

PRINCÍPIO DA EVENTUALIDADE

Samuel Corrêa Leite (*)

Observamos algumas decisões no sentido de que inexistente incompatibilidade na defesa que, após negar a existência da relação de emprego, invoca justa causa. Tais decisões fundam-se no princípio da eventualidade. "Data venia", ousamos discordar. Com efeito, embora pelo princípio da eventualidade, acolhido pelo Código de Processo Civil, o réu deva aduzir toda sua defesa na contestação, ainda que convicto de que bastará esta ou aquela preliminar para pôr termo à ação, pois, eventualmente, a preliminar poderá ser repelida e já não lhe será mais possível aditar a contestação, conforme artigo 300, do Código de Processo Civil, cabendo-lhe, por isso mesmo, manifestar-se precisamente sobre os fatos narrados na petição inicial, presumindo-se como verdadeiros os fatos narrados na petição e não impugnados, a teor do artigo 302, também do Código de Processo Civil, executando-se as hipóteses previstas nos incisos I a III, do mesmo artigo 302, isso não significa possa suscitar fatos incompatíveis entre si.

O primeiro obstáculo encontra-se no inciso IV, do parágrafo único, do art. 295, do Código de Processo Civil, que considera inepta a petição inicial que contém pedidos incompatíveis entre si. Ora, tendo em vista o princípio da igualdade entre as partes, como é possível ser vedado ao autor formular pedidos incompatíveis entre si e, no entanto permitir-se que o réu, em defesa, formule alegações incompatíveis entre si?

Segundo obstáculo diz respeito à instrução e julgamento do feito. Isto porque a contestação pode adotar as seguintes posições:

1ª) Negar a existência do fato que serve de suporte à pretensão do autor, hipótese em que este terá que comprovar a existência do fato por ele alegado, de conformidade com o disposto no artigo 333, inciso I, do Código de Processo Civil;

2ª) Admitir a existência do fato alegado pelo autor, mas negar as consequências por ele extraídas desse fato, hipótese em que o autor está desobrigado de produzir provas da existência do fato por ele alegado;

3ª) Admitir a existência do fato alegado pelo autor, mas colocar outro fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor, hipótese em que este também está desobrigado de produzir provas da existência do fato por ele alegado, porém assumindo o réu o ônus de comprovar a existência do fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito daquele, a teor do disposto no art. 333, inciso II, do Código de Processo Civil.

(*) Samuel Corrêa Leite, é Juiz Presidente da JCM de Marília.

Por isso mesmo, admitindo-se como possível o empregador, em contestação, negar a existência da relação de emprego e, concomitantemente, alegar justa causa para a despedida, em termos de provas, surgiriam as seguintes situações processuais:

a) O autor poderia ouvir até três testemunhas para fazer prova da sua condição de empregado, enquanto o réu, confortavelmente, aguardaria a oitiva dessas testemunhas, também podendo, ao depois, ouvir até três testemunhas para fazer a contraprova. Colhidas essas provas, a Junta teria que proferir sentença declaratória da existência, ou não, da relação de emprego e, é claro, podendo qualquer das partes recorrer dessa decisão, caso em que o processo teria que ser encaminhado ao Tribunal. Se procedente a reclamação por sentença transitada em julgado, o processo retornaria, sendo reaberta a instrução processual para o efeito do empregador fazer prova da justa causa, podendo este ouvir novamente até três testemunhas e o empregado, outra vez, até três testemunhas e, ao depois, a Junta proferindo nova decisão no mesmo processo, abrindo-se a possibilidade de novo recurso, o que seria absurdo;

b) Nem há que se pretender, em face dos princípios da concentração e da oralidade, a instrução única. Impede, no caso, não somente a distribuição do ônus probatório, como também o fato de que, embora a controvérsia sobre a existência, ou não, da relação de emprego envolva o mérito e com este se confunda, a rigor, a negativa da existência do vínculo empregatício constitui uma prejudicial a ser decidida.

O terceiro obstáculo também é de ordem processual. O princípio da eventualidade aplica-se com maior intensidade no direito processual penal, pela simples razão de que cuida da liberdade do indivíduo. Mas, nem por isso admite a alegação de negativa da autoria do delito de homicídio, concomitantemente, com a alegação de legítima defesa, justamente porque são alegações incompatíveis entre si. Ou o indivíduo matou alguém e foi em legítima defesa, ou não matou. Como, então, admitir-se no processo trabalhista, especialmente levando-se em conta o princípio protetor do empregado, a aplicação irrestrita da eventualidade com evidente tumulto processual e inegável prejuízo ao economicamente mais fraco?

O último obstáculo resulta da lógica, inclusive jurídica. Com efeito, o autor, com base na existência de um fato, deste extrai consequências. Esse fato existe, ou não existe. Se o réu nega a existência desse fato, ilógico é que coloque outro fato, cuja existência dependa, necessariamente, do fato anterior, alegadamente inexistente. Assim, se a falta grave somente pode ser cometida por quem é empregado, a condição necessária para a existência da justa causa é o contrato de trabalho. Destarte, se a alegação primeira consiste na negativa da existência do liame empregatício, como é possível admitir-se, concomitantemente, a alegação de justa causa, fato, desde logo, admitido como inexistente, pois que tem sua existência na dependência do fato que o antecede, mas cuja existência é negada?

Por tais fundamentos, entendemos que o princípio da eventualidade, especialmente no processo trabalhista, não autoriza alegações incompatíveis entre si.