalho, nos esclarece o conceito de justa causa, "in verbis": "todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e boa fé existente entre as partes, tornando, assim, impossível o prosseguimento da relação". - É certo que sendo a alegação de dispensa por justa causa fato extintivo do direito do autor, cabe à reclamada/recorrida prová-la de forma robusta, completa e absolutamente inconteste. - Porém, alegando o reclamante/recorrente ter agido em legítima defesa ao revidar às agressões do outro funcionário, atrai para si o ônus de prová-la. - Vejamos a jurisprudência dominante sobre o assunto: "A briga em serviço constitui falta grave de indisciplina, de que o empregado só se libera se provar que agiu em legítima defesa" (TRT-SP, RO 8.293/87, José Serson, Ac. 1ª t. 16.336/88) (in VALENTIN CARRION, Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho, Editora Revista dos Tribunais, 1990, p.323); "Empregado que invoca revide à agressão sofrida atrai para si o ônus da prova, pois o exercício do legítimo direito de se defender seria razão excludente da justa causa. Não se desobrigando desse encargo, mantida deve ser a sentença que aceitou como justa sua despedida, com base no art. 482, "j", da CLT." (TRT-PR, RO 1.095/90, Carmen Amin Ganem, Ac. 2ª t. 1.833/91) (in VALENTIN CARRION, Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho, Editora Revista dos Tribunais, 1992, p. 313) - Da análise das provas, percebe-se não ter o reclamante logrado êxito em provar a excludente. - Apesar de em seu interrogatório afirmar "que o reclamante ante não xingou o motorista", no relatório de fl. que redigiu para a empresa no dia do incidente afirma ter revidado aos insultos, inclusive especificando-os; e quando perguntado sobre o referido relatório, não alegou qualquer fraude à sua feitura, apesar de tê-la invocado à fl. dos autos, em sua réplica à contestação. - Como prova de suas alegações, trouxe aos autos apenas uma testemunha que sequer foi inquirida, posto que contraditada, já que tratava-se de pessoa também envolvida na discussão, o que torna o seu interesse no deslinde do caso evidente. A prova coligida aos autos pela reclamada deixa indene de dúvidas a ocorrência da briga. Alega o recorrente ter havido contradições nos depoimentos do preposto e da testemunha da reclamada, porém não se reveste de importância o local onde aconteceu o fato, se foi à rua Geru ou próximo ao Hiper Bom Preço (ressalte-se a existência de um supermercado Bom Preço a 50 m da rua Geru), nem tampouco se o motivo que levou o reclamante ao local do incidente, foi a quebra do veículo ou sua colisão com outro veículo, já que o cerne da questão é a ocorrência da briga, o que foi atestado por todos, inclusive o reclamante. - O instituto da justa causa traz consigo o poder de disciplina que tem o empregador para com o seu empregado. E para sua aplicação faz-se mister a presença de alguns requisitos que o legitimam, entre eles a proporcionalidade. - No caso em tela, tratando-se de uma empresa de transporte de valores, cuja confiança entre as partes é fundamental, onde os funcionários devem andar armados para garantir a segurança da carga transportada, não resta dúvida que um descontrole como tal ocorrido entre funcionários põe em risco o trabalho realizado e faz abalar a confiança do empregador. - Além disso, assevera-se que, pelo interrogatório do reclamante de fl., constata-se que não só ele, mas todos os envolvidos na briga foram dispensados na mesma ocasião e pelo mesmo motivo. - Percebe-se, assim, que o reclamante não se desincumbiu do ônus de provar que agiu em legítima defesa, ficando configurada sua participação em uma briga com outro funcionário da reclamada, cujas proporções ensejaram sua dispensa por justa causa, com fundamento na alínea "b", do artigo 482 da

CLT, estando correta, portanto, a sentença do juízo "a quo", não merecendo reprimenda a respeito. - Isto posto, conheço do recurso e nego-lhe provimento. Ac. de 02-12-1999 DJ de 17-01-2000 Arquivo do EMFOR, TRT/N 5338 EMENTÁRIO FORENSE. Agosto, 2003. Ano LV. Nº 657 EMENTA: - Há proibição da dupla penalidade, daí o princípio do "non bis in idem", assegurando uma só pena para cada ato faltoso. Se o empregador aplica ao empregado uma segunda penalidade pelo mesmo ato faltoso, esta não produz qualquer efeito RESUMO DO ACÓRDÃO: - Insurge-se o recorrente contra a r. sentença que reconheceu a nulidade da dispensa, determina

EMENTA

Mantém-se a decisão de primeiro grau que entendeu configurado o mau procedimento do reclamante por briga em serviço, ensejando sua despedida por justa causa, mormente quando invoca legítima defesa a pretensa agressão sofrida e não logra êxito em prová-la.

NOTA DA REDAÇÃO

Revista dos Tribunais