

TRT-12 confirma justa causa de empregado que ameaçou cortar pescoço de colega

03/05/2025

Ameaças graves no ambiente de trabalho são suficientes para a ruptura imediata do contrato por justa causa, ainda que não haja procedimento interno formal de apuração. Esse entendimento é da 4ª Turma do [Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região \(SC\)](#), em ação na qual foi mantida a penalidade aplicada a um trabalhador após ele dizer que iria “cortar o pescoço” de um colega de setor.

O caso aconteceu em Indaial (SC), em uma indústria do ramo de postes. Segundo os autos, tudo teve início quando o trabalhador foi questionado por um superior sobre faltas recentes ao trabalho. Na ocasião, ele reagiu de forma agressiva, passando a “dirigir insistentes reclamações” e “ofensas verbais contra seu encarregado e a empresa”, o que resultou na aplicação de uma suspensão disciplinar de três dias.

O episódio, no entanto, não encerrou os conflitos. Isso porque, ainda no mesmo dia, antes de deixar o local de trabalho, o empregado também dirigiu ofensas ao colega para quem passaria a se reportar. Diante de outros empregados, teria afirmado que “ia cortar o pescoço” dele, além de dizer que “ia meter a mão na cara”. O caso gerou o registro de boletins de ocorrência.

A nova ameaça, somada ao histórico do dia, levou a empresa a optar pela dispensa por justa causa assim que o trabalhador retornou do período de suspensão.

Primeira vez

Inconformado, o empregado procurou a Justiça do Trabalho pedindo a anulação da penalidade. Ele alegou que, ao longo de mais de três anos na empresa, nunca havia recebido qualquer punição disciplinar até aquele episódio. E também argumentou que a empregadora não promoveu um procedimento interno para apurar os fatos antes de aplicar a justa causa, o que, segundo ele, tornou a medida irregular.

No entanto, ao analisar o caso, o juiz Leonardo Bessa, responsável pelo processo na Vara do Trabalho de Indaial, considerou válidas as penalidades aplicadas pela empresa, destacando a gravidade da conduta e sua incompatibilidade com a continuidade do vínculo.

O julgador também afastou a alegação de que a empresa deveria ter instaurado um procedimento interno. Isso porque, de acordo com Bessa, a legislação trabalhista só exige esse tipo de apuração formal em situações específicas, como estabilidade de dirigente sindical ou estabilidade decenal, o que não era o caso.

Diante da sentença desfavorável, o trabalhador recorreu ao TRT-SC. No recurso, alegou que foi punido duas vezes pelo mesmo fato, o que violaria o princípio do *non bis in idem*.

O argumento do autor, no entanto, não foi acolhido pela 4ª Turma. De acordo com o relator do acórdão, desembargador Gracio Petrone, os autos demonstraram que o trabalhador cometeu duas condutas distintas no mesmo dia: a primeira, dentro da sala de produção, voltada a superiores; e a segunda, logo em seguida, na área de convivência, direcionada a um colega de setor.

“Houve reiteração da conduta ilícita praticada pelo empregado, pelo que não há falar em dupla punição”, afirmou Petrone. O relator também acrescentou que a penalidade foi aplicada com observância do critério da imediatidade. Isso porque, segundo o magistrado, a dispensa ocorreu logo após o retorno do empregado ao trabalho, o que afasta a tese de “perdão tácito”. *Com informações da assessoria de imprensa do TRT-12.*



Trabalhador reagiu com ofensas e ameaças após ser cobrado por faltas



Clique [aqui](#) para ler a decisão
Processo 0000545-73.2024.5.12.0033

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-mai-03/trt-12-confirma-justa-causa-de-empregado-que-ameacou-cortar-pescoco-de-colega/>