

A C Ó R D ã O
(8ª Turma)
GMSPM/abqc

I - AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA - REGÊNCIA PELA LEI Nº 13.467/2017 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA CONVERTIDA EM RESCISÃO IMOTIVADA. FALTA GRAVE NÃO CONFIGURADA - MATÉRIA PROBATÓRIA NO CASO CONCRETO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Não merece reparos a decisão monocrática por meio da qual foi negado seguimento ao recurso de revista. No caso, o Tribunal Regional, ao analisar soberanamente o conjunto fático-probatório, reformou a sentença para afastar a justa causa aplicada ao reclamante, registrando que a agressão física ocorreu fora do ambiente de trabalho, fora do horário de expediente e sem qualquer relação com as atividades laborais. Destacou, ainda, que, naquele momento, o trabalhador sequer estava sob a remuneração da empresa, não se podendo exigir o cumprimento do regulamento interno. Assim, eventual reforma da decisão demandaria o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST. **Agravo a que se nega provimento.**

II - MULTA PREVISTA NO ARTIGO 1.021, § 4º, DO CPC. PEDIDO FORMULADO EM CONTRAMINUTA. Esta 8ª Turma consolidou posicionamento no sentido de que a aplicação da multa prevista no § 4º do artigo 1.021 do CPC não é obrigatória, sujeitando-se à

PROCESSO Nº TST-Ag-RR-10705-42.2021.5.15.0143

discrecionariiedade do colegiado. No caso dos autos, entende-se ser escusável o equívoco com que se houve a reclamada, razão pela qual se deixa de aplicar-lhe a referida multa. **Pedido indeferido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Recurso de Revista nº **TST-Ag-RR-10705-42.2021.5.15.0143**, em que é Agravante ----- e é Agravado -----.

A reclamada interpõe agravo (fls. 1.353/1.366) contra a decisão monocrática de fls. 1.348/1.351 mediante a qual foi negado seguimento ao seu recurso de revista (fls. 1.279/1.322).

Contraminuta apresentada às fls. 1.385/1.388.
É o relatório.

V O T O

I – AGRAVO

1 – CONHECIMENTO

Conheço do agravo por estarem presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2 – MÉRITO

Mediante decisão monocrática, foi negado seguimento ao recurso de revista interposto pela parte, sob a seguinte fundamentação:

"A discussão cinge-se ao tema **'JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE'**.

A reclamada se insurge contra acórdão regional e busca o reconhecimento da dispensa por justa causa do empregado em razão de ter se envolvido em briga com terceira pessoa em posto de gasolina. Em síntese,

PROCESSO Nº TST-Ag-RR-10705-42.2021.5.15.0143

argumenta que houve enquadramento incorreto por parte da decisão regional. Afirma que houve repercussão da agressão física no ambiente de trabalho, pois o empregado estava uniformizado no momento da agressão. Aduz que as estradas e paradas, assim como postos de gasolina, englobam o ambiente de trabalho do reclamante.

Indica divergência jurisprudencial e violação do artigo 482, da CLT. Colaciona arestos para confronto de teses.

As transcrições realizadas às fls. 1.305/1.306 atendem ao disposto no inciso I do § 1º-A do artigo 896 da CLT.

Na fração de interesse, o Regional consignou:

'JUSTA CAUSA

Insurge-se o reclamante em face da r. sentença que julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa aplicada para dispensa sem justa causa.

Pois bem.

Para se reconhecer a justa causa da rescisão contratual deve haver prova clara, robusta e conclusiva da real prática de ato que leve o empregador a rescindir o contrato de trabalho por esse motivo, haja vista tratar-se de medida extremamente grave e que produz efeitos longevos na vida profissional do obreiro.

A caracterização da justa causa do empregado é aferida mediante a presença dos requisitos de gravidade da falta e imediatidade em sua punição.

Dessa forma, por se tratar de alegação de justa causa, é do empregador o ônus da prova, nos termos preconizados no art. 818, II, da CLT.

No caso em comento, é incontroverso que o recorrente se envolveu em uma briga com sérias agressões físicas e, a despeito da celeuma quanto à sucessão de eventos, reputo pertinente destacar que, de acordo com o relato do autor - não infirmado por prova em contrário - as discussões tiveram início por motivos de religião, não havendo controvérsia de que os fatos ocorreram fora do local de trabalho, em um posto de gasolina.

A reclamada sustenta que o episódio causou prejuízos financeiros e à sua imagem, aduzindo a exposição a risco de vida das pessoas envolvidas, além do patrimônio da empresa, destacando, inclusive, que seus caminhões foram impedidos de parar no posto, em razão do risco de retaliação.

De acordo com o termo de dispensa à fl. 209, a justa causa foi embasada no art. 482, 'b', da CLT (incontinência de conduta ou mau procedimento), pelo fato de que o episódio 'gera graves responsabilidades morais e financeiras para a empresa EMPREGADORA'(com destaques no original), tendo ressaltado que a prática ocorreu com o uso do uniforme da empresa.

PROCESSO Nº TST-Ag-RR-10705-42.2021.5.15.0143

O documento consigna, ainda, que o reclamante possui conhecimento acerca das normas de conduta do empregado e manual de integração e regulamento interno da empresa, de modo que sua conduta foi reprovável, configurando o mau procedimento.

Conforme julgamento proferido pelo E TST, 'para a configuração do mau procedimento, falta grave autorizadora da dispensa por justa causa, é necessário que haja repercussão do comportamento irregular ou da atitude incorreta do empregado no ambiente de trabalho, ou seja, que a conduta guarde relação, ainda que indireta, com as atividades exercidas na empresa'(AIRR-624-49.20 13.5.22.0004, 7ª Turma, Relator Desembargador Convocado Andre Genn de Assunção Barros, DEJT 07/11/2014).

Na hipótese em exame, o episódio ocorreu às 22h48min do dia 11/01/2021 (segunda-feira), conforme se infere do Boletim de Ocorrência (fl. 26) e das imagens gravadas por câmeras do local (link apresentado com a defesa à fl. 183).

Por outro lado, da análise dos termos da inicial e da defesa, infere-se que naquele momento o recorrido já havia encerrado sua jornada de trabalho, destacando-se que o pernoite se refere tão somente ao reembolso pelo fato de dormir fora do seu ambiente domiciliar, antes da retomada do labor no dia seguinte.

Depreende-se, portanto, que o autor não estava em seu local de trabalho e tampouco em seu horário de expediente, de modo que sequer estava sendo remunerado por aquele período, razão pela qual não há que falar em imputar-lhe a responsabilidade pelo zelo da carga do caminhão e tampouco pelo eventual descumprimento de normas internas da empresa.

Ademais, o contexto que deu ensejo às discussões que culminaram nas agressões não tiveram qualquer relação com o trabalho ou com o desempenho das funções do recorrente.

Destaco, ainda, que, não obstante o sustentado pela reclamada, no sentido de que os caminhões da ré foram proibidos de parar no posto de gasolina onde ocorreram os fatos, em face do risco de represálias por conhecidos da vítima, é certo que as ameaças nesse sentido representam ato ilegal, devendo a quem interessar ingressar com as medidas cabíveis a fim de coibi-las.

Ademais, o pagamento, pela ré à vítima das agressões, Sr. Renato, a título de reembolso pelas despesas materiais e lucros cessantes, no valor de R\$11.287,37, se deu de forma espontânea,

PROCESSO Nº TST-Ag-RR-10705-42.2021.5.15.0143

não havendo como servir de embasamento para a caracterização de prejuízo a fundamentar a justa causa.

Em decorrência, não reputo evidenciado o mau procedimento de forma a ensejar a aplicação da justa causa, razão pela qual reforma-se a r. sentença para declarar nula a justa causa aplicada, devendo ser convertida em dispensa sem justa causa e, por consequência, condena-se a reclamada ao pagamento das seguintes verbas: aviso prévio indenizado com projeção do período, saldo de salário, férias proporcionais acrescidas de 1/3, gratificação natalina proporcional, depósitos de FGTS acrescidos da indenização de 40%.

A parte autora requer seja a reclamada condenada a fornecer as competentes guias para levantamento do FGTS e para habilitação ao programa do Seguro-Desemprego.

Defiro, devendo a ré fazê-lo no prazo de dez dias a contar da intimação para o efetivo cumprimento, sob pena de multa diária no importe de R\$100,00, limitada a trinta dias e reversível à parte autora.

Em caso de não cumprimento da obrigação de fazer no prazo acima concedido, em vista dos princípios da celeridade e economia processuais, fica autorizada a Secretaria da Vara a providenciar a expedição dos competentes Alvarás.

Neste sentido, já decidiu este E. TRT no processo de nº 0010254-17.2021.5.15.0143, do Exmo. Desembargador Eduardo Benedito de Oliveira Zanella, com publicação em 08/04/2022.

Reforma-se.

Como se observa, o Regional, ao analisar o conjunto fático-probatório, reformou a sentença para declarar a nulidade da dispensa por justa causa. Registrou que o reclamante, no momento da agressão física, não estava no ambiente laboral e, tampouco, em horário de expediente. Destacou que na oportunidade a reclamada sequer estava remunerando o reclamante, não podendo, portanto, exigir-lhe o cumprimento do regulamento interno da empresa. Nesse sentido, concluiu que a dispensa não ocorreu conforme melhor interpretação da legislação (artigo 482, da CLT) regulamentadora. Assim, condenou a reclamada ao pagamento das verbas trabalhistas decorrentes da dispensa sem justa causa, devido à declaração de nulidade da modalidade adotada na ocasião pela recorrente.

Desse modo, para se alcançar conclusão diversa do Tribunal Regional, demandaria o reexame de fato e provas, procedimento vedado nesta instância recursal, nos termos da **Súmula 126 do TST**.

Além disso, os arestos indicados pela reclamada como paradigmas em relação ao acórdão recorrido não se prestam a impulsionar o recurso de revisto em razão da inespecificidade, de acordo com a Súmula 296, I, do TST. Nota-se que os acórdãos trazidos tratam de situações em que a agressão

PROCESSO Nº TST-Ag-RR-10705-42.2021.5.15.0143

ocorreu no ambiente de trabalho ou em local destinado aos empregados e custeado pela empresa (hotel), o que destoa do caso dos autos, não preenchendo o requisito exigido pela Súmula citada.

Dessa forma, mostra-se inviável a análise da controvérsia, não havendo como reconhecer a transcendência da causa (artigo 896-A da CLT), em qualquer de suas modalidades.

Nesse contexto, **nego seguimento** ao presente recurso de revista, com fulcro no inciso X do artigo 118 do Regimento Interno do TST." (fls. 1.348/1.351)

A agravante investe contra essa decisão, pugnando pelo processamento do seu apelo, ao argumento de que não pretende o revolvimento de matéria fática. No mais, reitera os motivos de fato e de direito pelos quais pretende demonstrar que o recurso de revista deveria ter sido provido.

A despeito das alegações de inconformismo manifestadas pela parte, **a decisão monocrática deve ser confirmada.**

Conforme consignado na decisão agravada, o Tribunal Regional, após examinar soberanamente o conjunto fático-probatório constante dos autos, reformou a sentença para declarar a nulidade da dispensa por justa causa e convertê-la em dispensa imotivada, registrando que a agressão física ocorreu fora do ambiente de trabalho e fora do horário de expediente. Destacou, ainda, que, naquele momento, o reclamante sequer estava sendo remunerado, não sendo possível exigir-lhe o cumprimento do regulamento interno da empresa.

Desse modo, para se chegar a conclusão diversa, seria necessário o revolvimento do conjunto fático-probatório, providência vedada nesta instância recursal, **nos termos da Súmula 126 do TST.**

Ante o exposto, a decisão monocrática não comporta reforma, razão por que **nego provimento** ao presente agravo.

II - MULTA PREVISTA NO ART. 1.021, § 4º, DO CPC. PEDIDO FORMULADO EM CONTRAMINUTA

O reclamante, em contraminuta, pugna pela condenação da reclamada ao pagamento da multa prevista no § 4º do artigo 1.021 do CPC.

PROCESSO Nº TST-Ag-RR-10705-42.2021.5.15.0143

Todavia, com ressalva de entendimento deste Relator, a 8ª Turma consolidou posicionamento no sentido de que a imposição a imposição da referida multa não é obrigatória, sujeitando-se à discricionariedade do colegiado.

No caso dos autos, entende-se ser escusável o equívoco com que se houve a reclamada, razão pela qual se deixa de aplicar-lhe a referida multa.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **negar provimento** ao agravo e **indeferir** o pedido de condenação da reclamada ao pagamento da multa prevista pelo artigo 1.021, § 4º, do CPC, formulado em contraminuta.

Brasília, 12 de março de 2025.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

SERGIO PINTO MARTINS

Ministro Relator