

Ônus de provar pedido de demissão é da empregadora

Por não existir pedido de demissão e assinatura no Termo de Rescisão Contratual de um empregado de uma rede de lanchonetes, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região entendeu que a demissão foi sem justa causa e condenou a empresa a pagar as verbas rescisórias não quitadas no momento do desligamento.

Reprodução



Ausência de pedido de demissão e de assinatura de empregado no Termo de Rescisão Contratual não prova que funcionário quis sair do emprego.

O autor da reclamação trabalhista disse que prestou serviços à empresa como atendente, entre dezembro de 2016 e abril de 2017, quando foi despedido sem justa causa. Alegou que a empregadora não quitou corretamente as verbas rescisórias a que tinha direito. A empresa ré afirmou que o empregado pediu demissão e que os valores pagos estavam de acordo com esse tipo de rescisão de contrato.

Ao analisar o caso, a relatora do recurso no TRT-4, desembargadora Beatriz Renck, observou que não havia pedido de demissão no processo, assim como o Termo de Rescisão Contratual não estava assinado pelo empregado. Dessa forma, a magistrada considerou que, mesmo com a negativa da empresa sobre a despedida, o encargo de provar que o empregado pediu demissão seria da empregadora, já que o princípio da continuidade da relação de emprego é favorável ao empregado.

A magistrada, seguida por unanimidade por todos os membros do colegiado, fez referência à Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho, que diz que "o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado".



Segundo a relatora, a ausência de assinatura no Termo de Rescisão Contratual permite concluir que houve unilateralidade na medida, o que torna inválido o ato. Assim, a desembargadora considerou que o empregado foi despedido sem justa causa e determinou o pagamento de todas as verbas decorrentes desse tipo de ruptura contratual, reformando a sentença da 4ª Vara do Trabalho de Passo Fundo.

A desembargadora também acatou o pedido de indenização de 2,5 mil por danos morais feito pelo trabalhador, já que a empresa não quitou no prazo correto as verbas devidas. Ela afirmou que o caso é comparável às situações em que há atrasos reiterados de pagamentos de salários, quando se pode concluir que há prejuízo moral ao trabalhador, já que ele deixa de cumprir obrigações presumidas, como pagamento de contas e de outros compromissos. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TRF-4.*

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Processo 0020814-52.2017.5.04.0664

Date Created

27/04/2019