



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO  
TRABALHO DA 12<sup>a</sup> REGIÃO

PROCESSO nº 0000339-82.2021.5.12.0027 (ROT)

RECORRENTE: SEARA ALIMENTOS LTDA

RECORRIDO: --

REDATORA DESIGNADA: MARI ELEDA MIGLIORINI

**JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE COMPROVADA.** Demonstrada pelo empregador a prática pelo empregado de ato previsto em uma das hipóteses consignadas no art. 482 da CLT, há que ser mantida a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 2<sup>a</sup> Vara do Trabalho de Criciúma, SC, sendo recorrente **SEARA ALIMENTOS LTDA** e recorrido --.

Adoto o relatório da Exma. Juíza Relatora, Dra. Maria Aparecida Ferreira Jeronimo, na forma regimental:

"Inconformada com a sentença de fls. 228/240, complementada pela resolutiva de embargos declaratórios (fls. 262/265), prolatada pelo Exmo. Juiz Paulo -- Cardoso Botto Jacon, que julgou parcialmente procedente a ação, recorre a parte ré a este Regional.

"Nas razões recursais de fls. 267/291, a ré alega, preliminarmente, o cerceamento de defesa. No mérito, requer a reforma do julgado com relação às seguintes matérias: a) manutenção da dispensa por justa causa do autor; b) observância do regime de desoneração quando da liquidação da sentença; c) limitação da condenação ao valor postulado na inicial; d) redução dos honorários sucumbenciais; e) contribuições previdenciárias; e f) obrigatoriedade de encaminhar a GFIP/SEFIP.

"Contrarrazões apresentadas (fls. 302/308)."

É o relatório.

**V O T O**

Transcrevo os fundamentos da Exma. Juíza Relatora, por compartilhar do entendimento por ela exarado em relação à admissibilidade do recurso: "Conheço do recurso e das contrarrazões por estarem preenchidos

os pressupostos legais de admissibilidade.

"Não conheço, contudo, do pedido de concessão da indenização por danos morais formulado nas contrarrazões do autor, uma vez que é via inadequada para reforma do julgado."

## P R E L I M I N A R

### NULIDADE. CERCEAMENTO AO DIREITO DE DEFESA

Também neste tópico, transcrevo os fundamentos da Exma. Juíza Relatora, por compartilhar do seu entendimento quanto à matéria:

"Na audiência de instrução (fls. 226/227), apesar dos protestos da procuradora da ré, o Juiz de primeiro grau indeferiu a oitiva da testemunha da reclamada nos seguintes termos:

"Por não haver controvérsia com relação aos fatos, eis que já constam dos autos o depoimento do autor e o depoimento da engenheira do réu, assim como documento comprobatório da ciência das regras no que diz respeito à manutenção das máquinas, e, apesar de o réu pretender a oitiva de uma testemunha (o autor não tem testemunhas), declaro encerrada a instrução processual. Protestos da procuradora da reclamada.

"Nas suas razões, a ré afirmou que foi condenada sem o direito de produzir prova sobre suas alegações e de demonstrar a gravidade da falta cometida pelo autor e as suas consequências, uma vez que foi indeferida a oitiva da testemunha indicada pela reclamada.

"Requereu, portanto, a anulação da sentença e de todos os atos praticados a partir do indeferimento da prova, determinando-se a reabertura da instrução processual, com a produção da prova testemunhal.

"Razão não lhe assiste.

"Sendo o Magistrado o destinatário da prova e o titular do poder diretivo do processo, incumbe-lhe velar pela rápida solução do litígio, podendo indeferir a produção de provas que considere desnecessárias ou meramente protelatórias, a teor do disposto no art. 765 da CLT c/c o art. 370 do CPC, sem que isso configure cerceamento de defesa, devendo indicar na sentença os motivos que lhe formaram o convencimento (art. 371 do CPC).

"Dessa forma, no presente caso, entendeu o Magistrado não haver

motivos para embasar a oitiva da testemunha.

"Com efeito, a parte justifica o seu pedido afirmando que não teve a oportunidade de "demonstrar a gravidade da falta cometida pelo autor, bem como suas consequências, etc" (fls. 269), fato esse que não é controvertido, uma vez que a conduta do autor encontra-se controversa, haja vista que, confessada, no depoimento prestado por ele no momento da sindicância realizada pela empresa (fls. 72/73).

"Impende destacar que a caracterização do cerceamento do direito de defesa está intimamente ligada à circunstância do indeferimento de prova essencial ao desfecho da controvérsia, com prejuízo à parte que a requereu, o que não é o caso, tendo em vista o entendimento acima esposado.

"Considerando isso e o fato de que o Magistrado entendeu que havia provas suficientes a formar o seu convencimento, não há cogitar em cerceamento de defesa.

"Rejeito a preliminar."

## MÉRITO

### 1. JUSTA CAUSA

A matéria foi decidida pelo Juízo de origem nos seguintes termos:

O autor afirma que laborou para a ré 21.12.2020 a 16.06.2021, na função de Mecânico de Manutenção. Sua remuneração mensal era de R\$ 3.400,00 (três mil quatrocentos reais) de salário, além do adicional noturno, prêmio assiduidade, totalizando o salário de R\$ 4.590,00 (quatro mil quinhentos e noventa reais).

Com relação aos eventos da rescisão, afirma que, *"ao fazer manutenção em uma máquina que estava com problema, simplesmente foi demitido por justa causa, por não ter colocado um cadeado para começar [a] realizar o procedimento de manutenção"*.

Sustentou a ocorrência de rigor excessivo na demissão por justa causa, postulando sua reversão e a consequente condenação da ré no pagamento das parcelas rescisórias pertinentes.

Doutro lado, a ré sustenta que, no dia 14.06.2021, o autor estava realizando manutenção do equipamento máquina do coração no setor de abate, no entanto, não colocou o cadeado para efetuar o correto bloqueio do equipamento, colocando em risco a sua integridade física e dos demais funcionários da demandada, tudo conforme devidamente apurado pelos depoimentos na sindicância aberta na sede da demandada. Além disso, registra que há termo de responsabilidade prevendo o desligamento do funcionário que deixar de observar tal norma.

Asseverou que o autor confessou que deixou de bloquear o equipamento com cadeado. Juntou depoimentos da engenheira de segurança do trabalho e do próprio autor. Sustentou que tal negligência poderia ter causado dano físico grave ao autor e demais empregados da ré.

Não há dúvidas de que o autor deixou de colocar o cadeado no equipamento, vale dizer, deixando de travá-lo para que não houvesse qualquer acionamento durante o curso da manutenção. O depoimento do autor, juntado na sindicância (fl. 72) demonstra isso. Não se pode deixar de registrar, no entanto, que apenas prorrogou a colocação do cadeado, não negou que iria deixar de cadear o equipamento, nos termos do que transcrevo do depoimento de fl. 72:

*"O depoente disse que por conta do rolo ser pesado, colocou o rolo em cima da máquina, exatamente onde o rolo iria ser instalado, e colocou um parafuso, para fixar o rolo na posição, **informa que iria colocar o cadeado logo em seguida de fixar o parafuso**".* (grifos acrescidos)

Na forma já registrada anteriormente, o autor não negou que tivesse deixado de cumprir o correto procedimento de que era sabedor, nos termos que seguem:

*"O depoente entende que deveria ter colocado o cadeado de bloqueio antes de colocar o rolo em cima do equipamento e ter colocado o parafuso, mas na sua opinião, não estava sofrendo nenhum risco de acidente agindo daquela forma, pois o motor não estava acoplado".*

Quanto ao presenciamento dos acontecimentos por parte da engenheira de segurança, transcrevo do que esta disse em seu depoimento (fl. 73):

*"Relata a depoente que no dia 14.06.2021, por volta das 17:50h, estava passando pelo setor de abate, e encontrou o colaborar da manutenção --, realizando a manutenção da máquina de limpeza do coração sem que o equipamento estivesse bloqueado com o cadeado.*

*A depoente questionou -- do porque ele estava fazendo a manutenção sem bloqueio com cadeado, o mesmo disse a depoente que não precisava bloquear o equipamento, e que os rolos não se movimentam, e não precisava de bloqueio, e em seguida -- bloqueou o equipamento com o cadeado.*

*A depoente disse ao depoente para testar a máquina para ver se sem o bloqueio a máquina não funcionava, e -- disse a depoente que esta outra parte vai funcionar (se referindo a correia).*

*A depoente fez uma orientação a -- sobre a necessidade de bloqueio, pois a máquina poderia começar a funcionar a partir que ele colocasse as peças no lugar, podendo ser acionado o equipamento com a ausência do bloqueio da máquina.*

*Depois da orientação a depoente disse que a máquina ficou bloqueada, e que comunicou ao coordenador de manutenção sobre o ocorrido, e encontrou o Fabio, técnico de segurança que pediu para este ir orientar -- permanecer na sala de segurança para receber a orientação sobre a dispensa para a sindicância no dia seguinte".*

Infere-se do depoimento da engenheira de segurança que, embora tenha o autor argumentado que não havia perigo de acionamento automático, ele prontamente colocou o cadeado travando a máquina (... e em seguida -- bloqueou o equipamento com o cadeado.).

Não se verifica, no entanto, qualquer conduta de resistência do autor em cumprir a regra ou que ele tivesse sido ríspido ou com a ré ou desrespeitoso seus prepostos, como transcrevo da defesa (fl. 39):

*"Infere-se com suficiente clareza do testigo colhido na sindicância aberta pela empresa e a própria confissão do demandante, que este agiu com atitude desrespeitosa, irregular, incorreta e com manifesta ilicitude, ficando impugnadas todas as alegações exordiais."*

Certamente o autor agiu de forma irregular e incorreta. No entanto, ao elastecer a adjetivação (desrespeitosa), vê-se claramente que a ré busca "dourar a pílula".

Não restam dúvidas de que o autor era sabedor e, inclusive, assinou o normativo trazido na fl. 75, denominado *REGRAS INEGOCIÁVEIS DE SEGURANÇA*.

De seu item 1, transcrevo:

"1. É obrigatório realizar a intervenção em máquinas e equipamentos somente com o devido bloqueio e sinalização".

A conduta irregular do autor já restou amplamente comprovada, inclusive com confissão de seu depoimento em sindicância.

Resta saber se ela foi grave o suficiente a ensejar a aplicação da pena capital.

Nesse caminhar, a demandada argumentou que, de seu conteúdo, está expresso que a inobservância de tal normativo implicará em "**descontinuidade do meu contrato de trabalho**".

Certamente. Foi o que ocorreu e o autor, por sua negligência, "pagou" com seu emprego. Contudo, a mencionada descontinuidade sequer menciona que ensejaria a aplicação da justa causa.

O autor não foi punido anteriormente, seja por essa ou outra infração disciplinar qualquer. **Não houve gradação da pena**. O autor **não foi desrespeitoso**, como afirmou a defesa. Diante da observação da engenheira de segurança de trabalho, embora tenha buscado explicar que o não travamento, naquele momento do procedimento, não implicaria em acionamento da máquina, prontamente colocou o cadeado travando o equipamento. Se a fidúcia foi quebrada e o empregador não tivesse mais confiança que o empregado estivesse cumprindo todas as normas de segurança a ponto de não por sua vida e dos demais empregados em risco, que o dispensasse de forma imotivada. Ou que aplicasse uma outra modalidade de penalidade disciplinar antes da pena capital.

Entendo exagerada a aplicação da dispensa por justa causa, notadamente diante da única falta (incontroversa) que acabou por ceifar o emprego do autor, sem uma advertência ou suspensão anterior. Foi logo pagando a pena mais severa numa relação de emprego: a dispensa por justa causa.

Pelos fundamentos acima e, com base no fundamento de que a ré não observou, com a devida gradação e prudência, os preceitos do art. 482 da CLT, **acolho** a postulação e **declaro** que a dispensa deu-se de forma imotivada, por iniciativa do empregador.

Observa-se, assim, que a aplicação da penalidade de justa causa ao autor foi afastada pelo Juiz de origem por entender que a conduta praticada pelo empregado não foi grave o suficiente a ponto de ensejar a aplicação direta da pena capital.

Contra essa decisão, insurge-se a ré, como sintetizou a Exma.

Juíza Relatora:

"Irresigna-se com a reversão da justa causa, afirmando que a conduta praticada pelo empregado foi grave o suficiente para caracterizar a penalidade máxima, não havendo qualquer desproporcionalidade, uma vez que, ao realizar a manutenção de um equipamento sem realizar o devido bloqueio da máquina, o empregado descumpriu uma norma de segurança do trabalho e colocou em risco a sua integridade física e dos demais colegas do setor.

"Destacou que, diante da gravidade da conduta faltosa, não há necessidade de gradação da pena, visto que configurada a quebra da fidúcia essencial à manutenção do contrato de emprego."

A aplicação da penalidade máxima, consistente na rescisão do contrato por justa causa, norteia-se pelos princípios da atualidade, proporcionalidade, gravidade e caráter determinante, necessitando ainda da produção de prova robusta sobre o cometimento da infração, a cargo do empregador.

É dele o ônus da prova das acusações imputadas ao empregado, pois, com fulcro no princípio da continuidade da relação de emprego, presume-se, via de regra, a iniciativa sem justa causa.

No caso, como se observa da decisão recorrida, os fatos foram devidamente apurados em processo de sindicância interna da ré e estão comprovados nestes autos.

Como assentou a decisão recorrida, o autor admitiu saber que a peça deveria ser colocada antes de se proceder à manutenção na máquina, mas não o fez. Inclusive, a ré comprovou tê-lo instruído com os procedimentos de segurança necessários, firmando o documento denominado "Termo de Responsabilidade - Regras Inegociáveis de Segurança".

Na referida instrução interna, consta, expressamente, ser "obrigatório realizar a intervenção em máquinas e equipamentos somente com o devido bloqueio e sinalização" e tomar "conhecimento de que, conforme diretrizes, o descumprimento das mesmas [regras] implicará na descontinuidade do meu contrato de trabalho" (fl. 75).

Efetivamente, o termo não indica a consequente rescisão do contrato de trabalho por justa causa, porém, tampouco o faz para uma rescisão sem justa causa. Assim, a avaliação da gravidade da conduta e consequente forma de despedida deve ser realizada conforme os critérios disciplinados em lei.

Também ao contrário do que entendeu o Magistrado de origem, não se pode reputar que o autor fosse colocar o cadeado na sequência, somente adiando a colocação do item de segurança, pois referida circunstância constou apenas das suas próprias declarações, prestadas **posteriormente** à interpelação pela ré.

E, ao revés, a engenheira responsável pela segurança do trabalho

disse tê-lo flagrado procedendo à manutenção sem realizar a medida (sem a colocação do cadeado), tendo ele afirmado que **não precisava** bloquear o equipamento.

Fica claro, portanto, que ele somente o fez porque foi interceptado pela fiscal de segurança e suas orientações.

Assim, houve, sim, efetiva recusa no cumprimento da regra que já existia, além de resistência na ordem dada pela responsável pela segurança, ainda que não tenha se caracterizado nenhum desrespeito à sua pessoa.

Mesmo que se considerasse não configurada a qualidade "desrespeitosa" do comportamento, não se mostra razoável se apegar a um único adjetivo dentre toda a fundamentação trazida na defesa para escusar o autor do seu comportamento faltoso confesso, como se procedeu na origem.

O ato inseguro colocou em risco a integridade física do trabalhador e demais pessoas presentes no local. Por isso, medidas faltosas relativas à segurança do trabalho devem ser coibidas com veemência, sob pena de estimular outros trabalhadores a também desrespeitar nas suas atividades.

Em vista disso, entendo correta a graduação da pena realizada pela empregadora, considerando, no caso concreto, a falta grave o suficiente para a justa causa na despedida, em razão da estrita relação do ato faltoso às condições de segurança do trabalho.

O empregador não pode ser tolerante com erros afetos à segurança dos trabalhadores. Tivesse a máquina lesionado alguém antes da colocação do cadeado, certamente esta Justiça estaria pronta para responsabilizar o empregador e condená-lo no pagamento de indenizações. O próprio Ministério Público do Trabalho poderia tomar a iniciativa de sobre ele intervir, investigar e impor medidas repressivas.

Então, sendo dever do empregador envidar todos os esforços possíveis para buscar evitar a produção destas mazelas, acertadamente agiu ao dispensar, por justa causa, o trabalhador que não foi diligente com a segurança, exigida por força do seu poder diretivo, regras das quais estava plenamente ciente.

Diante do exposto, dou provimento ao recurso para validar a justa causa adotada para a rescisão do contrato de trabalho e afastar a condenação da ré no pagamento das parcelas decorrentes.

Por consequência, a ação é julgada improcedente, sendo

revertidos ao autor o encargo das custas processuais, de cujo pagamento fica isento, em virtude dos benefícios da justiça gratuita a ele concedidos (art. 790-A da CLT).

Ainda, deverá arcar com honorários de sucumbência em favor do patrono da ré, fixados em 5% sobre o valor dado à causa.

Prejudicada a análise dos demais pedidos recursais.

Por fim, transcrevo os fundamentos do voto vencido da Exma.

Juíza Relatora:

"É cediço nesta Justiça Especializada que incumbe ao empregador a prova em juízo, convincentemente robusta, do cometimento pelo empregado de alguma das hipóteses de falta grave capituladas no art. 482 da CLT, de forma a tornar insustentável a manutenção da relação jurídica de emprego, dado que a despedida por justa causa caracteriza medida punitiva extrema (pena capital em matéria trabalhista).

"No caso sob análise, o recorrido foi dispensado por justa causa por conduta enquadrada no art. 482, alínea b, da CLT, em razão de ter iniciado a manutenção de um equipamento sem efetuar o devido bloqueio, afirmando o empregado que 'por conta do rolo ser pesado, colocou o rolo em cima da máquina, exatamente onde o rolo veria ser instalado, e colocou um parafuso, para fixar o rolo na posição, informa que iria colocar o cadeado logo em seguida de fixar o parafuso. O depoente disse que foi neste momento que a Grasiela chegou ao local e perguntou sobre o cadeado no equipamento (...)' - fl. 72.

"Na ocasião do seu depoimento perante a sindicância, o autor afirmou que deveria ter colocado o cadeado de bloqueio antes de iniciar a manutenção, mas que acreditava não estar sofrendo nenhum risco de acidente, pois o equipamento não estava com o motor acoplado.

"Afirmou, ainda, que colocou o cadeado e bloqueou a máquina logo após o questionamento da Engenheira de Segurança do Trabalho Grasiela, o que também foi confirmado por ela no seu depoimento prestado na sindicância (fl. 73).

"A gradação de penalidades interessa pelo efeito pedagógico que exerce, para que o empregado saiba que a conduta foi indesejável e que não deve ser repetida. Ainda que a gradação de pena não seja regra absoluta para a aplicação da justa causa, é importante registrar que, no caso presente, gradação não houve.

"No que concerne ao efeito pedagógico do poder disciplinar

exercido pelo empregador, Maurício Godinho Delgado esclarece que é 'fundamental que o poder punitivo seja exercido com a finalidade de ajustar o obreiro à sadia convivência laborativa, em um contexto de regras lícitas adotadas pela empresa. O objetivo central de tal poder não seria sancionar, punir, mas principalmente criar condições para a ressocialização obreira no universo empresarial. A punição deve ser encarada apenas como instrumento vinculado a esse objetivo maior, do mesmo modo que a exclusão do trabalhador do emprego deve ser tida como solução cabível somente em casos efetivamente justificáveis' (in: Curso de Direito do Trabalho LTr, 2019, p. 1429).

"Em que pese não possa ser considerada uma conduta irrelevante, tampouco é possível afirmar que a atitude do empregado possui gravidade suficiente a ensejar a dispensa por justa causa, especialmente considerando que ele, além de não possuir qualquer outro registro de penalidade anterior, efetuou o bloqueio da máquina tão logo foi questionado pela Engenheira de Segurança do Trabalho.

"Tanto no depoimento do autor (fls. 72), como no depoimento da testemunha (fls. 73), constata-se que o empregado tenta justificar a ausência do cadeado de bloqueio de máquina, afirmando que acreditava não haver risco, uma vez que não havia ligação do rolo com o motor. No entanto, a própria testemunha afirma que, 'em seguida -- bloqueou o equipamento com o cadeado'.

"De todo o quadro retro exposto concluo, sem dificuldade, que a pena aplicada ao autor, além de excessiva por nem sequer considerar seu passado funcional isento de qualquer queixa ou penalidade, também se apresenta como desproporcional, por ter o empregado prontamente providenciado a colocação do cadeado, travando o equipamento, tão logo foi interpelado.

"Por todo o exposto, mantenho a sentença que afastou a despedida por justa causa e determinou o pagamento de verbas rescisórias.

"Nego provimento."

Pelo que,

**ACORDAM** os membros da 5<sup>a</sup> Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12<sup>a</sup> Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**, exceto do pedido de concessão da indenização por danos morais formulado nas contrarrazões do autor, uma vez que é via inadequada para reforma do julgado; por igual votação, rejeitar a preliminar de

cerceamento de defesa. No mérito, por maioria, vencida a Juíza do Trabalho Convocada Maria Aparecida Ferreira Jeronimo (Relatora), **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO** para reafirmar dispensa por justa causa do autor, absolvendo-a das verbas consectárias, e, consequentemente, condenar o autor ao pagamento de honorários sucumbenciais, em 5% do valor dado à causa. Custas processuais, no importe de R\$ 1.130,38, das quais fica isento, por ser beneficiário da Justiça Gratuita.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 19 de abril de 2022, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Mari Eleda Migliorini, a Desembargadora do Trabalho Ligia Maria Teixeira Gouvêa e a Juíza do Trabalho Convocada Maria Aparecida Ferreira Jeronimo. Presente a Procuradora Regional do Trabalho Cristiane Kraemer Gehlen. Procedeu a sustentação oral, pela ré, o Dr. -- Luiz da Silva Trombim. Redigirá o acórdão a Desembargadora do Trabalho Mari Eleda Migliorini, Redatora-Designada.

**MARI ELEDA MIGLIORINI**  
Redatora Designada

**PJe**



Assinado eletronicamente por: [MARI ELEDA MIGLIORINI] -  
2414781

[https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo  
/ConsultaDocumento/listView.seam](https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam)



Documento assinado pelo Shodo