



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000675-08.2025.5.12.0040**

Relator: MARI ELEDA MIGLIORINI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 20/02/2026

Valor da causa: R\$ 75.737,07

Partes:

RECORRENTE: FABIANA ALVES DA SILVA

ADVOGADO: LUIZ GUSTAVO BATISTELLA VIOTTI

RECORRIDO: BY BUS TURISMO LTDA

ADVOGADO: ALZEMIRO WILSON PERES FREITAS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000675-08.2025.5.12.0040 (ROT)

RECORRENTE: FABIANA ALVES DA SILVA

RECORRIDO: BY BUS TURISMO LTDA

RELATORA: MARI ELEDA MIGLIORINI

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. MOTORISTA PROFISSIONAL. ENTREGA DA DIREÇÃO A TERCEIRO INABILITADO. QUEBRA DE FIDÚCIA. CONFIGURAÇÃO. A conduta de motorista profissional que entrega a direção de veículo de grande porte (ônibus) a terceiro estranho ao quadro funcional e desprovido de habilitação específica configura falta grave (mau procedimento). Tal atitude rompe de imediato a confiança necessária à relação de emprego, autorizando a aplicação da penalidade máxima sem a necessidade de observância da gradação de penas.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da 1ª Vara do Trabalho de Balneário Camboriú, SC, sendo recorrente **FABIANA ALVES DA SILVA** e recorrida **BY BUS TURISMO LTDA**.

A autora interpõe recurso ordinário contra a sentença que julgou improcedentes os pedidos da ação, da lavra do Juiz Valdomiro Ribeiro Paes Landim.

A autora pede a reforma da decisão quanto aos seguintes aspectos: reversão da justa causa e estabilidade gestacional.

Contrarrazões não foram apresentadas.

É o relatório.

V O T O

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso.

M É R I T O

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA



1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE GRAVIDADE E PROPORCIONALIDADE DA PENA

A autora afirma que exercia a função de motorista de ônibus e foi dispensada sob a acusação de permitir que um colega conduzisse o veículo por um curto trajeto (cerca de 10 metros) para estacionar, o que resultou em uma leve avaria.

Sustenta que a penalidade foi desproporcional, sem observância da gradação de penas (advertência ou suspensão) e que, por estar grávida, detinha estabilidade provisória.

A ré defende a legalidade da justa causa, argumentando que a conduta foi gravíssima.

Aduz que a autora cedeu a direção do ônibus ao seu namorado, pessoa sem nenhum vínculo com a empregadora e desprovida de habilitação para conduzir veículos coletivos.

Alega que tal ato causou um acidente com danos materiais de R\$ 2.300,00, rompendo definitivamente a confiança necessária à relação de emprego.

O Juízo de origem rejeitou a pretensão sob os seguintes fundamentos (fl. 189):

"O documento de Id 462ee4b demonstra que a reclamante foi comunicada de sua dispensa por justa causa em virtude de ter repassado a direção do ônibus da empresa para uma pessoa sem qualquer vínculo com a empresa e não habilitada, resultando em um acidente dentro das dependências da empresa contratante.

Em depoimento pessoal a reclamante confirmou que cedeu a direção do ônibus a seu então namorado; confirmou que o então namorado não possuía habilitação para dirigir ônibus e confirmou que houve uma colisão que causou avarias no ônibus e em parte da estrutura do estabelecimento do cliente para o qual a demandada prestava serviços (Id a3a29bc).

A conduta confessada pela reclamante configura ato de mau procedimento; desídia no desempenho das respectivas funções e indisciplina.

Portanto, falta grave que faz ruir a fidúcia para a continuidade da relação empregatícia.

Nesse cenário, imperiosa a manutenção da penalidade disciplinar aplicada pela reclamada e a rejeição do pedido de declaração de nulidade da dispensa por justa causa."

Inconformada, a autora reitera que o dano foi de pequena monta e que o fato isolado não justifica a dispensa por justa causa.

Argumenta que houve violação ao princípio da gradação das penas e da proporcionalidade, uma vez que a ré deveria ter aplicado sanções pedagógicas antes da dispensa motivada.



Sem razão.

No caso, a autora admitiu em Juízo ter confiado um veículo de grande porte - destinado ao transporte coletivo - a um terceiro estranho ao quadro de funcionários da sociedade empresária e, mais grave ainda, inabilitado para tal categoria de condução.

Essa atitude extrapola o mero erro operacional ou a culpa leve, configurando um abandono deliberado do dever de zelo e segurança que se espera de um motorista profissional.

A entrega de um instrumento que oferece risco potencial à coletividade a uma pessoa não autorizada e despreparada fere o núcleo da confiança que sustenta o contrato de trabalho.

Ao agir dessa forma, a empregada assumiu o risco de gerar danos e demonstrou um descompromisso incompatível com a continuidade do vínculo, o que caracteriza perfeitamente o mau procedimento.

Portanto, a quebra de confiança foi imediata e absoluta, justificando a aplicação direta da penalidade máxima prevista no art. 482 da CLT, independentemente do histórico funcional anterior ou da extensão do dano material causado.

Diante do exposto, não merece prosperar o recurso da autora neste particular, mantendo-se a sentença que reconheceu a validade da dispensa por justa causa.

Nego provimento.

2. ESTABILIDADE GESTACIONAL

A autora alega que, na data de sua dispensa (18/03/2025), já se encontrava em estado gestacional de aproximadamente 10 semanas.

Sustenta ter comunicado o fato à ré no início do referido mês e que, por força do art. 10, II, "b", do ADCT, possui direito à estabilidade provisória ou indenização substitutiva.

O Juízo *a quo* indeferiu o pedido fundamentando que, independentemente da discussão jurídica sobre a penalidade aplicada, não consta nos autos nenhum documento que comprove a alegada gravidez.

Assim, julgou improcedentes as pretensões de reintegração ou indenização estabilitária



A recorrente insurge-se contra a decisão, argumentando que a proteção à maternidade é um direito social irrenunciável e de natureza objetiva, conforme o Tema 497 do STF e a Súmula 244 do TST.

Defende que o desconhecimento da gravidez pelo empregador não afasta o direito à estabilidade, que deve ser garantido desde que a concepção seja anterior à dispensa.

Sem razão.

Independentemente do estado gravídico da parte autora, o reconhecimento da justa causa é suficiente para afastar o direito à estabilidade pretendida.

Além disso, a insurgência recursal carece de suporte fático-probatório, isto porque o reconhecimento do direito à estabilidade provisória pressupõe a comprovação cabal da existência do estado gravídico, situação que não se observa nos autos.

Dessa forma, o reconhecimento da justa causa, bem como a ausência de prova da condição de gestante torna inviável a reforma do julgado, não havendo falar em reintegração ou pagamento de indenização substitutiva no caso.

Nego provimento.

ACORDAM os membros da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Custas conforme a sentença: R\$1.514,74, pela autora, dispensadas.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 07 de maio de 2026, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Mari Eleda Migliorini, os Desembargadores do



Trabalho Marcos Vinicio Zanchetta e Cesar Luiz Pasold Júnior. Presente a Procuradora Regional do Trabalho Marcia Cristina Kamei López Aliaga.

MARI ELED A MIGLIORINI
Relatora

