

Agressão física como motivo para demissão por justa causa

A Seção de Dissídios Individuais 1, do Tribunal Superior do Trabalho manteve a justa causa na demissão de um empregado da empresa Rhesus Medicina Auxiliar porque ele, não tendo comparecido à audiência em que deveria prestar depoimento pessoal, foi considerado confesso quanto à matéria de fato. O empregado foi demitido porque brigou com um colega, chegando às vias de fato. Ele disse que agiu em legítima defesa, mas a empresa alegou que foi ele quem deu início à agressão.

O empregado foi admitido na Rhesus em maio de 1993, aos 17 anos de idade, para trabalhar como office-boy. Em pouco tempo foi promovido a auxiliar de laboratório, lotado no setor de recuperação de frascos para a coleta de sangue, com salário de R\$ 332 mensais. Em setembro de 1995, foi demitido por justa causa por ter brigado, aos socos, com um colega de trabalho.

Na audiência trabalhista, o empregado contou que o colega há tempos vinha escapando do trabalho, deixando de executar as suas tarefas e que o serviço todo acabava sobrando para ele. Pressionado pela chefia para saber o motivo do acúmulo de serviço e do atraso na entrega dos frascos de coleta de sangue, acabou por delatar o colega, que, furioso, partiu para agredi-lo. Disse que não teve outra alternativa a não ser defender-se dos ataques do colega.

Os responsáveis pela empresa, que presenciaram a briga, demitiram por justa causa os dois envolvidos na confusão. Assim, o auxiliar de laboratório ajuizou reclamação trabalhista. Solicitou a nulidade da dispensa por justa causa, sob o argumento de que agiu em legítima defesa, e pediu o pagamento das verbas rescisórias por demissão imotivada, além de horas extras e adicional de insalubridade.

O autor da ação, no entanto, não compareceu à audiência em que deveria prestar depoimento pessoal. A empresa apresentou contestação negando a legítima defesa. A sentença foi desfavorável ao empregado, que, pela ausência, foi considerado confesso quanto à matéria de fato, presumindo-se verdadeiros os fatos narrados na defesa com relação à causa da dispensa.

O auxiliar recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), que reformou a sentença. O acórdão do TRT-SP considerou que mesmo havendo a confissão quanto à matéria de fato, a demissão por justa causa deve ser robustamente comprovada, pois compromete toda a vida funcional do trabalhador. O TRT entendeu que a falta grave alegada não estava suficientemente comprovada nos autos, e a empresa foi condenada a pagar as verbas rescisórias.

A 3ª Turma manteve a decisão com base na Súmula 126 do TST, que prevê a impossibilidade de rever fatos e provas no recurso de revista. A empresa recorreu à Seção de Dissídios Individuais 1 e, desta vez, obteve sucesso.



Segundo o voto do ministro Aloysio Corrêa da Veiga, não é possível afastar a presunção relativa dos fatos trazidos pela defesa, que confirmam a dispensa por justa causa, com base apenas nos documentos juntados pelo empregado, pois o próprio TRT/SP constatou que se referem a um boletim policial, produzido unilateralmente, e a cópia de um fax, que foi impugnado pela empresa.

E-RR-434.534/1998.7

Autores: Redação ConJur