



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010798-87.2015.5.03.0033 (RO)

RECORRENTE:

RECORRIDA:

RELATOR:

DESEMBARGADOR EMERSON JOSÉ ALVES LAGE

**EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. VALIDADE.** A participação do empregado em curso durante o período da licença médica quebra a fidúcia especial que deve permear as relações empregatícias, autorizando a dispensa por justa causa.

Vistos os autos, relatado e discutido o presente recurso ordinário interposto, decide-se.

### 1 - RELATÓRIO

O MM. Juiz do Trabalho Thiago Saco Ferreira, da 1ª Vara do Trabalho de Coronel Fabriciano, por meio da r. sentença do Id f488c80, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista ajuizada por [REDACTED] em face de [REDACTED], que vieram calcados em reversão da justa causa, horas extras e indenização por danos morais.

Recurso ordinário interposto pela reclamante no Id 6f92836, versando sobre reversão da justa causa, horas extras e indenização por danos morais.

Procuração da reclamante no Id 804bc6e.

Foram deferidos à autora os benefícios da justiça gratuita.

Contrarrazões da reclamada no Id 47d08bf.

Não houve manifestação do Ministério Público do Trabalho, já que neste processo não se vislumbra interesse público a proteger, nem quaisquer das hipóteses previstas no art. 82 do Regimento Interno deste eg. Tribunal Regional do Trabalho.

É o relatório.

## **2 - ADMISSIBILIDADE**

Conheço do recurso interposto pela reclamante, pois presentes todos os pressupostos de admissibilidade.

## **3 - FUNDAMENTOS**

### **3.1 - REVERSÃO DA JUSTA CAUSA**

A reclamante não se conforma com a decisão que indeferiu o pedido de reversão da justa causa aplicada pela reclamada. Argumenta que o depoimento do preposto da ré revelou que o atestado médico apresentado era válido, pois foi emitido por médico credenciado pela própria empresa tomadora. Diz que o fato de ter utilizado os dias do afastamento médico para realização de cursos não constitui falta grave.

A dispensa por justa causa, considerando as repercussões negativas que podem advir para o histórico profissional e a vida pessoal do trabalhador(a), por ser, afinal, o mais grave e severo modo de resolução do seu contrato de trabalho, requer, para sua caracterização, o preenchimento de alguns requisitos legais, assim como, comprovação inequívoca e robusta dos fatos imputados como violadores dos deveres e obrigações contratuais a que estava sujeito o trabalhador(a), revestindo-se a infração contratual, ademais, de gravidade tal que torne impossível a continuidade da relação de emprego. Há, desta maneira, que se observar: falta contratual legalmente prevista (tipicidade); nexos de causalidade entre a falta e a punição; a imediatidade, vale dizer, a ausência de perdão tácito; a ausência de duplicidade de punição (non bis in idem); a adequação e/ou proporcionalidade entre a falta e punição aplicada, atentando-se o empregador, neste ponto, além dessa adequação e proporcionalidade, para a observância do caráter pedagógico das punições, tudo com foco no princípio da continuidade da relação de emprego.

No caso deste processo, a dispensa da reclamante teve como argumentação

a prática de ato de improbidade, decorrente da participação em curso de formação para agente penitenciário, enquanto se encontrava afastada do trabalho por atestado médico (declarações no Id e736af9).

Embora a reclamante afirme que não houve prática de qualquer ato de improbidade, pois a participação em curso não exige esforço físico acentuado, ao passo que o trabalho como vigilante impõe longas horas em pé, o que é incompatível com a doença (dengue), a participação em curso de formação para outro trabalho, durante o período de licença médica, rompe o vínculo de confiança existente entre empregado e empregador.

Em depoimento pessoal, a própria reclamante reconheceu que apresentou atestado médico para justificar as faltas no período do treinamento:

"a depoente teve dengue no período acobertado pelo atestado médico; a depoente não tem certeza se outros 8 vigilantes apresentaram atestados médicos; a depoente fez um curso introdutório para agente penitenciário na Câmara Municipal de Ipatinga, ouvindo palestras; esse curso era exigência no processo seletivo do Estado para o cargo de agente penitenciário; salvo engano, o curso era das 08h às 16h, com duas horas de almoço; salvo engano, o curso durou 06 dias" (Id 47876e8).

Do depoimento da reclamante conclui-se que a autora participou de curso de formação para agente penitenciário por seis dias, com duração de seis horas por dia, no período da manhã e da tarde, durante o período da licença médica.

Ainda que não haja qualquer suspeita em relação à veracidade do atestado apresentado, as provas produzidas nos autos evidenciam a prática de falta grave pela autora. Isso porque, conforme destacado em sentença, a participação em curso de formação para agente penitenciário exige esforço intelectual e atenção, o que é incompatível com a doença que acometeu a reclamante.

Desse modo, a participação em curso durante o período da licença médica quebra a fidúcia especial que deve permear as relações empregatícias, autorizando a dispensa por justa causa.

Quanto à imediatidade, o atestado foi emitido no dia 06/07/2013, com duração até 12/07/2013 (Id e736af9), sendo que a reclamada dispensou a autora por justa causa em 25/08/2013 (Id fbcdd3f), lapso temporal razoável, considerando a necessidade de apuração de fatos de tal gravidade.

Além disso, no período de 05/08/2013 a 25/08/2013 a autora estava em gozo de férias (Id 5bfeec1), o que impediria a dispensa em tal período.

Logo, é razoável o prazo entre a prática do ato de improbidade e a aplicação da penalidade, não havendo que se falar em ausência de imediatidade.

Em julgamento de caso semelhante, envolvendo a mesma reclamada e a mesma situação, a d. Segunda Turma deste Tribunal manifestou o mesmo entendimento, *in verbis*:

"JUSTA CAUSA. A apresentação ao empregador de atestado médico indicando a necessidade de afastamento das atividades laborais no período em que o empregado participa de curso de treinamento de processo seletivo simplificado promovido por ente público, implica quebra da fidúcia especial que deve permear as relações empregatícias, autorizando a dispensa por justa causa". (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0010479-19.2015.5.03.0034 (RO); Disponibilização: 27/03/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 279; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Sebastiao Geraldo de Oliveira)

Ante o exposto, considera-se válida a justa causa aplicada à reclamante, em razão da gravidade da conduta praticada.

Nega-se provimento.

### **3.2 - TEMPO À DISPOSIÇÃO**

A reclamante pretende o pagamento de horas extras, em razão do tempo despendido no trajeto entre a portaria e o local de trabalho. Aduz que somente podia guardar os uniformes em uma das portarias, e que eram necessários aproximadamente 30 minutos de deslocamento até o local de trabalho. Argumenta que, apesar de os depoimentos das testemunhas serem divergentes, não há motivo para que se considere válido o depoimento da testemunha ouvida a rogo da reclamada.

Apresentados os cartões de ponto pela reclamada, cumprindo-se o disposto no art. 74 da CLT, incumbia à autora comprovar que os registros não correspondem à realidade da jornada efetivamente cumprida. Ou seja, o ônus de comprovar que havia tempo à disposição do empregador, sem registro, em razão do deslocamento entre a portaria da empresa e o local de trabalho, era da autora.

Contudo, a prova produzida nos autos não é suficiente para comprovar o tempo gasto com deslocamentos entre a portaria e o local de trabalho.

Apesar de a testemunha [REDACTED] ter confirmado que era necessário guardar o uniforme e os coletes em uma das portarias e após se deslocar para o posto de trabalho, a testemunha [REDACTED] afirmou que o vigilante poderia utilizar o armário de qualquer portaria, sendo que os empregados já chegavam diretamente na portaria na qual iriam laborar.

Assim, reputa-se que a prova produzida pela autora não é robusta o suficiente para afastar a validade dos registros de ponto e comprovar que havia necessidade de deslocamentos entre a portaria e o posto de trabalho, sem o devido registro.

Não se trata de atribuir maior forma probatória ao depoimento da testemunha [REDACTED], mas sim de concluir que a prova produzida pela autora é frágil, pois infirmada pelo depoimento de outra testemunha. Assim, permanecendo com a autora o ônus de prova, conforme art. 818 da CLT, tem-se que dele a autora não se desincumbiu. Ressalte-se que o fato de a testemunha ainda ser empregada da reclamada, por si só, não é suficiente para desmerecer o depoimento prestado, tendo em vista que a testemunha prestou compromisso, não havendo alegação de qualquer causa de impedimento e suspeição.

Desse modo, coaduna-se com a r. sentença de origem e nega-se provimento ao recurso.

### **3.3 - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

A reclamante insiste no pedido de pagamento de indenização por danos morais, argumentando que a ré não proporcionava assento no local de trabalho, em violação à cláusula 42ª da CCT da categoria. Diz que a prova testemunhal confirma que havia proibição velada de assentar.

Incumbia à reclamante comprovar que a reclamada a proibia de sentar durante a jornada de trabalho, por se tratar de fato constitutivo de seu direito, conforme art. 818 da CLT.

Em audiência, a reclamante afirmou:

"havia cadeiras e assentos no posto de trabalho, mas a depoente não poderia utilizá-los; supervisores reprimiam quem se sentasse, mas devido ao esforço físico, por "teimosia" a depoente se assentava em alguns momentos".

A testemunha [REDACTED] afirmou:

"a Prossegur não proibiu expressamente que os vigilantes se assentassem; havia uma cobrança de supervisores e de colegas quanto ao assentamento; havia advertências verbais para que o vigilante não se assentasse; nas portarias não havia cadeiras ou outros lugares para se sentarem diferentes daquela aposta em computador para retirada de notas".

A testemunha [REDACTED] afirmou:

"não há proibição para os vigilantes se sentarem nem advertência ou outra

punição se o vigilante for flagrado sentado".

As provas produzidas nos autos não socorrem a reclamante.

Em que pese a testemunha [REDACTED] ter afirmado que havia advertência verbal ao vigilante que assentasse, a testemunha [REDACTED] afirmou que não havia qualquer punição ou advertência para o vigilante que fosse flagrado sentado. Ademais, a própria reclamante admitiu que assentava em alguns momentos da jornada de trabalho.

A incongruência dos depoimentos das testemunhas, aliado ao depoimento prestado pela reclamante, revela a fragilidade da prova produzida pela autora, que não se desincumbiu do seu encargo probatório, nos termos do art. 818 da CLT.

Assim, ausente prova convincente da proibição de assentar, não há que se falar em pagamento de indenização por danos morais.

Nego provimento.

#### **4 - CONCLUSÃO**

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, nego-lhe provimento.

#### **FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,**

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Primeira Turma, hoje realizada, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Desembargadores: Emerson José Alves Lage (Relator), José Eduardo de Resende Chaves Júnior (Presidente) e Maria Cecília Alves Pinto.

Presente ao julgamento, o il. representante do Ministério Público do Trabalho, Dr. Geraldo Emediato de Souza.

Belo Horizonte, 02 de outubro de 2017.

**EMERSON JOSÉ ALVES LAGE**  
**Desembargador Relator**

**EJAL/C**

**VOTOS**