

Justiça nega ação de servente que decepou cachorro da empresa

A má-conduta de um funcionário ao cortar as patas do cachorro da empresa caracteriza como motivo para demissão por justa causa. A partir desse entendimento, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais não concedeu reversão de justa causa ao servente que cortou as patas do cachorro Sansão no ano passado, em Belo Horizonte.

Reprodução



O servente decepou as patas traseiras do pitbull da empresa em julho do ano passado
Reprodução

O caso, que ganhou repercussão nacional, ocorreu em julho de 2020 e foi uma das motivações para a aprovação da [Lei nº 14.064/2020](#), apelidada de *Lei Sansão*, que aumenta a pena para o agressor que maltratar ou praticar abusos contra cães e gatos.

O servente era vizinho e responsável pela propriedade da empresa. Em 6 de julho de 2020 ele decepou as patas traseiras do pitbull sob a justificativa de que Sansão invadiu a casa dele, atacou o seu animal e colocou em perigo sua mãe, que estava no quintal tomando sol.

Após a demissão por justa causa, o servente entrou com processo contra o empregador para reclamar a reversão da justa causa, já que o motivo dela estaria equivocado. O reclamante tentou convencer o julgador de que teria sido dispensado por abandono de emprego, porém ele nunca teve qualquer intenção de abandonar o trabalho na empresa.

O autor também alegou que deixou de prestar serviço a partir de 9 de junho 2020, por medida de segurança própria e de seus familiares, depois que passou a ser "vítima de campanha na internet de difamação" pelo fato de ter cortado as patas traseiras do cachorro Sansão. Assim, o motivo alegado pela empresa na demissão estaria errado e o autor deveria receber as verbas rescisórias e a justa causa deveria ser revertida.

A empresa, em sua defesa, negou que a motivação da dispensa tenha sido o abandono de emprego. O empregador também alegou que na verdade o servente teria parado de trabalhar no dia 8 de julho de 2020, dois dias depois do episódio de violência e da apuração da empresa. O pedido do autor foi negado em 1º instância.

Ao analisar o processo, o magistrado da 2º instância observou que, diferente do que foi afirmado pelo trabalhador, os documentos demonstraram que a agressão ocorreu no dia 6 de julho 2020 (segunda-feira)



e não no dia 8 de junho 2020. Além disso, é equivocada a declaração do trabalhador no sentido de que teria sido dispensado por abandono de emprego, já que o Plenário constatou que a empresa aplicou a penalidade por considerar que houve mau procedimento na conduta do autor, não abandono de emprego.

Assim, o juiz Marcel Luiz Campos Rodrigues, da 1º instância, declarou que *"o verdadeiro motivo da dispensa motivada, como alegado em defesa, foi o ato de extrema violência praticada pelo autor contra um cachorro, caracterizado como mau procedimento"*. A decisão foi mantida em 2º instância, não houve recurso e o processo já foi arquivado. *Com informações da assessoria do TRT-MG.*

Date Created

14/04/2021