



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020043-56.2024.5.04.0332

Relator: HORISMAR CARVALHO DIAS

Tramitação Preferencial
- Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/10/2025

Valor da causa: R\$ 100.095,21

Partes:

RECORRENTE: CHARLES MARCIAL DE BRITO

ADVOGADO: DANIEL CORAL

RECORRENTE: CENTRO DE FORMACAO DE CONDUTORES SAO LEOPOLDO LTDA - EPP

ADVOGADO: MARCIA PESSIN

RECORRIDO: CHARLES MARCIAL DE BRITO

ADVOGADO: DANIEL CORAL

RECORRIDO: CENTRO DE FORMACAO DE CONDUTORES SAO LEOPOLDO LTDA - EPP
ADVOGADO: MARCIA PESSIN

TERCEIRO INTERESSADO: Departamento Estadual de Trânsito - Detran/RS



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020043-56.2024.5.04.0332 (ROT)

RECORRENTE: CHARLES MARCIAL DE BRITO, CENTRO DE FORMACAO DE CONDUTORES SAO LEOPOLDO LTDA - EPP

RECORRIDO: CHARLES MARCIAL DE BRITO, CENTRO DE FORMACAO DE CONDUTORES SAO LEOPOLDO LTDA - EPP

RELATOR: HORISMAR CARVALHO DIAS

EMENTA

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO PARA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. FORNECIMENTO DE SENHA PESSOAL. DESPROPORCIONALIDADE DA PENALIDADE. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário do reclamado contra sentença que reverteu a justa causa aplicada ao reclamante para dispensa imotivada, por considerar desproporcional a penalidade, apesar de comprovada a falta consistente no repasse de senha pessoal de acesso ao sistema do Detran/RS a terceiro.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em analisar se a conduta do reclamante, ao fornecer sua senha pessoal e intransferível de acesso ao sistema do Detran/RS a seu superior hierárquico, configura falta grave apta a justificar a dispensa por justa causa, considerando a excepcionalidade da situação e o histórico profissional do empregado.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A conduta do reclamante de fornecer sua senha pessoal e intransferível ao superior hierárquico, embora irregular e contrária às normas do Detran/RS e da Convenção Coletiva, não possui gravidade suficiente para justificar a dispensa por justa causa.

4. A aplicação da justa causa exige proporcionalidade e gravidade, considerando o histórico profissional do empregado e o contexto fático, o que não foi observado no caso.

5. A situação foi excepcional, visando viabilizar a realização das provas teóricas por alunos, sem comprovação de motivação ilícita ou prejuízos efetivos ao empregador ou a terceiros.



6. A ausência de punições anteriores e a falta de gradação das penalidades também fundamentam a reversão da justa causa para dispensa imotivada.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso ordinário desprovido.

Tese de julgamento: A reversão da justa causa para dispensa imotivada é cabível quando a conduta do empregado, embora irregular e contrária às normas internas e legais, não se revela suficientemente grave e proporcional, especialmente diante do histórico profissional e da ausência de prejuízos efetivos, recomendando-se a gradação das penas.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE.**

Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO** (CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES SÃO LEOPOLDO LTDA - EPP).

Intime-se.

Intime-se.

Porto Alegre, 15 de abril de 2026 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de parcial procedência da ação (ID 55c6ed1), as partes recorrem.

O reclamante, em razões de ID 2bf2166, busca a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: invalidade do regime de compensação semanal e do banco de horas.



O reclamado CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES SÃO LEOPOLDO LTDA - EPP (ID 1aca4e5) pretende a reforma da decisão em relação aos seguintes tópicos: despedida por justa causa e multa do art. 477 da CLT.

São apresentadas contrarrazões pela parte reclamante (ID f2f9932) e pelo reclamado (ID b67ff88).

É o relatório.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

FUNDAMENTAÇÃO

I. Recurso ordinário do reclamante

1. Horas extras. Regime compensatório semanal e banco de horas. Invalidez

O reclamante postula a reforma da sentença que indeferiu as horas extras, argumentando que a decisão diverge da jurisprudência majoritária e que os regimes compensatórios adotados (compensação semanal e banco de horas) são inválidos. Alega que a habitualidade de horas extras viola a proteção à saúde e segurança do trabalhador, tornando ineficaz a compensação e irregularizando o regime (Súmula 85, IV, TST), conforme reforçado pelo Tema 1.046 do STF, que limita a negociação coletiva em direitos indisponíveis. Ademais, aponta a falta de requisitos legais na negociação coletiva e na implementação do banco de horas, que impossibilita o controle das horas pelo empregado, bem como a ilegalidade da extrapolação do limite diário de jornada. Finalmente, sustenta que a coexistência de compensação semanal e banco de horas invalida ambos os regimes, uma vez que o banco de horas pressupõe a prestação habitual de horas extras, ao passo que a compensação semanal busca suprimir o labor em um dia da semana.

Analiso.

Assim consta na sentença (ID 55c6ed1 - PDF págs. 741-742):

[...]

Observa-se que a exigência do art. 74, §2º, da CLT resta atendida, sendo possível identificar, nos controles de ponto (ID. d1ac126), a existência de horários de entrada e saída variáveis, com prestação de horas extras. Outrossim, sob o aspecto material, não há elementos nos autos que infirmem a idoneidade desses registros como prova da jornada da parte autora. Reconhece-se, pois, a validade desses documentos.



No que se refere ao banco de horas implementado, a prática estava amparada nas convenções coletivas da categoria (cláusula 32ª - ID. b11efb6), restando preenchidos os requisitos formais do art. 7º, XIII, da Constituição Federal e do item V da Súmula nº 85 do TST.

Esse regime encontra amparo legal no §2º do art. 59 da CLT, considerando-se regular a prática desde que as horas trabalhadas não excedam, no período máximo de um ano, à soma da carga horária semanal de trabalho prevista, tampouco seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias, o que se constata não ser o caso dos autos. Ainda, observa-se nos cartões ponto a adoção de mecanismo de controle que permite ao empregado a conferência de crédito, débito e saldo no banco de horas.

Em relação ao regime compensatório semanal, encontra-se amparado em acordo individual (ID. 4f69269), estando regular, do ponto de vista formal, a teor do art. 7º, XIII, da Constituição Federal e do item I da Súmula nº 85 do TST. Ainda, não se verifica nos controles de jornada a desnaturação desse regime pelo trabalho habitual aos sábados destinados à compensação.

Destaca-se que a iterativa e notória jurisprudência do TST, não há óbice à adoção simultânea dos regimes de banco de horas e compensatório semanal. Ainda, a prestação habitual de horas extras, tendo em vista o curso da relação de emprego (período imprescrito) na vigência da Lei nº 13.467/17, não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas, nos termos do parágrafo único do art. 59-B da CLT. Por fim, não se aplica ao caso dos autos a diretriz da Súmula nº 85, VI, do TST e da Súmula nº 67 do TRT da 4ª Região, porquanto não há exercício de atividade insalubre pelo reclamante.

Com efeito, reconhecida a validade dos registros de jornada e do banco de horas implementado, incumbe à parte autora apontar o inadimplemento de horas extras não compensadas ou remuneradas, a teor do art. 818, I, da CLT, do que não se desonera. Cumpre esclarecer, em atenção aos termos da inicial, que não houve elasticidade do critério de quantificação das horas extras previsto no art. 58, §1º, da CLT por força de norma coletiva, limitando-se as disposições a respeito da marcação do ponto a reproduzir esse critério legal (cláusula 36ª - ID. b11efb6).

Improcede o pedido de pagamento de horas extras.

[...]

O reclamante foi admitido pelo reclamado CENTRO DE FORMAÇÃO DE CONDUTORES SÃO LEOPOLDO LTDA - EPP em 25-04-2013, na função de "instrutor teórico" (contrato de ID 4f69269 - PDF pág. 54), e despedido por justa causa em 05-01-2024 (TRCT de ID d426f29 - PDF pág. 56).

A parte autora não trouxe, em grau recursal, elementos probatórios robustos que infirmassem, de forma específica e detalhada, a conclusão quanto à validade dos regimes compensatórios adotados, limitando-se a alegações genéricas.

Como consta da decisão recorrida, os cartões de ponto do período imprescrito (ID d1ac126 e seguintes - PDF págs. 241-301), assinados pelo reclamante, mostram a adoção de mecanismo de controle que permite ao empregado a conferência de crédito, débito e saldo no banco de horas, não se verificando



extrapolação aos limites de jornada (CLT, art. 59, §2º). O regime compensatório semanal, amparado por acordo individual (ID 4f69269 - PDF pág. 54), também se mostra regular, sem desnaturação pela prestação habitual de horas aos sábados destinados à compensação.

Quanto à alegação de incompatibilidade de adoção simultânea de dois regimes compensatórios, cumpre referir que a adoção concomitante de regime compensatório semanal e de banco de horas, por si só, não é motivo para a invalidação desses regimes. É possível - como no caso dos autos - que as horas creditadas no banco de horas, excedentes à compensação semanal, não sejam habituais a ponto de desvirtuar o regime compensatório semanal, ou seja, a adoção do banco de horas não pressupõe necessariamente a prorrogação habitual da carga horária semanal.

Os regimes foram implementados em conformidade com a legislação e as normas coletivas aplicáveis, e a parte autora não logrou êxito em demonstrar a existência de irregularidades que pudessem acarretar sua descaracterização.

Portanto, entendo que a matéria foi muito bem elucidada pelo Juízo de origem, não comportando reforma no particular, sendo mantida a sentença, no tópico, em seus próprios fundamentos.

Nego provimento.

II. Recurso ordinário do reclamado

1. Justa causa. Despedida

O reclamado insurge-se contra a sentença que determinou o pagamento de aviso-prévio proporcional, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3 e FGTS sobre as parcelas rescisórias, além de indenização compensatória de 40% sobre o FGTS, argumentando que a decisão não deve prosperar, pois os elementos de prova comprovam a prática de ato gravoso pelo reclamante, justificando a justa causa. Alega que, embora o juízo de primeiro grau tenha reconhecido a falta grave, entendeu pela desproporcionalidade da penalidade, convertendo-a em dispensa imotivada. Sustenta que a decisão é contrária à prova produzida e viola o artigo 482 da CLT, pois estão presentes todos os elementos para ensejar a penalidade. Aduz que o reclamante repassou sua senha pessoal de acesso ao sistema do Detran /RS a terceiro, o que é vedado, conforme Resolução do CONTRAN nº 789 e Portaria do DETRAN/RS nº 181/2016. Afirma que o reclamante tinha conhecimento da proibição, conforme seu depoimento pessoal e das testemunhas, e que tal conduta constitui falta grave, passível de justa causa, nos termos da legislação e da Convenção Coletiva de Trabalho. Cita jurisprudência.

Ao exame.



O Juízo de origem assim decidiu (ID 55c6ed1 - PDF págs. 737-740):

[...]

Sob o aspecto material, considera-se que a motivação da despedida por justa causa, quando evidenciada, condiciona a validade do ato pela adoção, por analogia, da teoria dos motivos determinantes, amplamente aceita na seara do Direito Administrativo, incumbindo à empregadora o ônus da prova quanto a veracidade da falta grave imputada ao empregado, por força do art. 818, II, da CLT.

Ainda, a caracterização da falta grave obreira ensejadora da rescisão do contrato de trabalho exige que as violações (contratuais e/ou extracontratuais) sejam significativas, suficientes a ponto de inviabilizar a manutenção do vínculo laboral, pela quebra da confiança inerente ao vínculo jurídico estabelecido entre as partes. Como requisitos para a regularidade do procedimento patronal, exige-se a imediatidade da punição, a relação de causalidade entre a falta e a penalidade, a ausência de duplicidade punitiva, a proporcionalidade da penalização e, quando possível, a gradação das penas como critério pedagógico

No caso, extrai-se das manifestações do autor nos autos ser incontroverso o fato que consubstancia a sua despedida por justa causa em 05/01 /2024 (comunicado do ID. 502077e), a saber: a empregadora teve conhecimento, no dia anterior, de que o reclamante (instrutor) havia fornecido, em 26/12/2023 e fora de seu turno de trabalho, sua senha de acesso ao sistema do Detran/RS ao seu superior hierárquico Edimar (diretor de ensino), para que este realizasse a homologação de aulas teóricas.

Trata-se de conduta que implica violação às disposições legais que regulam a atividade da reclamada, porquanto o art. 41, III, da Resolução do CONTRAN nº 789/2020 estabelece que as senhas de acesso ao sistema do Detran/RS são pessoais e intransferíveis, bem como a Portaria DETRAN/RS nº 181/2016 estabelece que a senha fornecida para uso no sistema informatizado "é pessoal, individual e intransferível, ficando vedado o conhecimento e a utilização por terceiros", configurando a violação desse dever infração administrativa.

Da mesma forma, verifica-se nas convenções coletivas da categoria que o descumprimento das regras relacionadas ao registro das aulas com a senha pessoal é passível de dispensa por justa causa (cláusula 23ª, parágrafo terceiro ID. 36487fe).

Ainda, de acordo com os esclarecimentos prestados pelo Detran (ID. 68bff0a), incumbe ao instrutor a homologação no sistema das aulas que ofertou, através de dados personalíssimos de acesso (usuário e senha) em computadores na sede do CFC, sendo permitida, caso o instrutor esteja impossibilitado de realizar a homologação, a realização desta atividade por um dos diretores do CFC, utilizando o seu próprio usuário e senha (e não do Instrutor), exigindo-se para essa hipótese o prévio encaminhamento de pedido ao Detran, o qual realiza análise e, se autorizado, registra liberação no sistema.

Soma-se a isso, é inequívoca a ciência do reclamante sobre essa vedação de fornecimento de senhas a terceiros, tal como revela o seu depoimento que recebeu a "informação de que a senha era pessoal e intransferível; [...] que tem conhecimento de que há uma Portaria do Detran no sentido de que a senha é pessoal e intransferível".

No mesmo sentido, a testemunha Eliana, que trabalhou como diretora geral na reclamada, confirma que "todos os funcionários quando fazem o cadastramento junto ao Detran recebem um termo no qual consta que a senha é pessoal e intransferível; [...] que desde o curso de formação de instrutores, frisa-se ao instrutor que a senha é pessoal



e intransferível; [...]; apenas o instrutor pode homologar as aulas que ministrou; que o diretor de ensino jamais pôde homologar as aulas com a senha de um instrutor".

Por fim, a testemunha Juliana, que trabalhou na reclamada como recepcionista, declara que "possui uma senha de acesso para atendimento na recepção; que a depoente recebeu orientação para que não fornecesse a senha a nenhum colega, inclusive para diretores".

Portanto, tem-se por demonstrada a falta praticada pelo reclamante, incumbindo-lhe, nos termos do art. 818, I, da CLT, comprovar a alegada conivência da empregadora com a prática usual de fornecimento de senhas dos instrutores aos diretores do CFC, do que não se desonera.

Aliás, essa tese do autor é infirmada pelos depoimentos da testemunha Eliana "no período em que trabalhou no reclamado nunca houve a homologação de uma aula com a utilização da senha de um instrutor pelo diretor de ensino; [...] que caso haja necessidade de realização da prova pelo aluno sem a homologação de todas as aulas, posterga-se a data da prova ou solicita-se ao instrutor que faça a homologação no sistema; [...]; que o diretor de ensino tem o compromisso de não solicitar ao instrutor sua senha" e da testemunha a Juliana "nunca presenciou nenhum colega utilizar a senha de outro".

Em relação ao depoimento da testemunha Leo Fabiano, tem-se com reservas na medida em que reitera não ter recebido a orientação da reclamada de que a senha de acesso ao sistema era pessoal e intransferível, o que é contrariado pelo depoimento das demais testemunhas, inclusive pelo depoimento do próprio autor.

Portanto, após a análise do conjunto probatório, conclui-se que o reclamante incorreu em ato faltoso ao descumprir a orientação do empregador de se abster de fornecer a terceiros a sua senha de acesso ao sistema do Detran, sobretudo por ter ciência da vedação dessa prática na legislação que regula a atividade desempenhada pela reclamada, demandando inclusive a comunicação dos fatos àquele órgão (e-mail do ID. f724fb1).

De outra parte, ainda que observada a imediatidade da punição máxima, considero que esta não se apresenta razoável e adequada, na medida em que não há qualquer evidência de que a utilização, pelo autor, da senha pessoal de seu subordinado tenha motivação ilícita subjacente, sendo possível extrair da prova oral colhida e emprestada ter sido essa situação excepcional, com o único propósito de viabilizar a realização das provas pelos alunos, em benefício, pois, dos clientes da reclamada, conforme se extrai do depoimento abaixo transcrito:

"no dia 26/12/2023, o Sr. Edimar entrou em contato com o reclamante; que foi até a sala do Sr. Edimar em razão de quatro alunos que estavam aguardando para a realização da prova teórica na mesma manhã, mas as aulas não estavam homologadas ainda; que foi falar com o Sr. Edimar para ver se ele poderia homologar as aulas a fim de viabilizar a realização da prova pelos alunos; que foi a primeira vez que isso aconteceu; que o Sr. Edimar tentou homologar com a sua própria senha e não conseguiu, motivo pelo qual ligou para o reclamante e pediu sua senha para homologar as aulas; que o Sr. Edimar homologou as aulas com a senha do reclamante; que os alunos conseguiram realizar a prova; que o fato foi relatado a Sra. Gabrielle entre o dia 04 ou 05/01/2024, após esta questionar se havia sido possível a realização da prova pelos alunos; [...]; que quando os alunos estavam na reclamada aguardando para fazer a prova, conversou com a Sra. Gabrielle, que orientou a depoente a falar com o Sr. Edimar, pois era responsabilidade deste; [...]; que os alunos que estavam aguardando para fazer a prova não chegaram a reclamar, porque eles nem



souberam que as aulas não estavam homologadas no sistema, já que a depoente foi buscar solução antes de repassar a situação a eles; [...]; que não recorda de nenhuma outra situação equivalente à relatada com relação aos alunos"

Nesse contexto, não obstante a caracterização da falta cometida, conclui-se, a partir das circunstâncias do fato apurado, que a conduta do reclamante não se revelou suficientemente grave a ponto de cancelar o rompimento do vínculo jurídico estabelecido entre as partes, mormente diante do histórico laboral da parte autora e da possibilidade de manutenção do vínculo laboral após, por exemplo, adoção de graduação das penas como critério pedagógico e apto a penalizar o agir faltoso de forma proporcional, sem a necessidade peremptória de dispensa por justa causa.

Ante o exposto, por desproporcional ao ato praticado, declara-se a nulidade da despedida por justa causa para convertê-la em despedida sem justa causa.

[...]

O critério determinante da despedida motivada é a falta de cumprimento contratual do empregado, desde que aquela falta seja culpável e grave. A justa causa é a sanção máxima aplicada ao trabalhador, impondo a doutrina como requisitos a gravidade (perda da confiança depositada no empregado), a atualidade (punição imediata ao ato faltoso) e a proporcionalidade entre a punição e a falta. É certo que, do ponto de vista da conduta processual, a regra é que compete à empresa demandada comprovar, de forma robusta e satisfatória, os acontecimentos que motivaram a despedida por justa causa e, assim sendo, permitir ao Juízo a análise da atualidade e proporcionalidade do ato de demissão.

No caso, irretocável a decisão do Juízo de origem ao julgar procedente o pedido de reversão da justa causa para dispensa imotivada.

Não há controvérsia que o reclamante forneceu sua senha pessoal e intransferível ao superior hierárquico para homologação de aulas, ato que viola normas do Detran/RS e da Convenção Coletiva, e que tinha ciência de que tal conduta era vedada.

Todavia, analisando o conjunto probatório, fica evidenciado que, embora o reclamante tenha admitido fornecer sua senha pessoal e intransferível ao diretor de ensino, o ato ocorreu em uma situação excepcional, visando viabilizar a realização das provas teóricas por alunos que aguardavam a homologação das aulas. Como observado na sentença, não há evidências, nos autos, de que essa conduta tenha tido motivação ilícita subjacente ou que tenha causado efetivos prejuízos ao CFC reclamado, aos seus clientes ou a terceiros. Ao contrário, o depoimento transcrito na sentença, da testemunha JULIANA, convidada pelo reclamado, revela que o reclamante foi instado a fornecer sua senha ao superior hierárquico em benefício dos alunos, visando viabilizar a realização das provas. E por fim, a empregadora não demonstrou que o autor, que então contava com quase 11 anos de contrato, tenha sido anteriormente punido ou advertido em relação a conduta semelhante, razão pela qual também entendo que não foi observada a graduação das penalidades.



A aplicação da justa causa, pela repercussão que tem na vida profissional do trabalhador, deve ser suficientemente grave e proporcional à falta praticada, observando-se, por um critério de razoabilidade, o histórico funcional do empregado. No presente caso, a conduta do reclamante, embora irregular, não atingiu tal gravidade, especialmente considerando o contexto fático e o seu bom histórico profissional, o que leva à conclusão que a penalidade aplicada mostra-se inadequada e desproporcional.

Diante do exposto, mantenho a sentença quanto à reversão da justa causa para dispensa imotivada, com o consequente pagamento das verbas rescisórias decorrentes.

Nego provimento ao recurso.

2. Multa do art. 477 da CLT

A reclamada não concorda com a condenação ao pagamento da multa do artigo 477, § 8º, da CLT, argumentando que a sentença desconsiderou a controvérsia sobre a existência da justa causa. Sustenta que a multa se aplica quando descumprido o prazo para pagamento das verbas rescisórias constantes do TRCT, não se estendendo a outras verbas reconhecidas judicialmente, como as decorrentes da reversão da justa causa. Cita o artigo 477, § 8º, da CLT e jurisprudência do TST. Alega que a multa não é devida, pois não houve mora no pagamento das verbas rescisórias devidas à época.

A sentença está assim fundamentada (ID 55c6ed1 - PDF pág. 741):

[...]

O caso dos autos comporta a incidência da multa do artigo 477, § 8º, da CLT, a teor da Súmula nº 110 do TRT da 4ª Região: "É devida a multa do art. 477, §8º, da CLT nos casos em que é afastada em juízo a justa causa para a despedida do empregado, com a conversão em dispensa imotivada", razão pela procede o pedido de pagamento da multa prevista no referido dispositivo, no valor correspondente à totalidade das parcelas salariais percebidas, de acordo com a OJ nº 46 do TRT da 4ª Região e a tese fixada no Incidente de Recurso Repetitivo nº 142 do TST.

[...]

A decisão de primeiro grau está em conformidade com a tese jurídica fixada pelo TST no Tema 71 (RRAg - 0000031-72.2024.5.17.0101), de observância obrigatória, segundo a qual:

É devida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT no caso de reversão da dispensa por justa causa em juízo.

Nego provimento.



HORISMAR CARVALHO DIAS

Relator

VOTOS

DESEMBARGADOR EDSON PECIS LERRER:

Acompanho o voto do ilustre Relator.

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

JUIZ CONVOCADO HORISMAR CARVALHO DIAS (RELATOR)

DESEMBARGADOR RICARDO CARVALHO FRAGA

DESEMBARGADOR EDSON PECIS LERRER

