



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO

PROCESSO TRT - RORSum-0011393-28.2021.5.18.0011

RELATOR : DESEMBARGADOR PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO

RECORRENTE : _____

ADVOGADO : WESDER PATRÍCIO DA SILVA DE FREITAS

RECORRIDA : _____

ADVOGADO : MARCO ANTONIO DE ARAÚJO BASTOS

ORIGEM : 11ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

JUÍZA : VIVIANE PEREIRA DE FREITAS

EMENTA: REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. NÃO CABIMENTO. Não há falar em reversão da justa causa quando existente nos autos prova cabal de que o autor incorreu em mau procedimento, consistente na conduta de ameaçar seu superior hierárquico. Diante da quebra de confiança, essencial à manutenção do contrato de trabalho, correta a justa causa aplicada.

FUNDAMENTOS

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante.

MÉRITO

RECURSO DO RECLAMANTE

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

O d. juízo *a quo* julgou improcedente o pedido de reversão da dispensa por justa causa aplicada ao autor, ao fundamento de que incorreu em mau procedimento (art. 482, "b" da CLT), por ter enviado, no dia 29/7/2021, áudio ameaçando seu superior hierárquico.

Inconformado o reclamante recorre.

Afirma, em resumo, que não existem nos autos provas da justa causa para a dispensa, sobremodo porque não demonstrado o dolo do autor na prática do ato, sua má-fé, bem como a proporcionalidade e imediatismo da punição.

Sustenta que não praticou ato capaz de justificar a justa causa e que sempre cumpriu as ordens superiores. Aduz, ainda, que a reclamada reduziu o volume de seus serviços, repassando os a outros empregados da preferência de seu superior, ocasionando tratamento desigualmente entre eles, culminando com a redução de sua remuneração, o que teria sido comprovado pelas provas orais e documentais.

Assevera que enviou o áudio ao seu superior, após o horário de trabalho, para mostrar sua indignação com a diminuição de seus serviços e, consequentemente, do salário, motivo pelo qual sua intenção era apenas a de desabafo, em tom levemente alterado, e não o de ameaçar.

Repisa a inexistência de proporcionalidade da medida, bem como o bis in idem, uma vez que já teria sido advertido em situação pretérita, razões pelas quais requer a conversão da decisão do juízo *a quo*, no sentido de tornar inválida a rescisão por justa causa operada.

Examino.

O autor afirmou na petição inicial que foi dispensado por justa causa no dia 30/7/2021, por mau procedimento ocorrido no dia anterior, consistente na suposta ameaça ao seu superior de trabalho. Contudo, rechaçou que tenha ocorrido tal fato, bem como que as alegações apresentadas pela Reclamada são insustentáveis, infundadas e injustas, restando ausentes os elementos caracterizadores da dispensa por justa causa. Assim, postulou a reversão da dispensa por justa causa e o pagamento das verbas rescisórias indicadas na petição inicial.

Em defesa, a reclamada disse que no dia 30/7/2021, o reclamante foi dispensado por justa causa em razão de ter ameaçado a integridade física de superior hierárquico, o que configura, além do ilícito trabalhista, infração penal, motivo pelo qual o representou criminalmente, conforme registro no Boletim de Ocorrência n. 2049007.

Seguiu narrando que, mesmo antes de tal fato, o reclamante já mantinha condutas incompatíveis com as determinações da reclamada, tais como atitude desrespeitosa, como briga, bate boca, agressões e ameaças de agressões físicas contra outro colega de trabalho no ambiente laboral.

O comunicado de rescisão (fl. 67) e o Boletim de Ocorrência (fl. 68) acostados aos autos revelam que a dispensa por justa causa operou-se por suposto ato de ameaça, por parte do autor, contra seus superiores hierárquicos, conforme reza o art. 482, "k", da CLT.

A dispensa por justa causa constitui modalidade de resolução contratual caracterizada pela prática de falta grave pelo empregado. E a falta grave se caracteriza na violação dos deveres legais ou contratuais do trabalhador, expressamente previstos no artigo 482 da CLT, de modo que abale a confiança que o empregador nele deposita e sobre a qual repousa a relação contratual. Nesse contexto, a justa causa é a punição máxima aplicável no contrato de trabalho.

Para a caracterização da justa causa, imperiosa a existência de prova inequívoca da situação que conduziu à aplicação de tal penalidade, cujo ônus pertence ao empregador (art. 373, II, do CPC e 818, da CLT). E no caso, a reclamada se desincumbiu desse encargo, conforme passo a expor.

A única testemunha levada a Juízo pelo reclamante, Sr. Rogério da Silva, afirmou:

"(...) que trabalhou na reclamada durante 3 meses, no ano de 2021; que o depoente foi dispensado antes que o reclamante; que trabalhava no setor de funilaria, como mecânico; que não chegou a trabalhar juntamente com o reclamante no setor de funilaria; que o reclamante trabalhava no andar de cima." Perguntas do procurador do reclamante: "que percebeu, nas vezes em que trabalhou no setor do reclamante, que o encarregado de serviços às vezes não distribuía as ordens de serviço de maneira equânime, privilegiando alguns mecânicos de sua preferência; que no setor de funilaria os mecânicos recebem menos, porque o percentual de comissões sobre os serviços é mais baixo; que cerca de uma a duas vezes por semana, o depoente não tinha serviços na funilaria, sendo que era mandado para o andar de cima; que isso geralmente ocorria aos sábados; que o depoente foi dispensado, após conversar com o gerente, informando que o salário não estava suprindo suas necessidades básicas." Perguntas do procurador da reclamada: "que não se recorda dos percentuais de comissão que eram pagos na funilaria e no setor que o reclamante trabalhava." (fl. 104)

Assim, observo que a testemunha em questão, embora tenha afirmado que o superior hierárquico distribuía os serviços de forma desigual, favorecendo alguns empregados em detrimento de outros, dentre os quais o reclamante, nada esclareceu sobre o fato ensejador da dispensa por justo motivo.

Nada obstante, declarou que não chegou a trabalhar diretamente com o reclamante, uma vez que trabalhava em outro setor, revelando-se frágil, não sendo esclarecedor para o deslinde da questão, particularmente no tocante à asserção de que o reclamante teria ameaçado seu superior.

Lado outro, a reclamada coligiu aos autos link do arquivo com áudio enviado pelo reclamante ao seu superior, em que supostamente teria proferido as ameaças, bem como o Boletim de Ocorrência n. 20490087, noticiando o fato a autoridade policial (fl. 68).

Em seu depoimento pessoal, o reclamante confirmou o envio do referido áudio para seu superior hierárquico, sendo, portanto, fato incontrovertido (fls. 103/104).

Outrossim, é fato que o autor, durante a contratualidade, praticou outras faltas contratuais, sendo punido com advertência por ter agredido verbalmente e ameaçado de agressão física seu colega em 17/8/2019 (ID. 756e6ce - fl. 66), sendo que tal penalidade encontra-se assinada pelo obreiro, portanto válida.

Nesse sentido, considerando a afirmação do reclamante de que reagiu a tratamento discriminatório, que o motivo inexiste e não é atual, torna-se frágil e enfraquecida a tese autoral alegada na petição inicial, tendo em vista a contradição do depoimento pessoal com as informações obtidas através da

simples análise do conteúdo das penalidades disciplinares aplicadas, do boletim de ocorrência policial e demais provas dos autos.

Verifico, ademais, que as punições aplicadas ao obreiro, decorrem de fatos e circunstâncias diversas, uma ocorrida em 17/8/2019, e a última, ensejadora da dispensa motivada, em 29/7/2021, com personagens diversos, evidenciando, assim, inexistir dupla punição pelo mesmo fato, ou seja, não configurando "*bis in idem*".

Ademais, o fato que motivou a dispensa ocorreu no dia 29/7/2021, e, já no dia seguinte, 30/7/2021, a reclamada aplicou a penalidade máxima de dispensa, de modo que não há se falar em violação ao princípio da imediatide, bem como que não houve perdão tácito quanto às faltas disciplinares.

Portanto, o acervo probatório evidenciou a prática da transgressão disciplinar e a regularidade da dispensa motivada, a qual não prescinde da prática de ato faltoso suficientemente grave a ponto de inviabilizar a continuidade do vínculo que, no caso, foi demonstrado.

Não merece guarida a tese do reclamante de que agiu sem intenção de ameaçar, porquanto pretendia apenas esclarecer o motivo de redução de seus serviços e, consequentemente, dos salários, uma vez que, como bem consignou o d. Magistrado *a quo*, cujos fundamentos adoto como razões de decidir, *verbis*:

"Importante pontuar que, apesar de seus contracheques revelarem que, de fato, houve uma (moderada) queda no valor das comissões pagas, desde o ano de 2020 até a data da dispensa (f. 82/87 e 114/128), esse fator não justifica a ameaça ao seu superior hierárquico, sobretudo porque o reclamante poderia adotar as medidas legais cabíveis para corrigir eventual ilicitude." (fl. 134)

Registro, por oportuno, que para o reconhecimento da dispensa por justa causa não há necessidade de gradação de penalidades, por ausência de previsão legal, bastando um único ato gravoso que quebre a fidúcia necessária entre as partes, o que foi comprovado no presente caso.

Ante os motivos expostos, mantendo a sentença.

Nego provimento.

HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA. MAJORAÇÃO *EX OFFICIO*

O juízo a quo condenou o reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência de 10% sobre proveito econômico obtido, mantendo a condição suspensiva de exigibilidade, consoante §4º do art. 791-A da CLT.

O art. 85, § 11, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 15 do mesmo diploma legal e do art. 769 da CLT, "O tribunal, ao julgar recurso, majorará os honorários fixados anteriormente levando em conta o trabalho adicional realizado em grau recursal", ou seja, impõe-se a majoração dos honorários sucumbenciais sempre que o feito for submetido à instância revisora.

Nesses termos, tendo em conta o trabalho adicional realizado pelos advogados da reclamada em sede recursal, sopesando ainda o fato de que o recurso restou desprovido, bem como considerando os critérios definidos no § 2º do art. 791-A da CLT, reputo razoável majorar os honorários de sucumbência devidos pelo reclamante em favor dos advogados da reclamada passando-os de 10% para 11%, com suspensão da exigibilidade por ser beneficiário da justiça gratuita.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso interposto pelo reclamante e, no mérito, nego-lhe provimento.

Majoro, de ofício, os honorários devidos pelo reclamante aos advogados da reclamada.

É o meu voto.

ACÓRDÃO

ACORDAM os magistrados da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18^a Região, em sessão ordinária virtual no período de 29.09.2022 a 30.09.2022, por unanimidade, em **conhecer** do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, majorando, de ofício, os honorários advocatícios sucumbenciais por ele devidos, nos termos do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator, Platon Teixeira de Azevedo Filho.

Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho KATHIA MARIA BOMTEMPO DE ALBUQUERQUE (Presidente) e PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO, a Excelentíssima Juíza do Trabalho WANDA LÚCIA RAMOS DA SILVA (convocada em virtude de férias do Excelentíssimo Desembargador do Trabalho Paulo Pimenta) e o douto representante do Ministério Público do Trabalho. Secretário da sessão, Celso Alves de Moura.

Goiânia, 30 de setembro de 2022 - sessão virtual.

**Platon Teixeira de Azevedo Filho
Relator**