



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0000163-29.2025.5.09.0001**

Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/05/2025

Valor da causa: R\$ 10.540,00

Partes:

RECORRENTE: LUANA DOS SANTOS OLIVEIRA

ADVOGADO: EDUARDO BARCELOS BICA

RECORRIDO: AUGUSTO CESAR ALTHEIA

ADVOGADO: ANDRE MARCELO GOMES FORTES

RECORRIDO: AUGUSTO CESAR ALTHEIA

ADVOGADO: ANDRE MARCELO GOMES FORTES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000163-29.2025.5.09.0001 (RORSum)

EMBARGANTE: AUGUSTO CESAR ALTHEIA

EMBARGADO: V. ACÓRDÃO ID a576f2e

RELATOR: VALDECIR EDSON FOSSATTI

4ª Turma

I RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **EMBARGOS DE DECLARAÇÃO**, sendo embargante **AUGUSTO CESAR ALTHEIA** e embargado o acórdão de Id a576f2e.

Alegando a existência de omissão, embarga a parte ré.

Conclusos, vieram os autos a este Relator.

II FUNDAMENTAÇÃO

1 ADMISSIBILIDADE

ADMITEM-SE os embargos declaratórios, porque regularmente opostos.

2 MÉRITO

Embargos da parte ré

2.1.1 Cerceamento de defesa - ausência de intimação para sessão de julgamento



O embargante afirma que não foi intimado para a sessão de julgamento, uma vez que o processo não constou da pauta eletrônica regularmente publicada, o que teria impedido seu patrono de realizar sustentação oral.

Requer a declaração de nulidade da sessão e a designação de nova data, com publicação regular da pauta.

Pois bem.

Ao contrário do que alega o embargante, consoante se verifica dos registros de movimentos lançados no sistema PJe, a inclusão do processo em pauta de julgamento em 16 /07/2025, foi regularmente publicada para ciência das partes por intermédio de publicação no Diário Eletrônico em 07/07/2025, à luz dos termos do § 1º, do art. 61, do Regimento Interno deste Tribunal, a seguir transcrito:

Art. 61. As pautas de julgamento do Pleno, do Órgão Especial, da Seção Especializada e das Turmas serão organizadas pelos respectivos Secretários, com aprovação de seus Presidentes.

§ 1º - **A pauta será publicada, no órgão da Imprensa Oficial, com antecedência mínima de 48 horas**, e sua cópia afixada no quadro de editais do Tribunal. O dissídio coletivo, se suscitado de ofício ou pelo Ministério Público do Trabalho, ou qualquer processo, a requerimento dos interessados, poderá ser dispensado do interstício pelo Presidente do Tribunal.

A propósito, os recortes abaixo, extraídos do Diário Eletrônico publicado em 07/07/2025, demonstram a intimação alusiva a estes autos:

Intimado(s)/Citado(s):

- CANARIO DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS LTDA
- SIDNEI APARECIDO DA CONCEICAO JUNIOR

Processo Nº RORSum-0000163-29.2025.5.09.0001

Complemento	Processo Eletrônico - PJE
Relator	VALDECIR EDSON FOSSATTI
RECORRENTE	LUANA DOS SANTOS OLIVEIRA
ADVOGADO	EDUARDO BARCELOS BICA(OAB: 114417/PR)
RECORRIDO	AUGUSTO CESAR ALTHEIA
ADVOGADO	ANDRE MARCELO GOMES FORTES(OAB: 117728/PR)
RECORRIDO	AUGUSTO CESAR ALTHEIA
ADVOGADO	ANDRE MARCELO GOMES FORTES(OAB: 117728/PR)

Intimado(s)/Citado(s):

- AUGUSTO CESAR ALTHEIA





1/2025

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª

Data da Disponibilização: Segunda-feira, 07 de Julho de 2025

ADVOGADO	ANTONIO CARLOS CASTELLON VILAR(OAB: 12961/PR)	- PAVIS
ADVOGADO	MILTON POLISZUK(OAB: 13010/PR)	
RECORRENTE	UNESUL DE TRANSPORTES LTDA	Complem
ADVOGADO	JOSE MELLO DE FREITAS(OAB: 6790/RS)	Relator
ADVOGADO	MOHARA FRANKEN DE FREITAS(OAB: 81857/RS)	RECORR
RECORRIDO	ILARIO WOICZIEKOSKI	ADVOG/
ADVOGADO	MILTON POLISZUK(OAB: 13010/PR)	
ADVOGADO	ANTONIO CARLOS CASTELLON VILAR(OAB: 12961/PR)	RECORR
		ADVOG/
RECORRIDO	UNESUL DE TRANSPORTES LTDA	
ADVOGADO	MOHARA FRANKEN DE FREITAS(OAB: 81857/RS)	RECORR
ADVOGADO	JOSE MELLO DE FREITAS(OAB: 6790/RS)	ADVOG/

Intimado(s)/Citado(s):

- ILARIO WOICZIEKOSKI
- UNESUL DE TRANSPORTES LTDA

RECORR
ADVOG/**Intimado**- M & K
- PAULC

Processo Nº RORSum-0000116-74.2025.5.09.0124	
Complemento	Processo Eletrônico - PJE
Relator	ROSIRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO
RECORRENTE	WIECHETECK ENGENHARIA ELETRICA LTDA
ADVOGADO	VANESSA MEHRET HILGEMBERG(OAB: 56459/PR)
RECORRIDO	BRUNO GAMA DE SOUZA
ADVOGADO	DIEGO DA SILVA FONSECA(OAB: 85497/PR)

Complem
Relator

RECORR

ADVOG/

RECORR

Intimado(s)/Citado(s):

- BRUNO GAMA DE SOUZA
- WIECHETECK ENGENHARIA ELETRICA LTDA

ADVOG/

ADVOG/

RECORR

Processo Nº ROT-0000120-36.2024.5.09.0322	
Complemento	Processo Eletrônico - PJE
Relator	ROSIRIS RODRIGUES DE ALMEIDA AMADO RIBEIRO
RECORRENTE	ELIAS DOS SANTOS DE MELO BUCK
ADVOGADO	FABIO GUILHERME DOS SANTOS(OAB: 44106/PR)
ADVOGADO	JOARES MAURICIO DA ROCHA(OAB: 63528/PR)
RECORRENTE	MUNICIPIO DE PARANAGUA
RECORRENTE	PAVISERVICE ENGENHARIA E SERVICOS LTDA
ADVOGADO	MARIO DALCOMUNI NETO(OAB: 55293/PR)
RECORRIDO	ELIAS DOS SANTOS DE MELO BUCK
ADVOGADO	FABIO GUILHERME DOS SANTOS(OAB: 44106/PR)
ADVOGADO	JOARES MAURICIO DA ROCHA(OAB: 63528/PR)
RECORRIDO	MUNICIPIO DE PARANAGUA
RECORRIDO	PAVISERVICE ENGENHARIA E SERVICOS LTDA

ADVOG/

RECORR

ADVOG/

ADVOG/

Intimado- CANAI
- SIDNEPi
Complem
Relator

RECORR

ADVOG/



Assinado eletronicamente por: VALDECIR EDSON FOSSATTI - 28/08/2025 15:45:42 - 87d113a

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25082516193119200000079463652>

Número do processo: 0000163-29.2025.5.09.0001

ID. 87d113a - Pág. 4

Número do documento: 25082516193119200000079463652

ADVOGADO	SERVIÇOS LTDA	RECORRENTE
	MARIO DALCOMUNI NETO(OAB: 55293/PR)	ADVOGADO
CUSTOS LEGIS	MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	RECORRENTE
		ADVOGADO
Intimado(s)/Citado(s):		Intimado
- ELIAS DOS SANTOS DE MELO BUCK		- AUGUSTO
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO		
- MUNICIPIO DE PARANAGUA		

Ante o exposto, nenhuma nulidade há para ser reconhecida.

NEGA-SE PROVIMENTO.

2.1.2 Reversão da justa causa

O embargante aponta contradição no acórdão, que reconheceu a prática de condutas típicas de desídia e indisciplina pela reclamante, com confissão e advertências registradas, mas, mesmo assim, afastou a justa causa.

Pugna pela integração do julgado para restabelecer a penalidade máxima e a sentença de primeiro grau, com efeito modificativo.

Subsidiariamente requer o prequestionamento da matéria, com a expressa menção aos dispositivos constitucionais e legais invocados.

Assim constou do v. acórdão id (a576f2e):

A) PROVA ILÍCITA

Primeiramente, necessário esclarecer a respeito da alegada prova ilícita, como sustentou a autora em seu recurso. Refere-se a recorrente aos "áudios juntados aos Ids. 5c04c47 e 5ea540e" pela reclamada.

Os referidos áudios foram juntados com a defesa, para comprovar as seguintes alegações discurridas na contestação:

3. A dispensa decorreu de atos ilícitos confessados. Ao acessar o computador da empresa, após a autora deixá-lo logado em sua rede social, foram localizados dois áudios de sua autoria, nos quais admite, com todas as letras, que entrou tarde e saiu mais cedo em dia em que estava sozinha na empresa, e que, em outra oportunidade, dirigiu-se a uma unidade de saúde para conseguir um atestado tendo em vista que não estava "a fim de trabalhar".

"(...)

O ponto culminante para a dispensa por justa causa se deu pela descoberta, durante as férias da reclamante, de usos indevidos e proibidos de redes sociais em local de trabalho, ocasião em que foram localizados dois áudios no computador da empresa



- deixado logado pela própria reclamante em sua rede social - nos quais ela admite, com sua própria voz, ter ido a uma unidade de saúde apenas para obter um atestado e se ausentar do trabalho, conforme transcrição: (...) " grifos acrescidos.

Como visto, a reclamada relata em contestação que os áudios foram captados de rede social da autora que se manteve logada no computador da empresa, durante as férias da funcionária.

A própria reclamada admite que se tratava então de uma conta privada cujo acesso lhe foi possível de forma fortuita e sem autorização da titular da conta. Logo, não se tratando de conta corporativa, é inequivocamente ilícita a prova trazida aos autos, obtida mediante violação da privacidade e intimidade da autora.

O direito à intimidade e à inviolabilidade da privacidade é constitucionalmente garantido no artigo 5º, inciso X, da CF, assim como o inciso XII do mesmo artigo assegura que "*é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;*"

Entende-se que a proteção legal ao sigilo das comunicações estende-se às contas privadas em aplicativos, tal como o whatsapp. Ainda que o computador pertencesse à empresa, a conta acessada era privada e não consta que a respectiva titular tenha concedido autorização de acesso. Aliás, exatamente em sentido contrário admite a ré ao relatar que teve acesso por ter a autora esquecido de deslogar sua conta. O que, obviamente, não equivale à autorização para a empresa acessar o respectivo conteúdo.

Neste sentido, o seguinte julgado do c. TST:

AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DO JUÍZO PRIMEIRO DE ADMISSIBILIDADE O juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista exercido no TRT está previsto no § 1º do art. 896 da CLT, de modo que não há usurpação de competência funcional do TST quando o recurso é denegado em decorrência do não preenchimento de pressupostos extrínsecos ou intrínsecos, procedimento que não se confunde com juízo de mérito. Agravo a que se nega provimento. **ACESSO INDEVIDO PELO EMPREGADOR A MENSAGENS TROCADAS POR WHATSAPP EM COMPUTADOR CORPORATIVO. VIOLAÇÃO DA PRIVACIDADE. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. (...)** **Delimitada a presente controvérsia, necessário trazer algumas considerações acerca do aplicativo utilizado pela reclamante para troca das mensagens (WhatsApp).** No endereço eletrônico da empresa responsável pelo aplicativo é possível encontrar a seguinte definição: "O WhatsApp começou como uma alternativa ao SMS. Nosso produto agora oferece suporte ao envio e recebimento de uma variedade de mídias: texto, fotos, vídeos, documentos e localização, assim como chamadas de voz. Alguns dos seus momentos mais pessoais são compartilhados por meio do WhatsApp, e **é por isso que implementamos a criptografia de ponta a ponta em nosso app.** Por trás de cada decisão de produto, existe nosso desejo de possibilitar que as pessoas se comuniquem em qualquer lugar do mundo sem barreiras". Como visto, o aplicativo de mensagens posiciona-se como uma plataforma que coloca a privacidade no centro de sua operação. Originalmente concebido como uma alternativa às mensagens por SMS anteriormente utilizadas nos aparelhos celulares, evoluiu para suportar o compartilhamento de uma ampla gama de mídias e informações, incluindo texto, fotos, vídeos, documentos, localização e chamadas de voz. Mais do que um simples meio de comunicação, o WhatsApp reconhece que muitas interações realizadas em sua plataforma envolvem momentos profundamente pessoais de seus usuários. Para assegurar a proteção desses dados sensíveis, foi implementada a **criptografia de ponta a ponta** como um dos pilares fundamentais de sua estrutura tecnológica. Essa criptografia garante que as mensagens trocadas entre os usuários sejam acessíveis apenas pelos próprios participantes da conversa, impedindo a interceptação ou leitura por terceiros, incluindo a própria empresa responsável pelo aplicativo. Quanto ao recurso mencionado nos presentes autos denominado "WhatsApp Web", nada mais é do que o espelhamento das mensagens recebidas no smartphone em um navegador de internet presente em computador ou notebook, como no caso em análise. E, conforme consta no próprio endereço eletrônico



Assinado eletronicamente por: VALDECIR EDSON FOSSATTI - 28/08/2025 15:45:42 - 87d113a

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=25082516193119200000079463652>

Número do processo: 0000163-29.2025.5.09.0001

ID. 87d113a - Pág. 6

Número do documento: 25082516193119200000079463652

do aplicativo, ao acessar a ferramenta, também é assegurada a criptografia das mensagens. A preocupação com a privacidade no uso da plataforma se torna ainda mais relevante, tendo em vista a notória popularização do aplicativo de mensagens, que se tornou parte integrante da vida diária. O WhatsApp é amplamente utilizado para manter relações pessoais, organizar eventos e coordenar tarefas profissionais. Sua inserção cultural e econômica é tão profunda que muitas vezes é adotado como meio principal de comunicação, influenciando a forma como a população se comunica, consome informações e realiza negócios. A massiva adesão à plataforma reforça a necessidade de proteção da privacidade dos usuários, mesmo em contextos corporativos ou institucionais. Assim, o uso do WhatsApp em um contexto corporativo, mesmo que seja em dispositivos fornecidos pela empresa, não desqualifica a natureza pessoal e privada das comunicações realizadas por meio da plataforma. Os valores defendidos pela empresa responsável pelo aplicativo reforçam a necessidade de que a privacidade seja respeitada em qualquer ambiente, reafirmando a responsabilidade das partes envolvidas de proteger e resguardar o direito à intimidade dos usuários. O direito à intimidade e à privacidade encontra-se garantido na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, incisos X. O inciso XII, por sua vez, assegura a inviolabilidade e o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas. Os arts. 17 do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Decreto nº 592/1992) e 11 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica, Decreto nº 678/1992), também protegem a vida privada de qualquer interferência arbitrária. Essa proteção se estende às mensagens trocadas por meio de aplicativos como WhatsApp. Nesse sentido, já se pronunciou o Superior Tribunal de Justiça (REsp n. 1.903.273/PR, relatora Ministra Nancy Andrighi): "[...] não só as conversas realizadas via ligação telefônica, como também aquelas travadas através do WhatsApp são resguardadas pelo sigilo das comunicações [...] "terceiros somente podem ter acesso às conversas de WhatsApp mediante consentimento dos participantes ou autorização judicial". (...)". Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). Acórdão: 0100422-12.2021.5.01.0222. Relator(a): KATIA MAGALHAES ARRUDA. Data de julgamento: 17/12/2024. Juntado aos autos em 23/12/2024.

Logo, reputa-se ilícita a prova trazida pela ré consubstanciada nos áudios extraídos de rede social da autora.

Por conseguinte, os áudios em questão não podem ser admitidos como prova e o respectivo conteúdo não será considerado no exame da controvérsia tratada neste tópico.

A justa causa, prevista no art. 482, da CLT, requer a comprovação consistente dos fatos que levaram ao rompimento da confiança entre as partes, bem como da existência dos seus elementos legitimadores - previsão legal, caráter determinante da falta, atualidade ou imediatez, proporcionalidade e non bis in idem. Na maioria das situações, ainda, é necessária a prova da gradação das penas.

Cabe ao empregador o ônus da prova da existência do motivo que ensejou a dispensa (art. 818, II, da CLT) por se tratar de fato impeditivo do direito do empregado às verbas rescisórias decorrentes da ruptura do vínculo sem justa causa.

Na hipótese, conforme aviso de fl. 26, a autora foi dispensada por justa causa sem tipificação, em 22/01/2025.

A respeito da matéria não houve produção de prova oral.

Em sua inicial, a autora sustenta que "após retornar de férias, em 22/01/2025, a reclamante foi coagida e ameaçada pelos empregadores Augusto e Rafael, que, em sala reservada com a porta trancada, passaram a fazer diversas acusações, ameaças e insinuações para a trabalhadora. De maneira rude e ameaçadora, o superior Rafael elencou diversas situações supostamente ocorridas que, segundo o empregador, poderiam ensejar a justa causa do contrato de trabalho, a obreira negou as ocorrências".

Em sede de defesa, o réu alegou que "a reclamante foi formalmente advertida por atrasos e desídia, demonstrando reincidência e resistência à orientação da empregadora. Durante o pacto laboral, a autora recebeu três advertências por atrasos injustificados, sempre registradas por escrito e com ciência da obreira. Fato incontroverso: áudios de autoria da reclamante comprovam, de forma incontestável, que ela faltou ao trabalho por vontade própria, sem justificativa médica ou legal. O ponto culminante para a dispensa por justa



causa se deu pela descoberta, durante as férias da reclamante, de usos indevidos e proibidos de redes sociais em local de trabalho, ocasião em que foram localizados dois áudios no computador da empresa - deixado logado pela própria reclamante em sua rede social - nos quais ela admite, com sua própria voz, ter ido a uma unidade de saúde apenas para obter um atestado e se ausentar do trabalho".

Para corroborar suas alegações, o reclamado apresentou os áudios não admitidos como prova.

Além disso, juntou as advertências escritas por atrasos na entrada do serviço e por falta injustificada, conforme documentos de fls. 79-82, datadas de julho, novembro e dezembro/2024.

Foi carregado por fim, um áudio à fl. 131 da reunião entre as partes que culminou na dispensa da reclamante, cujo teor transcreve-se a seguir:

"Reclamado:Eu vou gravar a nossa conversa.

Reclamante:Tá.

Reclamado:E eu vou filmar também. Só vou deixar aqui porque o Vic muda só porque a gente vai conversar.

Reclamante:Certo.

Reclamado:Então, o Vic está gravando. Você já deve imaginar qual é o teor da conversa. No final do ano, nós fizemos uma organização aqui, fizemos um mutirão para organizar as coisas. Paramos em 2025 e nos deparamos com uma situação bem equivocada. A partir disso, realizamos uma conferência detalhada e começamos a verificar o que estava acontecendo. E o que encontramos? Que você assistiu muito Netflix, muito YouTube durante o expediente, que assistiu jogo de futebol ao vivo, que você estudou durante o expediente, que precisou fazer hora extra porque ficou assistindo essas coisas. Além disso, houve uso excessivo de redes sociais, de forma contínua, inclusive burlando o aplicativo que bloqueia redes sociais na empresa. Você burlou o aplicativo e continuou acessando as redes sociais normalmente. Também acessou sites de aposta online.

Reclamante:Não, aposta não. Provavelmente eu cliquei em alguma coisa, fui assistir alguma coisa e direcionou até lá, mas eu não aposto, nem gosto disso.

Reclamado:Há bastante acesso a esses sites.

Reclamante:Mas eu não aposto.

Reclamado:Certo. É uma justificativa sua. Além disso, você se recusou a assinar a ata da audiência. Utilizou seu tempo de trabalho para navegar na internet em temas como maconha, compra de tênis, compra de roupas, peças de carro, garrafa de futebol, cinema, tabela de campeonato de futebol, site da FIFA, resumo de livros e outras diversas coisas - tudo isso durante o horário de expediente. Esse caderno tem, inclusive, incontáveis recados relacionados a questões espirituais, além de registros das mesmas situações que estou te relatando aqui. Também há atrasos recorrentes. Inclusive, há uma mensagem sua dizendo que você sabe que chega atrasada, que se programa para chegar atrasada. E qual é a consequência disso tudo? Impossibilidade de continuidade. Não tem como você trabalhar se não está efetivamente trabalhando. Não tem como atingir resultado se você está estudando, jogando ou utilizando a internet para assuntos pessoais no expediente.

Reclamante:Isso é por justa causa?

Reclamado:Então, vou finalizar. Você comentou comigo que sabia onde estava errando. Se tudo isso que estou te relatando corresponde à realidade, você sabe que não estou mentindo. Isso efetivamente aconteceu. E se você concorda ou não, não é aqui o espaço para discutir.

Reclamante:Não, eu concordo.



Reclamado:Tudo o que estou te apresentando está documentado. Está devidamente instruído. Isso que te apresentei já é suficiente para encerrar o contrato. Existem, inclusive, mais elementos: temos áudios, logs do sistema, relatos, testemunhas e uma prova de que você mentiu para obter um atestado. Se você não acredita, pode apostar para ver se eu tenho essa prova.

Reclamante:Mas no sentido de que? Explique.

Reclamado:Eu tenho essa prova. Se quiser saber, pode apostar para ver se eu tenho ou não.

Reclamante:Não é questão de apostar. Você está mencionando algo e eu preciso entender.

Reclamado:Eu tenho essa prova. Mas, como é uma situação que extrapola o âmbito trabalhista, que já envolve questão criminal, não quero me envolver com isso. Portanto, entendo que até aqui o que foi exposto já é suficiente.

Reclamante:Certo, mas eu preciso entender essa questão da mentira. Preciso saber. Está vinculando uma coisa à outra? Você tem essa prova, então precisa me mostrar.

Reclamado:Não. Nada do que estou te falando é sem prova. Tudo que te aponte está devidamente comprovado.

Reclamante:Sim, exatamente. Eu não estou contestando.

Reclamado:Eu tenho, e a gente encerra por aqui.

Reclamante:Mas eu contestei essa parte? Não contestei. Inclusive, falei que concordo.

Reclamado:Enfim, não vamos entrar nessa discussão sobre se tem ou não tem. Pode ser que eu tenha, pode ser que não. Conversei com o Augusto e, da minha parte, seria diretamente a justa causa. O Augusto sugeriu que eu te oferecesse a opção: ou você aceita a justa causa, ou pede demissão sem cumprimento de aviso prévio. Essa foi a sugestão dele.

Reclamante:E, nesse caso, eu não teria direito a nada? Sem acordo, sem nada?

Reclamado:Exato. Porque ou encerramos o contrato por justa causa, ou você pede demissão, sem aviso prévio.

Reclamante:Certo.

Reclamado:Então é isso.

Reclamante:Preciso te dar uma resposta agora? Não posso falar com a minha mãe antes?

Reclamado:Não. Se você está na dúvida sobre o que tem que fazer, seguimos com a justa causa.

Reclamante:Mas, veja, é claro que eu respondo por mim, mas minha mãe me orienta bastante. Eu só queria conversar com ela. "Mãe, o que você acha que eu devo fazer?" Entende? Acho que eu teria esse direito, é só uma ligação. Pode ser até no viva-voz, não precisa nem ouvir a voz dela.

Reclamado:Isso não existe. Não existe esse direito. Essa opção que estou te dando, inclusive, não existe formalmente.

Reclamante:Mas eu só estou propondo essa opção de conversar com minha mãe.

Reclamado:Então, vamos seguir para a justa causa. Preciso que você assine aqui pela justa causa. Daí encerramos o contrato. Se você optar pela outra via, que é o pedido de demissão, você precisa redigir isso aqui de próprio punho.

Reclamante:Repetir?



Reclamado: Sim, tem que ser do próprio punho.

Reclamante: Obrigada".

Dos termos da reunião acima transcrita a autora concordou que acessava no computador da empresa conteúdos não relacionados ao trabalho.

Todavia, não se extrai de todo o contexto da reunião qualquer intenção de orientar e advertir a autora, **mas unicamente de convencê-la a pedir demissão ou aceitar a justa causa.**

Observa-se, que inexistiram advertências específicas relacionadas às condutas imputadas à autora, notadamente no que tange à utilização dos computadores da empresa, vez que as advertências apresentadas nos autos **referem-se exclusivamente a atrasos e faltas injustificadas,** contestadas pela autora, que alegou ter justificado sua ausência.

No caso examinado, a aplicação de penalidade menos gravosa poderia ter proporcionado à empregada uma oportunidade para refletir sobre sua conduta e corrigi-la, de modo que o contrato de trabalho atingiria a relevante finalidade da continuidade.

A dispensa por justa causa deve ser aplicada com cautela, haja vista a gravidade das consequências para a trabalhadora, tanto imediatas, como a redução de suas verbas rescisórias, quanto aquelas que se projetam para o futuro com a estigmatização da trabalhadora, repercutindo no âmbito profissional, da família, e da sociedade em geral, colocando em risco o sustento da trabalhadora e da sua família.

Constituindo requisito objetivo da justa causa, a proporcionalidade funda-se no raciocínio de que as penalidades mais gravosas devem ser destinadas somente àquelas faltas efetivamente graves, das quais derivem prejuízos irreparáveis ou de difícil reparação ao empregador, ou que por si só inviabilizem a continuidade do vínculo pela quebra irreparável da confiança.

Ao se reportar à proporcionalidade, como requisito para a caracterização da justa causa, Alice Monteiro de Barros adverte que: ***"(..) a proporcionalidade deverá existir entre a prática da falta e a natureza da punição. Quando a hipótese versar sobre comportamento doloso, não se exige seja aplicada a proporcionalidade. O mesmo não se diga no que tange à conduta culposa. Há faltas que não assumem, de imediato, uma gravidade capaz de ensejar a despedida. Elas só autorizam a resolução quando se repetem, isto é, tornam-se crônicas, como acontece, em geral, com a desídia, embora ela possa também configurar-se pela prática de um único ato faltoso. Quando a falta é leve ou levíssima, devem ser aplicadas sanções mais brandas (advertência ou suspensão), com o objetivo de recuperar o trabalhador para o caminho da exaço funcional. É o princípio da proporcionalidade da falta"*** (BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho / Alice Monteiro de Barros, - 2. ed. - São Paulo: LTr, fls. 849-850, 2006).

Igualmente, acerca da desídia, conduta em que foi enquadrada a autora, tem-se que, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado, "é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. (...) Neste quadro, ***a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar do empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização da obreira. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho***(...)" (Curso de Direito do Trabalho - 5ª ed. - São Paulo: LTr, 2006, p. 1194-1195).

No caso da autora, levando em conta a **ausência de provas concretas sobre a reiteração de conduta faltosa,** destacando-se aqui que o ato demissionário não especificou a falta grave em que se fundava a justa causa, e a inocorrência de efetivo prejuízo ao empregador, conclui-se que não houve a adequada gradação e proporcionalidade da medida, cuja hipótese indicam os elementos dos autos que outra penalidade mais branda poderia ser suficiente e pedagógica para evitar a repetição da conduta faltosa cometida pela autora.

De todo exposto, conclui-se pela reversão da justa causa aplicada à autora, considerando a dispensa como imotivada.



Em decorrência, **DÁ-SE PARCIAL PROVIMENTO** ao recurso para reverter a justa causa e condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias como aviso prévio indenizado, tempo que deve ser integrado ao contrato de trabalho para fins de pagamento de 13º, salário proporcional e férias + 1/3 proporcionais.

Devidas, ainda, diferenças de FGTS 8%. Em razão da dispensa sem justa causa, devida indenização de 40% do FGTS, determinando-se, ainda, a retificação da CTPS da reclamante, assim como a emissão das guias para entrada no benefício de seguro-desemprego e levantamento do FGTS.

Autorizada a dedução das parcelas pagas no TRCT de fl. 24 , sob pena de enriquecimento sem causa.

Pois bem.

Cumpre salientar que a via estreita dos embargos de declaração não comporta a rediscussão do mérito já enfrentado, destinando-se apenas à integração do julgado nas hipóteses taxativamente previstas no art. 897-A, da CLT e no art. 1.022, do CPC. No caso, as alegações do réu não evidenciam omissão, contradição, obscuridade ou erro material, tratando-se de pretensão de reexame da decisão já proferida.

Saliento que o acórdão adotou tese explícita acerca das matérias suscitadas e está devidamente fundamentado, ou seja, após minuciosa análise do caderno processual, foram postas as conclusões do Colegiado sobre o tema.

Não há como considerar omissa, contraditória ou obscura a decisão apenas porque diversa de um determinado ponto de vista ou contrária aos interesses da parte embargante, **tampouco está autorizada a parte a alegar a existência de vícios na decisão ou necessidade de prequestionamento, simplesmente em função de não ter sido interpretada a lei ou a prova de acordo com seu entendimento.**

No mais, já está consolidada na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que, adotada tese explícita sobre a matéria, é desnecessária a referência expressa de dispositivo legal para que esteja preenchido o pressuposto do prequestionamento e a parte interessada possa interpor o recurso eventualmente cabível (Súmula 297, I e OJ 118 da SDI-1).

Pelo exposto, **NEGA-SE PROVIMENTO.**

III CONCLUSÃO



Em Sessão Presencial realizada em 27/08/2025, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presentes em plenário o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho, e os Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Bruel da Silveira e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Valdecir Edson Fossatti (Relator), Ricardo Bruel da Silveira e Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; **A CORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO RECLAMADO**. No mérito, por igual votação, **EM NEGAR-LHES PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Intimem-se.

Curitiba, 27 de agosto de 2025.

VALDECIR EDSON FOSSATTI
Relator

2525

