



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:** GOIASFORTE VIGILANCIA E SEGURANCA LTDA

ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

ADVOGADO: AMANDA MILHOMEM ROCHA

**RECORRENTE:** ADILSON CASSIMIRO DE ASSIS

ADVOGADO: RENATA GERALDA DA SILVA

**RECORRIDO:** ADILSON CASSIMIRO DE ASSIS

ADVOGADO: RENATA GERALDA DA SILVA

**RECORRIDO:** GOIASFORTE VIGILANCIA E SEGURANCA LTDA

ADVOGADO: MOZART VICTOR RUSSOMANO NETO

ADVOGADO: ELLEN CRISTINE ROCHA DUARTE

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: GOIASFORTE VIGILANCIA E SEGURANCA LTDA , ADILSON CASSIMIRO DE ASSIS**

**RECORRIDO: ADILSON CASSIMIRO DE ASSIS, GOIASFORTE VIGILANCIA E SEGURANCA LTDA**

**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**



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, nexos 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.ago.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 gradação, 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.ago.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.

Diante 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.ago.2024, em que recebeu a suspensão disciplinar, foi impedido de laborar no restante do mês de agosto (dias 22.ago.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.ago.2024 a 30.ago.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**

