



Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo

0000379-33.2023.5.05.0013

Relator: ELOINA MARIA BARBOSA MACHADO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/12/2023

Valor da causa: R\$ 19.332,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: VICTOR MACIEL BRITO AGUIAR DE ARRUDA

RECORRIDO: -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJE

ADVOGADO: ALBERTO MAGNO DE ANDRADE PINTO GONTIJO MENDES

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Quarta Turma



PROCESSO nº 0000379-33.2023.5.05.0013 (RORSum)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATOR(A): ELOINA MARIA BARBOSA MACHADO

A hipótese é de Rito Sumaríssimo.

Relatório dispensado.

VOTO

DA JUSTA CAUSA

Insurge-se o reclamante contra a decisão monocrática que deu parcial provimento ao pleito obreiro, julgando improcedente a reversão da dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa.

Sustenta que o ônus da prova da dispensa por justa causa é do empregador, por tratar-se de fato impeditivo do direito do recorrente, que deve ser comprovado pela empresa, mas que a tese da recorrida e os documentos por ela acostados aos autos são totalmente desconexos com a realidade dos fatos, não tendo a reclamada se desvencilhado de seu encargo probatório.

Defende que a falta cometida pelo obreiro não é grave o suficiente para configurar a justa causa por desídia, e que a reclamada não observou os requisitos para a aplicação da justa causa.

Afirma que o Princípio da Proporcionalidade entre fato e punição não foi respeitado, tendo em vista que o recorrente nunca sofreu nenhuma punição da recorrida antes de sua

ID. a6263f5 - Pág. 1

dispensa, seja advertência ou suspensão, que justificasse a penalidade mais grave, não havendo qualquer caráter pedagógico na punição imposta ao recorrente, tendo em vista que sequer lhe foi dada a oportunidade de explicação.

Relata que não houve abertura de sindicância para a apuração de falta grave, tampouco prova dos fatos narrados pela recorrida.

Aduz que na primeira advertência não houve proporcionalidade entre o fato e a punição, vez que o recorrente apenas tentou justificar sua falta com atestado médico, não tendo sido o documento aceito. Assevera que na segunda advertência houve ofensa ao Princípio do *Non Bis in Idem*, vez que não se pode punir o empregado pela prática da mesma falta.



Expõe que o comunicado de demissão por justa causa, adunado pela reclamada, traz alegações vagas e imprecisas, além do fato de que o recorrente nunca foi convocado para se pronunciar sobre os fatos alegados.

Obtempera que jamais cometeu ato que justificasse a aplicação da falta grave, e que a dispensa por justa causa não respeitou a gradação da pena.

Pugna pela reforma da sentença para que sejam julgados procedentes todos pedidos lançados na inicial, condenando a reclamada ao pagamento das custas e demais cominações legais. Requer também o prequestionamento da matéria.

Ao exame

Consta na exordial que o reclamante foi admitido pela reclamada em 01.10.2020 para exercer a função de Faxineiro, percebendo como última remuneração a quantia de R\$1302,00.

Narrou o obreiro *"Acontece nobre Magistrado, que a Empresa Reclamada, desde setembro/2022, unilateralmente atrasa o pagamento dos salários do obreiro, sem qualquer previsão, razão pela qual, tais atrasos resultam em uma complicação com as dívidas e contas assumidas pelo autor, visto que uma vez sendo incerto o dia que receberá seus salários, também se torna incerto o dia da quitação de suas dívidas, além de prejudicar a sua subsistência e da sua família. Destacamos, também, que a empresa reclamada não deposita nem o vale transporte e nem o vale alimentação do reclamante e quer obrigar o reclamante a ir trabalhar, mesmo sem pagar o meio de locomoção e a alimentação dele, sob ameaça de punição."*

ID. a6263f5 - Pág. 2

Expôs que no dia 02.05.2023 foi surpreendido com sua dispensa por justa causa, sem qualquer fundamento ou motivação.

Relatou que nunca havia sofrido qualquer advertência ou suspensão na empresa reclamada, sempre tendo sido um ótimo funcionário e nunca tendo praticado ato que desabonasse sua conduta, e que mesmo assim a ré aplicou a penalidade máxima, e ainda de forma imotivada.



Defendeu que nunca cometeu falta grave, e que, para a configuração da justa causa, exige-se algum dos motivos elencados no artigo 482 da CLT. Afirmou que, sua suposta falta, consistente em ausentar-se do trabalho e informar aos seus superiores o motivo da ausência, não se enquadra das hipóteses previstas no referido dispositivo legal.

Sustentou que a atitude da reclamada ofende o art. 7º, inciso I da Constituição Federal, e que a doutrina estabelece que, para ser aplicada a pena de justa causa, faz-se necessária a gravidade da conduta e o imediatismo da punição.

Asseverou que a dispensa por justa causa não respeitou a gradação da pena e que não houve caráter pedagógico na punição imposta ao reclamante, vez que este não teve a oportunidade de se defender e mostrar como os fatos realmente ocorreram.

Destacou que não recebeu sequer o pagamento das verbas rescisórias da dispensa por justa causa.

Trouxe arestos sobre o tema e pugnou pela reversão da dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa, com todos direitos a ela inerentes.

A reclamada, em contestação, afirmou que o reclamante faltou por diversas vezes ao trabalho sem apresentar qualquer justificativa, situação ocorrente desde o início do contrato de trabalho, conforme advertências e controles de ponto anexos aos autos. Afirmou que as faltas injustificadas reiteradas justificam a rescisão por justa causa, com base no art. 482, alínea "e" da CLT.

Defendeu que os recibos de salários, pagamento de vale transporte e refeição adunados comprovam o cumprimento das obrigações da empresa reclamada.

A sentença dirimiu a questão nos seguintes termos:

"DA RESCISÃO CONTRATUAL (validade da justa causa).

Por se tratar de medida extrema, a justa causa só deve ter lugar quando houver prova robusta da falta cometida pelo trabalhador bem como da presença dos requisitos gerais

ID. a6263f5 - Pág. 3

objetivos[8], subjetivos[9] e circunstanciais[10] para aplicação da sanção. Na hipótese de desídia, cabe, ainda, ao empregador comprovar a ocorrência específica dos elementos objetivo e subjetivo da falta trabalhista imputada ao trabalhador, correspondendo o primeiro a descumprimento do dever de diligência e o segundo na atitude desdenhosa e descomprometida com os resultados. Na hipótese dos autos, todos os requisitos foram atendidos. Isto porque, encerrada a instrução processual, estou convencido que, embora

Assinado eletronicamente por: ELOINA MARIA BARBOSA MACHADO - 26/02/2024 11:31:24 - a6263f5

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23121415134199500000042691594>

Número do processo: 0000379-33.2023.5.05.0013

Número do documento: 23121415134199500000042691594



tenha sido reiteradamente advertido e penalizado pelas faltas injustificadas ao serviço, o Reclamante persistiu na conduta faltosa, voltando a se ausentar no trabalho sem justificativa legal no dia 26/4/2023, fato que acarretou a dissolução do contrato de emprego por justa causa obreira em 2/5/2023. Neste sentido, os seguintes documentos: (...) O Autor, por sua vez, não demonstrou a ausência do pagamento do vale transporte nem a mora salarial, não sendo possível presumir-se que as faltas injustificadas observadas decorreram de qualquer ilícito atribuído ao empregador. Assim sendo, estou convencido da autoria das faltas e o respeito do Reclamado aos princípios da proporcionalidade e de adequação entre a falta e a pena, restando igualmente comprovados nos autos a gravidade da conduta do trabalhador, a imediatividade da sanção e a ausência de perdão tácito. Por tudo quanto exposto, ENTENDO legítima a justa causa imputada ao Autor para rompimento do vínculo contratual e INDEFIRO a pretensão de declaração de nulidade da causa da dispensa (...)"

Pois bem.

A resolução do contrato de trabalho, ou seja, sua extinção motivada por justa causa, seja do empregado seja do empregador, demanda prova robusta e irrefutável, tendo em vista a prevalência do princípio da continuidade da relação de emprego e da subsistência e proteção do empregado. Não por acaso as hipóteses são taxativamente previstas na legislação trabalhista.

De certo, a infração laboral ensejadora da justa causa engloba comportamento do obreiro que, por sua gravidade e consequências, prejudica efetivamente o cumprimento de suas obrigações contratuais trabalhistas, produzindo injustificável prejuízo ao ambiente de trabalho e comprometendo irreversivelmente a fidedignidade do empregador, a ponto de fazer-se insustentável a manutenção da relação de trabalho havida entre as partes.

Nesse passo, tem-se que o poder disciplinar faculta ao empregador aplicar punições ao empregado, sendo a dispensa por justa causa a penalidade máxima. No entanto, a falta cometida deve ser devidamente comprovada e conter os elementos necessários para aplicação da aludida punição. Considerando que é fato impeditivo do direito obreiro de receber as indenizações decorrentes da despedida arbitrária, o ônus da prova cabe ao empregador que a alegou, nos termos dos art. 373, II, do CPC e 818, II, da CLT.

Partindo dessas premissas, entendo que o contexto fático probatório dos autos revelou-se apto a subsidiar a justa causa aplicada.

Explico.



A reclamada juntou aos autos Cartões de Ponto do obreiro (ID. 818381d), que revelam o registro de faltas injustificadas em diversas datas, como 14.08.2021, 16.11.2022, 08.12.2022, 09.11.2022, 21.12.2022, 26.12.2022, 29.12.2022, 17.04.2023, 19.04.2023 e 26.04.2023.

Adunou Avisos de Advertência (fls. 132 e 133), datados de 06.09.2022 e 22.11.2022, em decorrência dos atrasos/faltas sem justificativa, informando que em caso de reincidência seria aplicada a penalidade de suspensão. Os documentos encontram-se assinados pelo obreiro.

Foi colacionada Carta de Suspensão Disciplinar (Fl. 134), datada de 02.01.2023 e assinada pelo empregado, na qual se verifica que o obreiro sofreu a suspensão por 04 dias a partir de 03.01.2023 em decorrência das faltas injustificadas ao serviço, mesmo após duas advertências.

A reclamada também trouxe aos fólios Comunicado de Dispensa por Justa causa (ID b7dd3c8), datado de 02.05.2023 e assinado por uma testemunha, no qual é informado que o reclamante seria dispensado por justa causa em decorrência de várias faltas praticadas sem justificativa, com advertências aplicadas nos dias 06.09.2022 e 22.11.2022, bem como suspensão no dia 02.01.2023 por 4 dias, sendo a última falta registrada no dia 26.04.2023, também sem justificativa, o que caracterizaria indisciplina e desídia do obreiro, enquadrado-o na hipótese prevista no art. 482 da CLT.

Por fim, anexou recibos de salário (ID 4f28b84), de Vale Transporte e de Vale alimentação do reclamante (ID. C5308ba).

O autor apresentou manifestação aos documentos trazidos pela reclamada (ID. 3962B88). Quanto aos recibos de salário, afirmou que o pagamento dos salários era intempestivo. No tocante aos recibos de vale transporte e alimentação, alegou, genericamente, que os comprovantes se referem a valores a menor. Quanto aos cartões de ponto, sustentou serem estes inservíveis para a elucidação dos fatos.

No tocante às advertências, alegou que não houve proporcionalidade entre o fato e punição, vez que o reclamante apenas tentou justificar sua falta com atestado médico que não foi aceito. Sustentou que houve ofensa ao princípio *non bis in idem* na segunda advertência e que não houve proporcionalidade novamente na suspensão.

Por fim, quanto ao comunicado de demissão por justa causa, argumentou que este traz apenas alegações vagas e imprecisas, e que o reclamante nunca foi convocado para se pronunciar sobre os fatos alegados, defendendo mais uma vez que não houve respeito à gradação da pena e que não cometeu ato que justificasse a penalidade máxima.



Decido

Da análise dos autos, verifico que constam documentos capazes de amparar o reconhecimento do atuar desidioso habitual do empregado, consistentes em ausências injustificadas reiteradas. Não obstante o reclamante afirme que suas ausências decorreram da não aceitação de atestado médico pela empresa, não juntou nenhum documento que provasse a sua alegação. Resta configurada a gravidade da conduta do obreiro, enquadrando-o na hipótese prevista na alínea "e" do art. 482 do Texto Consolidado.

O reclamante recebeu advertência escrita em duas oportunidades, sendo suspenso na terceira advertência e dispensado somente após a aplicação de suspensão, sempre em decorrência de suas ausências injustificadas. Observa-se, portanto, que houve gradação e proporcionalidade das penalidades.

Considerando que a última falta injustificada do obreiro se deu no dia 26.04.2023 e o comunicado de sua dispensa foi emitido em 02.05.2023, percebe-se que houve imediatividade da sanção, não havendo que se falar em perdão tácito.

Igualmente, não há que se falar ofensa ao *Non Bis In Idem*, tendo em vista que o comportamento desidioso do reclamante era reiterado, não tendo cessado após a primeira advertência, tendo inclusive o obreiro se ausentado injustificadamente no dia 16.11.2022, portanto após a primeira advertência (06.09.022) e antes da segunda (22.11.2022).

O autor não trouxe provas da ausência do pagamento de vale transporte e alimentação ou de mora salarial, de forma que não é possível atribuir suas faltas a um comportamento patronal.

Considerando que restou incontroverso nos autos que o reclamante ausentou-se reiteradamente e de forma injustificada ao trabalho e que foram atendidos os requisitos da aplicação da penalidade máxima, foi correta a sua dispensa por justa causa, dada a sua desídia. É o entendimento deste Regional, conforme as ementas abaixo transcritas:

"CONTRATO DE TRABALHO. REITERADAS FALTAS INJUSTIFICADAS. DESÍDIA. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. A precedência de advertências e suspensões aplicadas por reiteradas faltas injustificadas do empregado ao serviço positiva a proporcionalidade e a razoabilidade da rescisão contratual aplicada por justa causa, lastreada em desídia manifesta, a teor da alínea 'e', do artigo 482 da CLT." Processo 0000656-83.2022.5.05.0013, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) MARIA DAS GRACAS OLIVA BONESS, Quarta Turma, DJ 21/07/2023

"JUSTA CAUSA. DESÍDIA. FALTAS REITERADAS E INJUSTIFICADAS.



DESCOMPROMETIMENTO. A reiteração de faltas injustificadas ao serviço caracteriza a desídia do empregado no desempenho de suas funções, autorizando ao empregador

ID. a6263f5 - Pág. 6

promover a rescisão motivada do contrato de trabalho, a teor do art. 482, letra 'e', da CLT." Processo0000725-33.2018.5.05.0021, OrigemPJE, Relator(a) Desembargador(a)LUIZ ROBERTO PEIXOTO DE MATTOS SANTOS, Primeira Turma, DJ29/08/2022

"JUSTA CAUSA. DESÍDIA - a demonstração de reiteradas faltas injustificadas ao serviço, enseja a caracterização de desídia e o rompimento do vínculo de emprego por justa causa, nos termos da alínea "e", do art. 482 da CLT." Processo000135347.2017.5.05.0024, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a)YARA RIBEIRO DIAS TRINDADE, Terceira Turma, DJ11/04/2022

Ressalto ainda que, para fins de prequestionamento, conforme se depreende da Súmula nº 297, I, do C. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 118, da SDI-1, do TST, basta que o Juízo se pronuncie de forma clara e devidamente fundamentada a respeito da matéria em exame, sendo desnecessário que na decisão contenha referência expressa a dispositivos legais ou faça transcrição das normas.

Diante de tais contornos, mantenho a decisão que reconheceu como válida a dispensa sem justa causa do reclamante.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao recurso ordinário interposto pelo reclamante.

Acordam o(a)s Magistrado(a)s da 4ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO, Excelentíssima Desembargadora MARIA ELISA COSTA GONÇALVES e Excelentíssimo Desembargador AGENOR CALAZANS, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora ELOÍNA MACHADO, com a presença do(a) Ex.

Assinado eletronicamente por: ELOINA MARIA BARBOSA MACHADO - 26/02/2024 11:31:24 - a6263f5

<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23121415134199500000042691594>

Número do processo: 0000379-33.2023.5.05.0013

Número do documento: 23121415134199500000042691594



mo(a) representante do d. Ministério Público do Trabalho, na 2ª Sessão Virtual Ordinária, iniciando-se no dia 16 DE FEVEREIRO DO ANO DE 2024, às 9h, e encerrando no dia 23 DE FEVEREIRO DO ANO DE 2024, às 9h, cuja pauta foi disponibilizada no Diário Eletrônico do dia 29/01/2024,

por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário interposto pelo reclamante.

ID. a6263f5 - Pág. 7

ELOINA MARIA BARBOSA MACHADO
Relator(a)



Assinado eletronicamente por: ELOINA MARIA BARBOSA MACHADO - 26/02/2024 11:31:24 - a6263f5
<https://pje.trt5.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23121415134199500000042691594>
Número do processo: 0000379-33.2023.5.05.0013
Número do documento: 23121415134199500000042691594

