

segundo grau. Nesse contexto, revela-se despiciendo averiguar se a conduta decorreu de ato culposo ou mera brincadeira, já que o empregado estava ciente dos riscos decorrentes de sua conduta imprudente, além de importar sua conduta em descumprimento de norma interna, a qual possibilita a dispensa por justa causa capitulada no artigo 482, "h", da CLT.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO** nº 0000588-24.2022.5.12.0051, provenientes da 4ª Vara do Trabalho de Blumenau, SC, sendo recorrente ----- e recorrido -----.

Relatório dispensado (processo sumaríssimo).

ADMISSIBILIDADE

JUSTIÇA GRATUITA

O art. 790, §§ 3º e 4º, da CLT, com a redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, passou a estabelecer que para a concessão da Justiça gratuita no processo do trabalho não basta a mera declaração de hipossuficiência econômica, mas deve a parte requerente comprovar sua situação de miserabilidade jurídica, seja pela demonstração que recebe salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefício do Regime Geral da Previdência Social, que em 2022 importava em R\$ 7.087,22, o que limita o benefício aos trabalhadores que auferem salários de até R\$ 2.834,88, seja por outros meios de prova de comprometimento de sua renda que o impossibilita de arcar com os custos do processo judicial.

ID. ceaa24e - Pág. 1

Ressalto que a matéria foi objeto de recente IRDR neste Regional, objeto da Tese Jurídica n. 13 em IRDR:

A partir do início da vigência da Lei nº 13.467/2017 - que alterou a redação do § 3º e acrescentou o § 4º, ambos do art. 790 da CLT -, a mera declaração de hipossuficiência econômica não é bastante para a concessão do benefício da justiça gratuita, cabendo ao requerente demonstrar a percepção de remuneração inferior ao patamar estabelecido no § 3º do art. 790 da CLT ou comprovar a insuficiência de recursos para arcar com as despesas processuais (§ 4º do art. 790 da CLT).

No caso, conforme TRCT, a remuneração do autor, no mês de abril de 2022, alcançou o importe de R\$ 2.759,81, montante inferior a 40% do teto do RGPS, logo, faz jus ao benefício da gratuidade da justiça.



Concedo ao autor o benefício da justiça gratuita e, por corolário, conhecimento do recurso por ele interposto, bem como das contrarrazões apresentadas pela ré, por satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade.

MÉRITO

JUSTA CAUSA

O Juízo de origem indeferiu a reversão da justa causa aplicada ao autor, rejeitando as pretensões exordiais.

Inconformado, o autor contrapõe-se à decisão sustentando que os fatos não ocorreram na forma alegada na contestação, pois não há prova de que estivesse fazendo uma brincadeira que ocasionou o dano em seu colega (queimadura no antebraço).

Argumenta que a testemunha Daniel, ouvida ao interesse da ré, apresentou dificuldade para se expressar, e que há contradições em seu depoimento, pois afirma "que estavam voltando da hora do café, que ao abastecer o Recorrente estava atrás do depoente, que acredita que o depoente não viu que ele estava fazendo. (Abastecendo), que acha que ----- acentue (sic) o cigarro, acha que ele não viu que estava abastecendo. Que o depoente estava distante, etc".

Destaca que, questionada sobre haver treinamento que proíbe acender cigarro ou qualquer tipo de faísca próximo ao abastecimento de combustível, a testemunha informou que não.

Sobre o depoimento da segunda testemunha, destaca que ela não presenciou o acidente, mas apenas ouviu de terceiros que teria sido uma brincadeira feita pelo autor.

ID. ceaa24e - Pág. 2

Pleiteia, assim, o provimento do recurso para que, reformando a sentença, seja revertida a justa causa a si aplicada, e deferidas as parcelas consectárias postuladas na exordial.

Pois bem.

A dispensa por justa causa, por se tratar de penalidade máxima imposta ao



trabalhador, exige que a falta praticada seja grave o suficiente a ponto de tornar inviável a continuidade do contrato de trabalho, diante da perda de confiança e do descrédito, quanto ao cumprimento, pelo empregado, das suas obrigações contratuais e legais.

Nesse contexto, a gradação da pena pode deixar de ser observada quando evidenciada a gravidade da conduta, admitindo-se diretamente a despedida, sem a necessidade de prévia advertência ou suspensão.

Todavia, pertence ao empregador o encargo de comprovar a efetiva ocorrência da justa causa, de modo a restarem indene de dúvidas os fatos que resultaram na tipificação do comportamento faltoso do trabalhador (art. 818, inc. II, da CLT).

Nesse sentido, entendo que o contexto probatório permite convalidar a resolução motivada operada pela empregadora, comungando inteiramente da análise feita pelo Juízo *a quo*. Isto porque a instância revisora há de reger-se pelo princípio da imediatidade, já que o magistrado de primeiro grau, ao manter contato direto com as partes e testemunhas, tem melhores condições de aquilatar a verossimilhança das informações colacionadas aos autos nos depoimentos.

Pelo que, tem especial relevo a valoração do Juízo de origem acerca da força probante da prova oral para decidir a questão, de modo que reproduzo a decisão *a quo*, cujos fundamentos adoto como razões de decidir, mantendo-a na íntegra:

Insurge-se o autor contra a despedida motivada do contrato de trabalho. Discutem as partes sobre conduta do autor que, acendendo um isqueiro, provocou queimaduras em seu colega de trabalho.

Sustenta o autor que: "encontrava-se fumando na rua no horário de seu café, quando seu colega de trabalho, veio próximo a ele e iniciou o abastecimento da máquina de corte de grama", fls. 5.

Entende que não houve culpa, não havendo gravidade na falta e histórico funcional que ensejassem a justa causa aplicada.

Ouvida a vítima do acidente, assevera que: "estava abastecendo sua roçadeira e o autor se encontrava a vários metros de distância. Mesmo sendo visível que o depoente estava abastecendo, foi o autor em sua direção acendendo um cigarro", fls. 98.

Não foram apresentadas outras testemunhas que tenham presenciado os fatos. Edaurélio Henckel, indicada pela ré, esclareceu que: "Ajudou a extinguir o fogo. No dia os colegas comentaram que foi uma brincadeira de -----". Existe regra que proíbe fumo próximo aos locais de abastecimento".

ID. ceaa24e - Pág. 3

O dever de segurança no ambiente de trabalho é regra imposta indistintamente ao empregador e empregados, art. 158, I e parágrafo único, "a" da CLT.



Veio aos autos norma interna, proibindo o fumo no local de trabalho, fls. 58.

Revelou-se culposa a conduta do autor que, sem precauções, gerou risco e danos físicos a colega, vítima de queimaduras de segundo grau.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada à observância das instruções expedidas pelo empregador, na forma do item II do art. 157 da CLT.

DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO. JUSTA CAUSA. Na forma do art. 158 da CLT, o empregado deverá zelar pelas normas de segurança do trabalho. O descumprimento deliberado pelo empregado de normas de segurança expressas da empresa, sobre as quais recebeu treinamento e orientação, colocando em risco a integridade física dos demais trabalhadores, constitui falta grave o bastante para justificar a sua dispensa por justa causa, na forma do art. 482, alíneas "b" e "h", bem como do art. 158, parágrafo único, da CLT. (TRT12 - ROT - 000234510.2017.5.12.0025, MARIA DE LOURDES LEIRIA, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 02 /08/2019).

Diante a gravidade dos fatos, adequada a pena aplicada, extinguindo-se de imediato o contrato de trabalho com fundamento no art. 482, "j" da CLT.

Confirmando-se a modalidade da despedida, indeferem-se os demais pedidos, concernentes à extinção imotivada do contrato de trabalho.

No caso, a prova produzida (testemunhas ouvidas a convite da reclamada) evidencia que, de fato, o autor manuseou um objeto inflamável (acendeu um cigarro com um isqueiro) no espaço em que estava realizando suas atividades laborais, próximo ao local onde ocorria o abastecimento de uma máquina roçadeira, provocando chamas que atingiram seu colega de trabalho, mesmo havendo norma regulamentar interna que proibia fumo próximo aos locais de abastecimento.

O ato imprudente do obreiro gerou queimaduras de segundo grau no seu colega de trabalho, revelando-se gravíssima a falta do obreiro, hábil, assim, a autorizar a dispensa motivada, sem necessidade da aplicação anterior de advertência ou suspensão.

Vale destacar ser de somenos importância, nesse contexto, aferir se o fato ocorreu, ou não, em razão de "brincadeira", pois a conduta do autor (fumar no local de trabalho) constitui franco descumprimento das normas de segurança da empresa, das quais o autor estava expressamente ciente (documento do ID 21ee92a), do que resulta restar provada a justa causa aplicada de indisciplina, na forma do artigo 482, h, da CLT, por desrespeito à norma interna existente na empresa.

Por conseguinte, nego provimento ao recurso.

Pelo que,



ACORDAM os membros da 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **conceder** a justiça gratuita ao autor e **CONHECER DO RECURSO DE RITO SUMARÍSSIMO**. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo regular prosseguimento do feito, sendo desnecessária a sua intervenção. Valor da causa: R\$ 15.093,22. Custas, pela parte autora, dispensadas.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 27 de junho de 2023, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Mirna Uliano Bertoldi, o Desembargador do Trabalho Narbal Antônio de Mendonça Fileti e a Juíza do Trabalho Convocada Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert. Presente a Procuradora Regional do Trabalho Silvia Maria Zimmermann.

MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT
Relatora

