



PODER JUDICIÁRIO

**PROCESSO nº 0100749-10.2020.5.01.0248 (RORSum)**

**RECORRENTE: GABRIELA ARAUJO DOS SANTOS**

**RECORRIDO: LOJAS RIACHUELO SA**

**RELATOR: ANTONIO PAES ARAUJO**

## **EMENTA**

**DEMISSÃO. JUSTA CAUSA. USO DE SENHA PESSOAL DE COLEGA DE TRABALHO. MAU PROCEDIMENTO. NÃO CONFIGURADO.** A demissão por justa causa é concebida como *extrema ratio*, a última medida cabível em razão da impossibilidade material de subsistência do vínculo empregatício. Não é qualquer ato faltoso cometido pelo trabalhador que dá azo à extinção contratual nessa modalidade, devendo ser sopesados, de acordo com os ditames da máxima da proporcionalidade, o agravo perpetrado e a penalidade aplicável (considerados fatores como a intencionalidade na prática do ato, o histórico do empregado e as consequências advindas da infração). Quer isso dizer que o fato a que se imputa a motivação da dispensa por justa causa deve ser robustamente provado e, ademais, deve ser de gravidade tal que efetivamente torne insustentável a manutenção do liame empregatício. As hipóteses que ensejam a rescisão do vínculo empregatício por justa causa estão previstas no art. 482, da CLT, dentre as quais se encontram a incontinência de conduta ou mau procedimento (alínea "b").

## **RELATÓRIO**

Vistos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO** em que figuram como recorrente **GABRIELA ARAUJO DOS SANTOS** e recorrido **LOJAS RIACHUELO SA**.

Recorre ordinariamente da r. sentença de ID. cf535f7, proferida pelo MM. Juízo da 8ª Vara do Trabalho De Niterói, da lavra do Exmo Juiz Andre Gustavo Bittencourt Villela, que julgou parcialmente procedente os pedidos formulados pela autora, condenando a empresa reclamada ao pagamento de indenização a título dos valores correspondentes à devolução dos descontos de contribuição confederativa e assistencial, na forma da fundamentação sentencial.

A sentença foi integrada ainda pela decisão do ID. d3db2b0, que acolheu, em parte os embargos de declaração opostos pela demandante e julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na petição inicial, para condenar também a reclamada ao pagamento das parcelas referentes ao PLR da empresa.

A reclamante insurge-se pelas razões de ID. ae4ba42, pleiteando a reforma da r. sentença, com a reversão da demissão por justa causa aplicada pela parte reclamada, com seus respectivos consectários legais, bem como a condenação da recorrida ao pagamento de honorários advocatícios.

Contrarrazões apresentadas sob o ID 099ebd0, sem arguição de preliminares.

Deixei de remeter os autos ao douto Ministério Público do Trabalho, por não ser hipótese de intervenção legal (art. 83, II da Lei Complementar nº 75/1993) ou regimental (art. 85 do Regimento Interno deste e. Tribunal) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 373/2018, de 06/11/2018.

Éo relatório.

## **FUNDAMENTAÇÃO**

### **ADMISSIBILIDADE**

Conheço do recurso ordinário interposto pela parte autora, por tempestivo e subscrito por advogado regularmente constituído nos autos.

A parte autora foi dispensada do recolhimento das custas processuais, por ser beneficiária da gratuidade de justiça.

## **MÉRITO**

### **DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Narra a reclamante, em sua petição inicial, que foi contratada pela reclamada para exercer a função de Operadora de Caixa I, na filial da ré de Niterói (Plaza Shopping), tendo sido posteriormente efetivada ao cargo de Líder, no qual permaneceu até 22/07/2020. Aduz que na referida data foi comunicada de sua demissão por justa causa, por supostamente ter realizado operação de caixa logada em matrícula de colega de folga, contrariando os procedimentos da empregadora.

Ressalta que era procedimento comum a utilização da senha de outro assistente de atendimento, quando o colega de trabalho não se encontrava presente ou estava em outro setor. Isso se dava para zerar a fila de clientes para pagamento de suas compras. Logo, conclui que o procedimento era incentivado pela reclamada.

Por sua vez, a empresa reclamada alega que a colaboradora, Sra. Luzinete da Silve Felipe, procurou a gestão e informou que a reclamante estaria utilizando indevidamente sua senha e matrícula, efetuando operações de caixa. Acrescenta que, após a informação foi realizada verificação que constatou que no dia 15/07/2020 a senhora Luzinete estava de folga, enquanto a reclamante operou o caixa utilizando a matrícula da referida funcionária. Aduz que a falta funcional ensejou a aplicação da penalidade de demissão por justa causa.

Em seu depoimento pessoal, a autora afirmou:

que a reclamante exercia a função de operadora de caixa até fevereiro de 2019, quando passou a trabalhar como líder de atendimento; que nessa atividade cuidava do caixa e do crediário; que também zerava filas de atendimento; que dividia metas entre as equipes; que eram 8 operadoras de caixa e mais 5 do atendimento; que cuidava do cumprimento das metas pela loja; que trabalhou em apenas uma loja, no Plaza Shopping Niterói; que foi dito que estava sendo dispensada porque teria utilizado a senha de outra operadora de atendimento; que foi dito que estava sendo dispensada por justa causa; que não concordou; que, na verdade, não há senha, que o que é usado é a digital do operador para acesso ao sistema; que na ocasião que disseram que usou a digital, a colaboradora não estava trabalhando na loja; que, na verdade, os líderes e supervisores tinham a função 25 no sistema, que permitiam cadastrar qualquer digital, com isso podiam usar informação da digital de sua equipe para acessar o sistema; que costumava utilizar a da colaboradora Luzi por ser do atendimento, para não utilizar a de uma operadora do caixa; que isso normalmente acontecia quando todas as operadoras do caixa estavam logados e a depoente precisava entrar na operação para atender a demanda de clientes; que costumava utilizar digital da área de atendimento porque esta não tem meta a ser cumprida, enquanto que as operadoras possuem meta e se usasse a senha delas afetaria o resultado da meta individual; que usou a digital da Sra. Luzi, que não estava na loja, por já estar habituada a usar sua digital; que por isso não utilizou a digital de alguém que estava na loja; que tem conhecimento do documento de id 415692b; que tem conhecimento de que a Sra. Luzinete foi induzida a fazer a declaração; que chegou a seu conhecimento que a pessoa que teria induzido a Sra. Luzi a fazer a declaração teria sido a outra líder, Sra. Paloma, até para a dispensa da reclamante em momento de corte de pessoal por causa da pandemia; que assinou termo de responsabilidade para uso de senha no sistema, como operador, na época em que ingressou na reclamada; que não utilizou sua própria digital porque, como líder, era responsável pela aprovação de operações; que por isso precisava entrar com atendimento ou operação de caixa para, por exemplo, dar desconto ao cliente e depois fazer autorização na condição de líder. NADA MAIS.

O preposto da reclamada, por sua vez, declarou:

que até julho de 2020 os líderes recebiam informações e instruções sobre compartilhamento de senha e digital; que inclusive existe um manual de ética que trata desse assunto; que as regras são para todos na empresa e que, portanto, também era passado para líderes, supervisores e gerentes; que se trata de uma instrução para informação e, portanto, não precisa ter treinamento; que trabalha na filial do Plaza há 02 meses, embora trabalhe na empresa há 07 anos; que não sabe informar quantos funcionários da filial do Plaza ou da própria reclamada teriam sido dispensados por justa causa em razão de utilização de senha ou digital de outro servidor; que não pode precisar a quantidade de funcionários que sofreram suspensão por esse fato; que apenas pode relatar um fato concreto que aconteceu com o depoente na loja de Itaboraí, quando a funcionária Eliane foi suspensa por tentar usar a digital de outro colega; que a supervisora direta da reclamante era a Sra. Ana Paula; que os demais responsáveis eram a Sra. Sayori e o Sr. Vitor; que a gerente da loja na época era a Sra. Emília Daiane; que o operador do caixa só pode ir embora depois que fez a conferência do movimento e fecha o caixa quando, para isto, deve fazer o logof; que quando o caixa sai para o almoço ou precisa usar o banheiro, ele faz ou o fechamento ou o bloqueio para poder sair do local; que de qualquer forma, essas operações precisam da aprovação do supervisor ou da liderança; que na hipótese de esquecimento e da ausência do empregado do local deixando o caixa aberta, é passível de punição; que existe orientação de fazer o bom atendimento ao cliente e, portanto, não deixar filas; que uma pessoa não pode logar em mais de um caixa com a mesma digital; que na hipótese ter filas e o número de caixas ser insuficiente, qualquer pessoa pode acessar, como por exemplo um assistente de loja, liderança de atendimento ou até mesmo um gerente; que a princípio todo funcionário, independente da sua função, mas desde que devidamente cadastrado no sistema, tem a possibilidade de acessar o caixa para operação; que o acesso ao caixa é nível I que, portanto a pessoa não precisa ser exercente na função de caixa, só precisa na hora do acesso ter o login de

*acesso de autorização; que existiu uma funcionária de nome Laila na loja do Plaza, que exercia a função de gerente,mas ao que tenha conhecimento, na época da reclamante a gerente já era a Sra. Emília; que não tem conhecimento se a reclamante foi punida anteriormente em qualquer situação; que acredita que o procedimento da dispensa da reclamante tenha sido feita apenas com a comunicação do motivo, que inclusive se a reclamante não assinasse teriam testemunhas em, portanto, não sabe dizer se foi dito algo em especial para reclamante; que o depoente nunca viu na prática a troca de digita por parte de funcionário. NADA MAIS.*

A testemunha indicada pela autora, Sra. Ana Paula Silva de Sousa,  
declarou:

*que trabalhou na ré de março de 2017 a junho de 2020; que sempre trabalhou na loja do Plaza, em Niterói; que sempre exerceu a função de supervisora de atendimento; que a reclamante era subordinada à depoente; que o acesso ao sistema, em especial a operação de caixa, era feita por senha com biometria; que qualquer funcionário devidamente cadastrado com autorização do seu superior, poderia acessar o sistema e operar o caixa; que na verdade, independente da função que a pessoa fosse exercer, normalmente quando começava a trabalhar na reclamada, a pessoa era cadastrada no sistema fazendo o registro de sua senha e digital; que tinham a determinação de que a fila não poderia ultrapassar três clientes e que, nessa hipótese, não poderiam ter menos que três caixas abertos; que se a fila aumentasse era determinado que abrissem novos caixas; que qualquer pessoa poderia entrar para liberar a fila; que a autora era líder de caixa, e quando não havia quem pudesse liberar o caixa era a autora que tinha que entrar; **que existia um código de ética e um termo de responsabilidade sobre não compartilhamento de senhas e digitais, mas que isso era apenas na teoria, porque, na prática, existia esse compartilhamento;** que esse fato ocorria a partir do pedido da gestão da loja, ou seja, gerentes e supervisores vendo as necessidades poderiam determinar o compartilhamento para melhorar o serviço; que a depoente foi dispensada sem justa causa um dia antes da autora; que inclusive na gestão da loja e, na questão do compartilhamento da digital, isso poderia ocorrer quando o funcionário, por exemplo, deixava o caixa aberto e ia embora; que embora não pudesse, acontecia do caixa ir embora deixando aberto o caixa; que para o caixa realmente ser liberado era necessário que após fazer a conferência do dinheiro e o fechamento do seu caixa, o supervisor lançasse ok no sistema; que na época que saiu da empresa a gerente era a Sra. Emília Daiane; que conhece a Sra. Laila, que foi gerente por um ano e antes da Sra. Emília; que durante o período todo que trabalhou na ré nunca teve qualquer conhecimento de colega que tenha sido advertido ou punido, ou muito menos dispensado por justa causa por causa de compartilhamento de senha; que reitera que a prática de compartilhamento de senha era habitual na loja; que todos na loja do Plaza tinham conhecimento do compartilhamento e costumavam fazer; que já viu a funcionária Luzinete usar senha e digital com outras pessoas; que a autora a digital da Sra. Luzinete com a ciência desta; que a digital da Sra. Luzinete era usado como um acesso coringa; que a autora usava a senha da Sra. Luzinete porque se entrasse com sua própria senha para operar o caixa ela não poderia fazer operações como: estorno ou cancelamento; que, portanto, a autora usava as duas senhas para com a da Luzinete fazer atendimento e se fosse necessário alguma autorização especial ela usava então a sua própria senha; que já viu a Sra. Tainá usar senha e digital de outros funcionários; que a Sra. Tainá foi operadora de caixa, mas na época da saída da depoente trabalhava como auxiliar administrativa; que a Sra. Tainá compartilhava sua senha e digital; que a autora nunca foi punida; que também tem ciência que a líder Paloma já usou senha e digital de outras pessoas; que a Sra. Paloma também compartilhava sua digital; que a gerente Laila já orientou a depoente a compartilhar sua senha e digital; que não se recorda se a Sra. Laila compartilhava sua senha e digital, mas crê que sim até porque ela também operava caixa; que o cadastro e assinatura do termo de responsabilidade foi feito uma única vez quando entrou na empresa; que acredita que não houve esclarecimento sobre essa situação; que o cadastro de acesso ao sistema é um só; que acontecia por*

*varias vezes do caixa sair deixando aberto o sistema; que nem sempre a depoente estava na área dos caixas; que apenas orientava o caixa que tinha deixado o sistema aberto; que não faziam a advertência ou punição, até porque não era cobrado pelo gerente; que a depoente não considerava esta advertência como uma prioridade; que não sabe dizer porque algumas operações precisavam do registro de digital de dois empregados; que acredita que fosse porque em determinadas operações o supervisor tivesse que atuar, mas não sabe o motivo real da distribuição dessa função; que apesar de existir canais para poder registrar questões que considerava incorretas, a situação de deixar o caixa aberto e o compartilhamento de digital era tão comum que não considerava como erro; que na época em que trabalhou na ré não teve fraudes na loja, mas quando começou soube de que no passado teve uma fraude, mas não sabe o que foi. NADA MAIS.*

Junior, informou:

Ademais, a testemunha da parte autora, Sr. Marcio Gama os Santos

*que iniciou em Alcântara e depois de um ano foi para filial de Niterói; que nessa loja exercia a função de líder de eletrônicos; que quando necessário operava caixa; que o depoente já utilizou a senha digital de outro colega, como também já deu sua senha e digital para utilização de outro colega; que as funções de liderança, supervisão e gerencia tem senha de aprovação; que por isso, quando precisavam ajudar abrindo caixa, usavam a senha de outro colega, geralmente dos operadores de caixa; que era um nível mais baixo; que nesse tipo de situação, normalmente havia troca de senhas para operação de caixa; que os supervisores sabiam desse fato; que acredita que quando começou a trabalhar na empresa como operador assinou termo de responsabilidade; que quando foi para a loja de Niterói precisou fazer novo cadastro, mas não assinou termo de responsabilidade porque já era líder; que no período em que trabalhou na loja de Niterói não tem conhecimento de qualquer colega que tenha sido suspenso, advertido ou dispensado por troca de senha; que não se recorda se havia ou não troca de senha na loja de Alcântara, até porque naquela loja tinha um número muito maior de caixas; que não sabe informar se a Sra. Luzinete usava a digital de outro colega; que até onde saiba a Sra. Luzinete, quando necessário, abria o sistema para outra pessoa usar; que não sabe dizer se ela trocava ou permitia esse uso; que reitera que ela dava acesso; que havia política de não se deixar fila de clientes, inclusive eram avaliados se houvesse esse tipo de reclamação; que o depoente trabalhava com 4 gerentes, dentre esses quatro a Sra. Laila era a mais ativa e estava mais presente na área de vendas/atendimento; que acontecia do caixa deixar o sistema aberto para se ausentar e até mesmo ir embora; que podia acontecer dos dois caixas do setor de eletrônico deixar o sistema aberto; que costumava apenas dar orientação para que não fizessem de novo, mas nunca advertiu, até porque nunca recebeu ordem do seu supervisor para isso; que o sistema automaticamente bloqueia o caixa após um tempo de inatividade, que não se recorda qual é; que seus supervisores foram o Sr. Bruno e a Sra. Sayori. NADA MAIS.*

Por fim, a testemunha da parte ré, a Sra. Taynna da Silva Caetano, em seu depoimento informou que:

*que trabalha ré desde 16/08/2016; que sempre trabalhou na loja do Plaza, em Niterói; que começou como operadora de caixa; que fez cadastro sistema e assinou termo de responsabilidade para não compartilhamento digital; que atualmente é assistente administrativo; que também trabalhou como assistente de atendimento; que ao que se recorde a autora assumiu coo líder quando a depoente deixou de ser assistente de atendimento e voltou a trabalhar no caixa; que os colegas não têm a prática de trocar senhas e digital; que tem conhecimento apenas da autora ter sido dispensada por esse motivo; que foi trabalhar como assistente administrativo em janeiro de 2020; que não se recorda de nenhuma política da empresa para não deixar fila no atendimento; que nessa hipótese outros funcionários da loja são*

*chamados para assumir a função de operador de caixa; que se houver necessidade os líderes podem assumir essa função; que estava presente no momento da dispensa da autora; que a comunicação foi feita pelo auditor e gerente Emília; que no momento de sua dispensa a autora questionou se somente era seria desligada; que a Sra. Luzinete ainda trabalha na empresa, mas em outra filial; que o auditor perguntou se ela estava insinuando se outras pessoas tinham a prática de compartilhar digital; que não se recorda se naquele momento ela falou de outras pessoas; que, na verdade, o questionamento era em relação a outra líder, Sra. Paloma; que sabe que a auditoria foi feita por causa de denúncia quanto a autora e a prática de outra pessoa na operação de caixa; que essa outra pessoa também foi demitida; que quem fez a denúncia foi a Sra. Luzinete; que passou a denúncia para o gerente, o qual encaminhou para a auditoria; que a depoente participou da auditoria; que não viu o relatório final da auditoria, mas sabe que esta analisou o ponto das empregadas, o resumo do caixa e as filmagens; que quando o operador de caixa sai do caixa por pouco tempo pode bloquear o sistema; que se for se ausentar por um período maior o líder ou supervisor tem que fechar junto com o operador; que se o sistema fica inativo por muito tempo, bloqueia automaticamente; que já aconteceu do colega ir embora e deixar o caixa sem fechamento; que nessa hipótese o supervisor e a fiscalização fazem os procedimentos para fechar o caixa; que só tem conhecimento de um colega que foi advertido por esse fato, que era a Sra. Laina; que a supervisora que fez a advertência foi a Juliane ou Bárbara; que o procedimento para fechar o caixa era exatamente a troca de digital; que nessa hipótese exatamente para poder ter novo acesso ao caixa e fazer o fechamento, a supervisora usava a digital do operador que tinha ido embora e, por isso, precisava da presença do fiscal; que todos os aprovadores poderiam fazer esta atividade, inclusive o líder, mas que a recomendação neste caso era que o supervisor acompanhasse; que ao que saiba a colega que foi envolvida nas atividades de caixa apurada na auditoria também foi dispensada por justa causa; que na época da dispensa da autora foram mandados embora cerca de 6/7 empregados; que essas outras dispensas foram sem justa causa, exceto da autora e da outra empregada já mencionada; que a outra dispensada por justa causa foi a Sra. Dicauane; que a dispensa dessa colega foi porque não registrou a venda de uma peça para uma cliente e desapropriou do dinheiro, pois o pagamento foi em espécie. NADA MAIS.*

acerca do tema: Ao proferir a sentença, o juízo adotou as seguintes razões de decidir,

*A Reclamante afirma que foi contratada pela Reclamada, em 04 /10/2016, Lojas Riachuelo S/A, para assumir a função de Operadora de Caixa I e, no curso da relação de emprego, veio a ser efetiva ao cargo Líder, no qual permaneceu até 22/07/2020, quando foi dispensada por justa causa, tendo recebido como última remuneração a quantia de R\$1.757,70 (mil, setecentos e cinquenta e sete reais e setenta centavos). Complementa a autora afirmando que sua dispensa se dera por ter realizado operação de caixa "logada" em matrícula de colega em folga, o que contrariava os procedimentos da empresa ré.*

*Afirma a reclamante que essa prática não era contra os procedimentos da sua empregadora, já que, assim que efetivada à Líder, a Líder de Escritório à época - Sra. Paloma - teria ensinado à autora, na forma em que ocorria com todas as demais líderes, de modo que não seria, portanto, proibida tal prática e, pelo contrário, até incentivada ao mesmo tempo, ao ponto de nunca ter recebido qualquer advertência, suspensão ou congênere ao exercer a prática em comento.*

*Alega, ainda, que outras líderes da Reclamada, que exerciam as mesmas funções e práticas da Reclamante, também faziam uso da senha/digital de outras colaboradoras, sendo que somente em face da Reclamante é que houve a alegação de prática grave, o que demonstraria perseguição da Ré em relação a Autora.*

*Aduz que tomou conhecimento de que a funcionária, cuja senha fora utilizada pela*

*Autora, a senhora Luzinete, teria sido orientada a assinar declaração de que nunca emprestou sua senha a terceiros, sob pena de também poder ser demitida por justa causa pela Reclamada. A autora acrescenta que jamais foi informada de que qualquer uso de senha/digital trocada lhe renderia ensejo a punições. Diante disso, considerando o alegado consentimento da Reclamada no tocante ao uso de senhas/digitais trocadas pelos funcionários, requer a reclamante seja julgado procedente o pedido de reversão da justa causa aplicada, por total ausência de elementos fáticos-jurídicos que porventura acarretassem esta modalidade de resolução contratual e, por consequência, o recebimento de verbas inerentes ao distrato como dispensa imotivada, além de penalidades correlatas à eventual alteração.*

*A ré, em síntese, nega a prática mencionada, tese principal da autora com a presente contenda. Afirma que durante um período de auditoria realizada na filial em que a Reclamante laborava, a colaboradora Luzinete da Silva Felipe procurou a gestão da Reclamada e informou que a Autora estaria fazendo operações de caixa utilizando sua matrícula (consoante se mostra diante da cópia da declaração adunada ao processo mediante o ID 415692b) e que, após esta informação, fora realizada a verificação acerca da denúncia e que, através do confronto dos documentos de operações de caixa e cartões de ponto, restou constatado que, de fato, no dia 15/07/2020 a colaboradora Luzinete da Silva Felipe estava de folga e a reclamante operou o caixa utilizando a matrícula daquela colaboradora.*

*Complementa a reclamada que a reclamante, ao acessar o sistema de caixa utilizando-se de login de outra colaboradora, além de infringir as normas da empresa, estaria colocando em risco a integridade da colaboradora, já que qualquer problema ou falta estariam vinculadas à colaboradora registrada no sistema. Destarte, diante da conduta da autora, entendeu a ré pela aplicabilidade da demissão por justa causa, esperando por sua manutenção e improcedência do pedido autoral.*

*De início, há que se considerar que a própria autora afirma em sua exordial que nunca recebera qualquer punição pela prática, o que faz cair por terra a alegação de perseguição por parte da sua empregadora e que a funcionária, cuja senha fora utilizada por ela, a Sra. Luzinete, teria sido orientada a assinar declaração de que nunca emprestou sua senha a terceiros, sob pena de também poder ser demitida por justa causa pela Reclamada, o que todavia não se mostrou comprovado com a instrução processual.*

*Ao alegar que jamais foi informada que qualquer uso de senha /digital trocada lhe renderia ensejo a punições esquece-se, porém, que há documentos por ela própria, autora, assinados que lhe dão essa ciência, documentos estes acostados ao processo mediante o ID dac83cb e o ID 7b1a3ba, valendo acrescentar o de ID 40e09ec também, por tratar-se de termo de ciência e comprometimento, corrobora a necessidade de atenção.*

*Outro ponto a se considerar é que a autora não nega ter se utilizado da senha/matricula da outra funcionária, inclusive com regularidade, mas, sim, calca-se apenas da alegada autorização e incentivo da empresa em se praticar regularmente esta conduta, o que também se daria com os demais colaboradores.*

*Note-se que, ouvidas as testemunhas, as indicadas pela parte autora afirmaram que:*

*"(...) existia um código de ética e um termo de responsabilidade sobre não compartilhamento de senhas e digitais, mas que isso era apenas na teoria, porque, na prática, existia esse compartilhamento; (...) que esse fato ocorria a partir do pedido da gestão da loja, ou seja, gerentes e supervisores vendo as necessidades poderiam determinar o compartilhamento para melhorar o serviço; (...)" (testemunha Ana Paula Silva de Sousa - grifei)*

*"(...) o depoente já utilizou a senha digital de outro colega, como também já deu sua senha e digital para utilização de outro colega; que as funções de liderança,*

*supervisão e gerencia tem senha de aprovação; que por isso, quando precisavam ajudar abrindo caixa, usavam a senha de outro colega, geralmente dos operadores de caixa; (...) que nesse tipo de situação, normalmente havia troca de senhas para operação de caixa; que os supervisores sabiam desse fato; (...) que acredita que quando começou a trabalhar na empresa como operador assinou termo de responsabilidade; (...)" (testemunha Marcio Gama dos Santos Junior - grifei)*

*Já a testemunha indicada pela ré, Sra. Taynna da Silva Caetano, por sua vez e em contrapartida, assim afirmou em seu depoimento que:*

*"(...) fez cadastro sistema e assinou termo de responsabilidade para não compartilhamento digital; (...) que os colegas não têm a prática de trocar senhas e digital; (...) que sabe que a auditoria foi feita por causa de denúncia quanto a autora e a prática de outra pessoa na operação de caixa; (...) que quem fez a denúncia foi a Sra. Luzinete; (...)" (Grifei)*

*Resta claro que ambas as partes produziram provas testemunhais embasando suas respectivas teses, equiparando-se em valoração. Entretanto, a ré foi além, vez que apresentou, além da testemunha, os documentos assinados pela autora que demonstram que ela tinha ciência da responsabilidade ética a ser cumprida - vide documentos acostados ao processo mediante o ID dac83cb e o ID 7b1a3ba.*

*Como já destacado acima, não houve comprovação também de que a denunciante do episódio em tela tenha sido compelida a produzir o documento que ensejou a investigação e consequente demissão por justa causa da autora.*

*Ora, ao firmarem um contrato de trabalho, ambas as partes assumem as obrigações nele estipuladas, sejam elas legais, normativas ou convencionadas pelas próprias partes. Ao deixar de cumprir com tais obrigações, a parte torna-se o inadimplente, rompendo assim o princípio do pacta sunt servanda.*

*Desta feita, reconhecendo a autora ter laborado com prática vedada pela sua empregadora e não tendo ela comprovado eventual arbitrariedade quanto à forma de distrato contratual aplicada no seu caso, entendo por incabível a pretensa reversão da justa causa aplicada, julgando, pois, improcedente o pedido de letra "a".*

Em suas razões recursais, sustenta a reclamante que não foi observado pelo juízo que havia regular troca de senhas e digitais entre os funcionários da empresa recorrida, o que foi comprovado pelas testemunhas ouvidas. Destaca que não foi acostado aos autos o manual de ética do funcionário.

Ressalta que o desconhecimento dos fatos pelo preposto da empresa, por serem imprescindíveis para o esclarecimento da presente lide, importa em confissão ficta. Conclui que não restou comprovada a prática de falta grave, visto que era incentivado pela empresa o compartilhamento de senhas entre os empregados, devendo incidir no caso o princípio da primazia da realidade.

Por fim, pleiteia a reforma da sentença, com a condenação da ré ao pagamento de honorários advocatícios no percentual de 15% sobre o valor da condenação.

## **ANALISO.**

Inicialmente, ressalte-se que a demissão por justa causa é concebida como *extrema ratio*, a última medida cabível em razão da impossibilidade material de subsistência do vínculo empregatício.

Assim, não é qualquer ato faltoso cometido pelo trabalhador que dá azo à extinção contratual nessa modalidade, devendo ser sopesados, de acordo com os ditames da máxima da proporcionalidade, o agravo perpetrado e a penalidade aplicável (considerados fatores como a intencionalidade na prática do ato, o histórico do empregado e as consequências advindas da infração). Quer isso dizer que o fato a que se imputa a motivação da dispensa por justa causa deve ser robustamente provado e, ademais, deve ser de gravidade tal que efetivamente torne insustentável a manutenção do liame empregatício.

Destaque-se que as hipóteses que ensejam a rescisão do vínculo empregatício por justa causa estão previstas no art. 482, da CLT, dentre as quais se encontra o mau procedimento (alínea "b"), hipótese que ensejou o encerramento do vínculo contratual no presente caso concreto (ID. e775823).

Confira-se as seguintes lições doutrinárias acerca do mau procedimento:

*Está presente quando for infringido o dever social do empregado de boa conduta, regras que devem ser observadas pelo homem comum no trato com o outro: polidez, paciência e educação.*

*O mau procedimento, hipótese contida na alínea b do art. 482 da CLT, se define pela quebra de regras sociais de boa conduta. Nesta justa causa não se exige o requisito da habitualidade, já que um ato isolado basta para o tipo. Normalmente é praticado em serviço, mas nada obsta que excepcionalmente ocorra nas proximidades da empresa, durante o expediente ou pouco antes ou depois do trabalho. (Cassar, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. - 6 ed - Niterói: Impetus, 2012 (Pág. 1123).)*

No caso dos autos, verifica-se que inexistente controvérsia acerca do uso de senha/digital pessoal de colega de trabalho por parte da autora, visto que a própria autora admite em seu depoimento pessoal que realizava o emprego de tal expediente (uso de senha de colegas no caixa), alegando que o compartilhamento de senhas era autorizado e incentivado pela empresa reclamada.

Não se desconhece que de fato a parte ré colacionou aos autos Termo de Responsabilidade (ID. dac83cb), devidamente firmado pela reclamante, no qual se compromete a "*não revelar, nem permitir que terceiros tenham acesso à minha senha pessoal de acesso ao(s) sistema(s)*" (linha "e") e a "*não utilizar a senha de outro funcionário na eventualidade de vir a ter conhecimento da mesma*" (linha "f").

Apesar disso, ao que se depreende, a reclamada não se desincumbiu satisfatoriamente do seu ônus de provar a prática de atos que teriam o condão de acarretar o rompimento do vínculo de fidúcia existente na relação contratual.

Como exposto, o mau procedimento é figura típica que exige infringência de dever social do empregado de boa conduta e ética.

No caso dos autos, a autora esclarece em seu depoimento pessoal que "*não utilizou sua própria digital porque, como líder, era responsável pela aprovação de operações; que por isso precisava entrar com atendimento ou operação de caixa para, por exemplo, dar desconto ao cliente e depois fazer autorização na condição de líder.*"

Logo, percebe-se que as autorizações que eram dadas pela autora para certas operações eram feitas com sua senha pessoal, sendo utilizada a senha da colega para que pudesse completar a operação no sistema com sua própria senha. Em outras palavras,

não se verifica existência de dolo da autora, mas apenas uma solução que era dada para o prosseguimento da rotina de trabalho.

Como relatado na petição inicial (ID. 0ccb858), esse procedimento era adotado para zerar a fila de clientes, que por ordem da empregadora não poderia ultrapassar certa quantidade de clientes.

No mesmo sentido, o depoimento da testemunha da autora (Sra. Ana Paula), informa que **"tinham a determinação de que a fila não poderia ultrapassar três clientes e que, nessa hipótese, não poderiam ter menos que três caixas abertos; que se a fila aumentasse era determinado que abrissem novos caixas; que qualquer pessoa poderia entrar para liberar a fila; que a autora era líder de caixa, e quando não havia quem pudesse liberar o caixa era a autora que tinha que entrar; que existia um código de ética e um termo de responsabilidade sobre não compartilhamento de senhas e digitais, mas que isso era apenas na teoria, porque, na prática, existia esse compartilhamento; que esse fato ocorria a partir do pedido da gestão da loja, ou seja, gerentes e supervisores vendo as necessidades poderiam determinar o compartilhamento para melhorar o serviço; que a depoente foi dispensada sem justa causa um dia antes da autora. (Grifou-se)."**

E acrescenta ainda a referida testemunha: **"que durante o período todo que trabalhou na ré nunca teve qualquer conhecimento de colega que tenha sido advertido ou punido, ou muito menos dispensado por justa causa por causa de compartilhamento de senha; que reitera que a prática de compartilhamento de senha era habitual na loja; que todos na loja do Plaza tinham conhecimento do compartilhamento e costumavam fazer; que já viu a funcionária Luzinete usar senha e digital com outras pessoas; que a autora a digital da Sra. Luzinete com a ciência desta; que a digital da Sra. Luzinete era usado como um acesso coringa; que a autora usava a senha da Sra. Luzinete porque se entrasse com sua própria senha para operar o caixa ela não poderia fazer operações como: estorno ou cancelamento; que, portanto, a autora usava as duas senhas para com a da Luzinete fazer atendimento e se fosse necessário alguma autorização especial ela usava então a sua própria senha; que já viu a Sra. Tainá usar senha e digital de outros funcionários; que a Sra. Tainá foi operadora de caixa, mas na época da saída da depoente trabalhava como auxiliar administrativa; que a Sra. Tainá compartilhava sua senha e digital; que a autora nunca foi punida; que também tem ciência que a líder Paloma já usou senha e digital de outras pessoas; que a Sra. Paloma também compartilhava sua digital; que a gerente Laila já orientou a depoente a compartilhar sua senha e digital; que não se recorda se a Sra. Laila compartilhava sua senha e digital, mas crê que sim até porque ela também operava caixa."**

Diante desse cenário, observa-se que era comum o compartilhamento de senhas entre os funcionários da reclamada, principalmente porque determinadas operações precisavam do registro por dois empregados, como estornos e cancelamentos, operações essas que ao que se infere eram necessárias e comuns na rotina da reclamante.

Em semelhante sentido direcionou-se o depoimento da testemunha da autora (Sr. Marcia), que fez os seguintes esclarecimentos: **"que as funções de liderança, supervisão e gerencia tem senha de aprovação; que por isso, quando precisavam ajudar abrindo caixa, usavam a senha de outro colega, geralmente dos operadores de caixa; que era um nível mais baixo; que nesse tipo de situação, normalmente havia troca de senhas para operação de caixa; que os supervisores sabiam desse fato;"**

O poder disciplinar que detém o empregador, nada obstante o autorize a impor a correspondente punição ao empregado que incide em alguma falta, deve ser

acompanhado de elementos indispensáveis à configuração da justa causa, como gravidade, atualidade e relação causa-efeito entre a conduta e a punição. O requisito gravidade revela-se inescusável, uma vez que nem todo ato faltoso tipifica justa causa para a rescisão contratual, dando ensejo à aplicação de penalidades menos graves, tais como advertência ou suspensão.

Logo, a partir da comprovação pela reclamante de que o compartilhamento de senhas entre os funcionários era inclusive fomentado pelos supervisores, a fim de que tivesse agilidade o atendimento aos clientes, verifica-se que a conduta da autora não possui subsunção com o conceito de mau procedimento.

Além disso, nota-se que a reclamada não demonstra a ocorrência de prejuízo com o uso da senha de outra colega pela autora, sobretudo considerando que o expediente empregado tinha como escopo agilizar o atendimento dos clientes, reduzindo o tempo de espera nas filas. Pelos mesmos motivos, não se verifica a quebra da fidúcia necessária à continuidade do vínculo empregatício.

De se destacar ainda que a autora contava com quase quatro anos de serviços prestados à reclamada, sem notícia de qualquer advertência ou suspensão no curso de todo o período contratual, embora, como já exposto, a conduta praticada pela reclamante fosse de conhecimento de seus superiores hierárquicos.

Sendo assim, a conclusão é que a reclamada não observou a indispensável gradação entre a conduta do empregado e a punição aplicada, gradação que destaque-se, propiciaria o alcance dos fins pedagógicos do exercício do poder disciplinar, direcionando tal poder à meta de ajustar o trabalhador à dinâmica empregatícia pretendida, sem o intuito preponderantemente punitivo, mas essencialmente educacional.

Sobre o tema, confira-se os seguintes precedentes:

**JUSTA CAUSA. PUNIÇÃO EXCESSIVA. A reprimenda deve ser gradual, buscando a necessária proporção entre a infração e a sanção, compatível com as peculiaridades do caso concreto.** No caso, revela-se excessiva diante do baixo potencial ofensivo. **A pena deve ser proporcional à gravidade do fato. E a demissão com justa causa é a mais grave das penas, havendo outras mais brandas e mais adequadas à gravidade da conduta da autora. Recurso provido.** I - (TRT-1 - RO: 01002344620165010011, Data de Julgamento: 13/09/2016, Primeira Turma, Data de Publicação: 23/09/2016). (Grifou-se).

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. BIS IN IDEM. IMPOSSIBILIDADE. A justa causa, por ser a penalidade máxima aplicada ao empregado, deve ser tida como última ratio e sua aplicação merece ser cercada de cautelas.** Não se pode admitir que uma mesma falta, já objeto de outra pena, seja fundamento para a dispensa motivada, o que caracteriza bis in idem. (TRT-1 - RO: 00115372020145010011 RJ, Relator: JOSÉ LUIS CAMPOS XAVIER, Data de Julgamento: 01/08/2016, Sétima Turma, Data de Publicação: 24/08/2016). (Grifou-se).

Por todo o exposto, impõe-se a reforma da sentença de modo a reconhecer a nulidade da justa causa aplicada.

Como consequência da reversão, são devidas as verbas rescisórias da modalidade da dispensa imotivada: férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário proporcional, aviso prévio (36 dias), indenização compensatória de 40% do FGTS, bem assim a anotação na CTPS com data de 27/08/2020 ante a integração do aviso prévio, além de

expedição de guias para recebimento do seguro desemprego e saque do FGTS.

Invertido o ônus de sucumbência. Fixado novo valor da causa em R\$13.000,00 (treze mil reais), para fins de recolhimento de custas processuais e depósito recursal.

## HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Sobre o tema, o juízo adotou as seguintes razões de decidir:

*Com o advento da Lei nº 13.467/17, esta Especializada passa a admitir os honorários advocatícios sucumbenciais, nos termos do art. 791-A da CLT, revogando-se os entendimentos fixados nas Súmulas 219 e 329 do C. TST.*

*Considerando-se a natureza jurídica processual da matéria, entendo ser regida pela nova legislação, tornando plenamente aplicável ao caso a sistemática inclusive quanto ao critério de sucumbência recíproca, previsto no art. 791-A, 3º, CLT.*

*Assim, considerando os critérios previstos no art. 791-A, 2º, CLT, arbitro os honorários advocatícios em favor da parte autora à razão de 5% sobre o valor de liquidação da sentença, bem como honorários advocatícios em prol da reclamada, também à razão de 5%, a ser calculado sobre o valor atualizado dos pedidos julgados como improcedentes, procedendo o pedido de item "I" nestes termos.*

*Considerando a gratuidade de justiça deferida à parte autora nesta decisão, aplica-se o disposto no art. 791-A, § 4º, da CLT, e, portanto, o débito do reclamante ficará sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderá ser executado se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, as obrigações do beneficiário (CLT, art. 791-A, §4º).*

Em suas razões recursais, a parte reclamante pugna pela majoração dos honorários advocatícios para o percentual de 15% sobre o valor da condenação.

### ANÁLISE.

Não há falar em necessidade de majoração do montante arbitrado, pois entendo que somente seria o caso de reforma pela instância recursal caso houvesse a inobservância pelo juízo de primeiro grau dos percentuais legalmente fixados ou abrupta discrepância entre o percentual fixado e a atuação do advogado, segundo os critérios norteadores para tanto, uma vez que, ao conduzir toda a instrução processual, a primeira instância é a mais capacitada para medir o grau de zelo do profissional, a natureza e a importância da causa e o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Logo, mantém-se o percentual deferido na sentença em razão da sua razoabilidade.

Nego provimento.

### CONCLUSÃO

Ante o exposto, voto por **CONHECER** do recurso, e, no mérito, **DAR**

**PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO**, para declarar a nulidade da dispensa por justa causa e condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes da modalidade da dispensa imotivada, elencadas na fundamentação, bem assim como a anotação na CTPS com data de 27/08/2020 ante a integração do aviso prévio, além de expedição de guias para recebimento do seguro-desemprego e saque do FGTS. Invertido ônus da sucumbência. Fixado novo valor da causa em R\$13.000,00 (treze mil reais), para fins de recolhimento de custas processuais e depósito recursal.

**A C O R D A M** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, por **unanimidade**, **CONHECER** do recurso, e, no mérito, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO**, para declarar a nulidade da dispensa por justa causa e condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes da modalidade da dispensa imotivada, elencadas na fundamentação, bem assim como a anotação na CTPS com data de 27/08/2020 ante a integração do aviso prévio, além de expedição de guias para recebimento do seguro desemprego e saque do FGTS. Invertido ônus da sucumbência. Fixado novo valor da causa em R\$13.000,00 (treze mil reais), para fins de recolhimento de custas processuais e depósito recursal.

**ANTONIO PAES ARAUJO**

**Relator**

**Votos**