



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0010931-40.2024.5.03.0090

Relator: Ricardo Antônio Mohallem

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 21/02/2025

Valor da causa: R\$ 62.573,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

ADVOGADO: AMANDA MILHOMEM ROCHA

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: RENATA GERALDA DA SILVA

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: RENATA GERALDA DA SILVA

RECORRIDO: -----



ADVOGADO: AMANDA MILHOMEM ROCHA

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010931-40.2024.5.03.0090 (ROT)

RECORRENTE: ----- , -----

RECORRIDO: -----, -----

RELATOR(A): RICARDO ANTÔNIO MOHALLEM

EMENTA

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO. A justa causa, por se tratar da punição máxima, deve estar devidamente provado, já que o trabalhador não só deixa de receber a integralidade das verbas rescisórias, como pode ter i seu histórico profissional maculado. O ônus da prova quanto à causa da ruptura do contrato é do empregador, nos termos do inciso II do art. 818 da CLT, sob pena de ficar configurada a dispensa imotivada.

RELATÓRIO

O MM Juiz Josias Alves da Silveira Filho, da Vara do Trabalho de Guanhães, MG, julgou parcialmente procedentes os pedidos e deferiu ao reclamante os benefícios da justiça gratuita (ID. 05b4663).

Recursos ordinários da reclamada (ID. 4845a59) e adesivo do reclamante (ID. f1a3232).

Preparo no ID. 5cdaffa e seguintes.

Contrarrazões do reclamante (ID. c0ad15a) e da reclamada (ID. 19c6124).

Tudo visto e examinado.

I - FUNDAMENTAÇÃO

A - ADMISSIBILIDADE

1. Pressupostos recursais

ID. 55d5892 - Pág. 1

Preenchidos os pressupostos intrínsecos (cabimento, legitimação, interesse e inexistência de fato impeditivo ou extintivo ao poder de recorrer) e extrínsecos (tempestividade, recolhimento de custas e seguro garantia, regularidade formal), conheço dos recursos.

B - MÉRITO

1. RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA

a) Justa causa. Multa do art. 477, §8º, da CLT. Suspensão

A reclamada não concorda com a reversão da justa causa, com a sua consequente condenação ao pagamento do salário do dia da suspensão do autor (21.ago.2024). Aduz que não houve dupla punição pela mesma falta.

Para que a justa causa seja respaldada pelo Judiciário, é imprescindível a presença dos seguintes pressupostos: taxatividade, conduta grave do empregado, não ocorrência de perdão tácito, nexo causal entre a conduta e a punição aplicada, proporcionalidade e "*non bis in idem*".

A atribuição de falta grave ao empregado, suficiente para rompimento do vínculo por justa causa, importa a imposição do ônus da prova respectiva ao empregador, do qual a reclamada não se desincumbiu.

O motivo que a autoriza é aquele que, por sua natureza ou repetição, representa violação aos deveres contratuais do empregado, tornando impossível a continuidade da relação de emprego.

O comunicado de dispensa de f. 156 indica que a dispensa foi aplicada com base no art. 482, "e", da CLT (desídia), por descumprimento das normas e procedimentos da empresa - uso de palavras de baixo calão para com o seu supervisor imediato de rota -, causando tumulto no posto de serviço.

A reclamada, em defesa, explica que o autor se recusou a anotar o seu intervalo intrajornada no cartão de ponto, descumprindo normas que lhe são impostas.

O reclamante já havia sido suspenso em 21.agosto.2024 pela mesma falta - f. 159, ou seja, por se recusar a anotar o intervalo na folha de ponto.

A tese inicial é a de que a partir de julho de 2024, a ré passou a obrigar o registro do intervalo intrajornada, recusando-se o reclamante a anotá-lo, uma vez que não correspondia à realidade, haja vista que não o usufruía nem por ele era remunerado.

No mês de agosto de 2024 não houve o pagamento correspondente do intervalo (f. 202). A testemunha do autor, única ouvida, confirmou que o reclamante não o usufruía (*link da gravação da audiência - f. 241*).

Significa dizer que a recusa em anotar o intervalo nos cartões de ponto era legítima.

Além disso, ainda que não fosse exatamente essa a realidade, entendo que a falta não é grave o suficiente para ensejar a punição máxima, havendo necessariamente que se observar sua graduação, inobservada, já que não foram juntadas advertências anteriores à suspensão disciplinar, punição essa que também não me parece razoável e proporcional à falta.

A alegada ofensa ao supervisor imediato mencionada na carta de dispensa não foi provada.

Endosso a sentença que considerou nula tanto a rescisão contratual por justa causa, com a condenação da reclamada ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes à dispensa injusta, quanto a suspensão aplicada em 21.agosto.2024.

No que se refere à multa do art. 477, § 8º, da CLT, para haver sua cominação, é necessária a mora no pagamento das verbas rescisórias devidas.

O deferimento de verbas rescisórias adicionais pelo reconhecimento, em juízo, da ausência de justa causa para a dispensa, não autoriza a aplicação da multa.

Dou provimento parcial para excluir da condenação o pagamento da multa prevista no art. 477, §8º da CLT.

b) Danos morais

A reclamada insurge-se contra a condenação ao pagamento de indenização por danos morais, decorrente da ilegalidade da justa causa aplicada.

O tratamento dispensado ao empregado não pode extrapolar os estreitos limites da ética e do respeito à pessoa, cabendo ao empregador evitar atos que configurem abuso de poder e exposição desnecessária do obreiro a situações vexatórias, discriminatórias ou humilhantes, pena de ofendê-lo moralmente.

Pressuposto da reparabilidade é a ilicitude da conduta do agente, que, no caso, restou demonstrada, como se verá.

O art. 482 da CLT prevê a hipótese de ruptura do pacto laboral por iniciativa do empregador. se a conduta do empregado estiver devidamente tipificada. A dispensa por justa causa é direito do empregador e somente haverá indenização por dano moral se, na forma do art. 187 do Código Civil vigente, ocorrer abuso no seu exercício.

Mesmo nos casos em que a justa causa é anulada em juízo, só se vislumbra prejuízo à honra e à reputação do empregado no meio social, se o motivo da extinção contratual se tornar conhecido na coletividade, particularmente naquela onde ele atua ou vive, por culpa do empregador. Faz-se necessária a repercussão do fato no meio social. Se, ao contrário, o empregador mantém reserva quanto ao motivo da extinção contratual, não há dano moral.

Conforme tópico anterior, ficou reconhecida a nulidade da justa causa aplicada, sem qualquer comportamento ilícito do reclamante. Ao contrário, a atitude do empregado em recusar a anotar seu intervalo intrajornada em dissonância com a realidade foi considerada legítima.

Além disso, a testemunha do autor confirmou que houve divulgação da punição irregularmente aplicada ao autor em grupo de *whatsapp* da empresa, expondo o motivo da aplicação da pena e o nome do reclamante (*link* da gravação da audiência - f. 241).

Houve exposição desnecessária do reclamante, resultando em ofensa à dignidade, honra e imagem do empregado.

Dante disso, considerando a publicidade dada ao ato da dispensa, é devida a indenização por danos morais.

O montante fixado (R\$5.000,00) atende aos critérios da razoabilidade, da natureza do bem jurídico tutelado, da intensidade do sofrimento, do grau de culpa, da situação econômica das partes e da vedação do enriquecimento ilícito.

Nego provimento.

2. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DO RECLAMANTE

a) Danos morais. Majoração

Matéria já analisada no item "b" do recurso da reclamada.

b) Dias em que foi impedido de trabalhar

O autor afirma que após o dia 21.agosto.2024, em que recebeu a suspensão disciplinar, foi impedido de laborar no restante do mês de agosto (dias 22.agosto.2024 a 01.set.2024), postulando o pagamento de salários desses dias.

Os cartões de ponto de f. 140 indicam faltas entre os dias 21.agosto.2024 a 30.agosto.2024.

As mensagens de f. 24 mostram que o autor foi orientado pelo seu supervisor a fazer o horário de intervalo de 15 minutos e anotá-lo na folha de ponto. Veja-se que a determinação não era apenas de anotar o intervalo, mas de também o usufruir. Assim, a recusa do autor em cumprir a determinação, sob alegação de que não o usufruía, não era mais legítima, não persistindo as razões para descumprir o comando empresarial.

Está regular o lançamento das faltas injustificadas, assim como o não pagamento de salários do período.

Nada a alterar.

c) Honorários sucumbenciais

O reclamante requer a majoração dos honorários sucumbenciais fixados a seu favor no importe de 5%.

Todavia, considero que não há espaço ou justificativa para majorar o percentual de honorários fixado pela sentença. Contemplando as premissas do art. 791-A, §2º, da CLT, entendo que os honorários fixados remuneram de forma justa o trabalho advocatício, máxime considerando a baixa complexidade da causa, não havendo motivos para elevá-los.

Nego provimento.

II - ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Décima Turma, hoje realizada, julgou o presente processo e, por unanimidade, conheceu dos recursos ordinários; no mérito, sem divergência, deu provimento parcial ao da reclamada para excluir a condenação ao pagamento da multa prevista no art. 477, §8º da CLT; também sem divergência, negou provimento ao do reclamante. Mantido o valor da condenação, porquanto compatível.

Tomaram parte no julgamento os(a) Exmos(a): Desembargador Ricardo Antônio Mohallem (Relator - Presidente), Desembargadora Taísa Maria Macena de Lima e Desembargador Ricardo Marcelo Silva.

Presente ao julgamento a il. representante do Ministério Público do Trabalho: Dra. Júnia Castelar Savaget.

Belo Horizonte, 15 de abril de 2025.

RICARDO ANTÔNIO MOHALLEM
Relator



Assinado eletronicamente por: Ricardo Antônio Mohallem - 15/04/2025 15:26:04 - 55d5892
<https://pje.trt3.jus.br/seguidograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25032411323334500000125850527>
Número do processo: 0010931-40.2024.5.03.0090
Número do documento: 25032411323334500000125850527

