



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

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020251-49.2022.5.04.0772

Relator: DENISE PACHECO

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/03/2023

Valor da causa: R\$ 52.782,07

**Partes:**

**RECORRENTE:** MARCIO HENRIQUE ROMMEL

ADVOGADO: LEONIDAS COLLA

ADVOGADO: CEZAR CORREA RAMOS

ADVOGADO: FERNANDA DE OLIVEIRA LIVI

ADVOGADO: MANOEL FERMINO DA SILVEIRA SKREBSKY

**RECORRENTE:** CENTRAL CENTRO REG DE TRATAMENTO E RECUP DO ALCOOLISMO

ADVOGADO: ANDRE JAEGER

**RECORRIDO:** MARCIO HENRIQUE ROMMEL

ADVOGADO: LEONIDAS COLLA

ADVOGADO: CEZAR CORREA RAMOS

ADVOGADO: FERNANDA DE OLIVEIRA LIVI

ADVOGADO: MANOEL FERMINO DA SILVEIRA SKREBSKY

**RECORRIDO:** CENTRAL CENTRO REG DE TRATAMENTO E RECUP DO ALCOOLISMO

ADVOGADO: ANDRE JAEGER



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

### Identificação

PROCESSO nº 0020251-49.2022.5.04.0772 (ROT)

RECORRENTE: MARCIO HENRIQUE ROMMEL, CENTRAL CENTRO REG DE TRATAMENTO E RECUP DO ALCOOLISMO

RECORRIDO: MARCIO HENRIQUE ROMMEL, CENTRAL CENTRO REG DE TRATAMENTO E RECUP DO ALCOOLISMO

RELATOR: DENISE PACHECO

### EMENTA

**Justa causa. Dupla punição.** Ainda que comprovados os fatos que motivaram a dispensa do trabalhador por justa causa, a dupla punição invalida a causa extintiva do contrato de trabalho alegada pela empregadora, porquanto inadmissível a dupla penalização por comportamento pretérito do empregado.

### ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMADO** (MARCIO HENRIQUE ROMMEL). Por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE** (MARCIO HENRIQUE ROMMEL).

Intime-se.

Porto Alegre, 16 de agosto de 2023 (quarta-feira).

### RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de parcial procedência da ação (ID. c16f8e0), recorrem as partes.

O reclamado, em recurso *ordinário* (ID. dceec89), insurge-se quanto à reversão da justa causa e honorários sucumbenciais.



O reclamante, em recurso *adesivo* (ID. d58f119), busca acrescer à condenação o pagamento de indenização por danos morais.

Com contrarrazões do autor (ID. 1437907) e da ré (ID. 84893ba), sobem os autos para julgamento.

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

**Esclarecimento inicial. "Reforma trabalhista".** O reclamante foi admitido em **02.01.2013**, na função de **Técnico em Enfermagem** (ID. 734e5a9 - Pág. 3), e dispensado em **17.3.2022** (ID. 4737828 - Pág. 1).

Trata-se de contrato de trabalho com início em data anterior ao advento da Lei nº 13.467/2017 e término após tal data. A legislação aplicável à relação de direito material, portanto, é aquela vigente à época dos fatos em exame. As regras de ordem processual adotam como parâmetro a Instrução Normativa nº 41 /2018 do TST.

### Recurso ordinário do reclamado

**1. Justa causa.** A sentença converteu a dispensa por justa causa em despedida sem justa causa de iniciativa patronal e, por consequência, condenou a reclamada ao pagamento de: aviso-prévio, férias (com 1/3) e 13º salário proporcionais, autorizado o abatimento dos valores pagos sob a mesma rubrica conforme o TRCT, além de entregar as guias para encaminhamento do seguro-desemprego.

Inconformado, o réu alega que a dispensa por justa causa ocorreu por falta grave, com base no artigo 482 da CLT, por incontinência de conduta ou mau procedimento e desídia no desempenho das respectivas funções, invocando advertências dos IDs. f0a24d1, 43810c8 e d8a2bc4; que a prova testemunhal não traz elementos suficientes para afastar a dispensa por justa causa; que estão presentes os elementos condicionantes da falta grave de desídia cometida pelo reclamante no desempenho de suas funções.

Não lhe assiste razão.

A despedida por justa causa, máxima penalidade contratual, que suprime do empregado os direitos legalmente estabelecidos da despedida imotivada, exige prova firme, cujo ônus é do empregador, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego. O justo motivo a ensejar a extinção do pacto laboral exige a prática de um ato faltoso grave por uma das partes que autorize a outra a rescindir o contrato. Deve restar configurada a "determinância", aspecto assim explicado pelo Prof. Wagner Giglio: "*a prática faltosa deve ser, realmente, a causa efetiva do despedimento, e este deve ser, efetivamente, a consequência do ato faltoso*" (in "*Justa Causa*", LTr, São Paulo, 1993, p. 27).



Além disso, há requisitos circunstanciais para a aplicação da justa causa, que dizem respeito ao caso específico analisado. O doutrinador Maurício Godinho Delgado explica que *"são inúmeros tais requisitos, a saber: nexo causal entre a falta e a penalidade; adequação entre a falta e a pena aplicada; proporcionalidade entre elas; imediatividade da punição; ausência de perdão tácito; singularidade da punição (nom bis in idem); inalteração da punição; ausência de discriminação; caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação das penas"* (*in* "Curso de Direito do Trabalho", 6ª ed., LTr, São Paulo, 2007, Pág. 1.189).

Na peça inicial, o autor alegou que foi despedido por justa causa, apesar de possuir *"histórico de comportamento exemplar"*, *"por suposta incontinência de conduta ou mau procedimento e desídia no desempenho das respectivas funções"*; que os fatos a ele imputados teriam sido *"únicos, isolados, sem maiores repercussões ou prejuízos à reclamada, e não poderia justificar tão grave penalidade"*; que *"não se vislumbra hipótese de desídia ou incontinência de conduta ou mau procedimento, porquanto o reclamante sempre se comportou de maneira exemplar no trabalho e nunca teve reclamações nesse sentido"*. Requereu, assim, a nulidade da despedida por justa causa e a conversão em dispensa sem justa causa.

Em contestação, o reclamado sustentou que *"a demissão por justa causa do Reclamante ocorreu por falta grave, com base no artigo 482 da CLT, por incontinência de conduta ou mau procedimento e desídia no desempenho das respectivas funções"*, invocando as advertências juntadas aos autos; que *"durante todo o contrato de trabalho o Reclamante, reiteradamente, não cumpria com suas funções de forma adequada, sempre sendo chamada a sua atenção, pois eram inúmeras as reclamações de internos da Entidade"*; que *"conforme algumas avaliações em anexo, o Reclamante não tratava bem os pacientes, o que culminou com sua dispensa por justa causa"* (ID. e312633 - Pág. 1/2).

Inicialmente, registro que não foi juntada aos autos a comunicação de dispensa por justa causa do autor. Apesar disso, as partes não divergem de que a motivação da despedida tenha sido a prática de atos envolvendo mau procedimento ou incontinência de conduta e desídia.

De acordo com a doutrina da ilustre Prof. Carmen Camino, *"geralmente, o mau procedimento está vinculado à conduta pessoal do empregado quando este infringe normas de convivência social, atenta ao decoro, constrange colegas de trabalho e outras pessoas com linguajar inadequado, não mantém mínima discrição pessoal"*, enquanto *"a incontinência de conduta tem caráter mais afeito à vida desregrada do empregado a ponto deste perder a respeitabilidade e a boa reputação e tal vir a influir na execução do contrato de trabalho"*. Já *"a desídia decorre de ação ou omissão culposa do empregado. A negligência, a imprudência ou a imperícia são componentes do tipo. À luz das obrigações do empregado, configura a infração aos deveres de assiduidade, pontualidade e diligência. O empregado não se escusa de prestar*



*trabalho, mas o faz de forma insatisfatória" (in "Direito Individual do Trabalho", 4ª ed., Porto Alegre, Ed. Síntese, 2003, pág. 486 e 498) - grifei.*

Entre as justificativas para a aplicação da penalidade ao autor, o reclamado suscitou o fato de que ele não cumpria adequadamente as suas funções, adotando condutas que não seguiam as orientações do empregador, em especial no atendimento dado aos pacientes. Nesse sentido, vieram aos autos diversas avaliações de pacientes, que estiveram internados nas dependências do réu, em relação ao reclamante, em diferentes datas, *verbis* (IDs. 3ea5058, cf269f0, 7531a23 , e4cd966 e b3bf5bf): **em 08.7.2019:** "*péssimo, não serve para nada, arrogante, otário", "mandar o enf. Márcio embora pois está atrapalhando o tratamento de muitos aqui dentro", "nenhum paciente gosta dele, não ouvi ninguém falar bem dele", "única pessoa que tive problemas aqui dentro, é um cara estúpido, ignorante, arrogante, egocêntrico, se axa (sic) melhor que os outros, é o único que não respeita a fila de alimentação, passa na frente de todo mundo, já discutimos várias vezes, esses dias atrás (sic) se eu não precisasse (sic) ele, ele não queria fazer uma ligação para rodoviária para minha mãe, que estava ao meu lado, saber horário do ônibus, se recusou a me dar um colírio, quando um mosquito entrou no meu olho. Então que téc. enf. é esse que nega um colírio de limpeza? Passa o dia mechendo (sic) no telefone, sempre mal humorado, está atrapalhando o tratamento de muitos aqui na central";* **em 08.7.2019:** "*horrível, mal educado e baita de um coitado, não respeita os pacientes";* **em 24.02.2020:** "*está sempre se queixando do trabalho";* **em 04.3.2020:** "*péssimo, arrogante e mal humorado";* **em 09.12.2020:** "*teve atritos com pacientes (regular);* **em 29.3.2021:** "*pior funcionário da clínica, bem abaixo dos outros";* **em 21.9.2021:** "*muito estúpido e arrogante";* **em 29.9.2021:** "*ser menos áspero e demonstrar mais calma";* **em 29.9.2021:** "*não ser tão grosso com os pacientes";* **em 06.10.2021:** "*um pouco ignorante, deve ter mais paciência";* **em 27.10.2021:** "*fraco, muito mal humorado";* **em 01.12.2021:** "*péssimo profissional";* **em 02.02.2022:** "*parece que não gosta do que faz, deveria procurar outra função";* e **em 02.3.2022:** "*grosso, mal educado".*

O autor recebeu as seguintes **advertências:** (1) **em 01.9.2020**, pelos seguintes motivos: "*- é estúpido com os pacientes, os trata mal; - não segue as orientações da administração para as funções que exerce; - tratou sem respeito os pacientes; - indelicado com os pacientes"* (ID. f0a24d1); (2) **em 09.9.2021:** "*desídi a no desempenho das respectivas funções"* (ID. 43810c8); e (3) **em 17.3.2022:** "*- é estúpido com os pacientes, os trata mal; - não segue as orientações da administração para as funções que exerce; - tratou sem respeito os pacientes; - indelicado com os pacientes"* (ID. d8a2bc4).

Em audiência de instrução realizada em 12.12.2022, foram ouvidas três testemunhas.

A primeira testemunha do reclamante, *Rudinei Antônio Norato Scherer*, prestou as seguintes informações (ID. 311031f - Pág. 1):



*"[...] que iniciou na reclamada em 2008 e foi despedido em 2021; [...] que haviam 02 grupos de WhatsApp na reclamada, um de enfermagem e outro grupo de recados da clínica; que todos os funcionários da clínica usavam o celular durante o trabalho, pois era uma ferramenta de comunicação; que o reclamante era extremamente competente e o depoente foi surpreendido com seu desligamento; que o reclamante não é "de sorrir", mas é muito bom técnico; que os colegas não reclamavam da conduta do reclamante, mas alguns pacientes se queixavam, quando o depoente defendia que o reclamante não estava ali para sorrir; que não presenciou o reclamante sendo advertido; [...]"*

(grifei).

A segunda testemunha do autor, Carlos Alberto Rolin (ID. 311031f - Pág. 2) declarou:

*"[...] que trabalhou na reclamada por 01 ano e 08 ou 09 meses, tendo saído em agosto, acha que do ano de 2021; [...] que o reclamante era correto no que fazia e nunca soube de reclamações de paciente ou de colega; [...] que nunca presenciou algum superior chamando a atenção do reclamante por algo que havia feito de errado; [...] que havia avaliação dos paciente em relação ao atendimento; que essa avaliação era feita quando o paciente recebia alta"*

(grifei).

A testemunha do reclamado, Francieli Pasa, afirmou (ID. 311031f - Pág. 3):

*"[...] que trabalha na reclamada desde dezembro de 2012, na função de enfermeira; que o reclamante era técnico de enfermagem no turno da tarde; que alguns pacientes já vinham com diagnóstico feito, mas outros não; [...] que o reclamante foi despedido por haver várias reclamações pela rispidez com que atendia pacientes e familiares; que a depoente e Ademir conversaram com o reclamante diversas vezes sobre esse comportamento e nos últimos meses as queixas dos pacientes aumentaram, o que foi determinante para a reclamada despedir o reclamante; que havia avaliação escrita dos funcionários feita pelos pacientes; [...]"*

A prova dos autos demonstra que o autor, na opinião dos pacientes, deixava a desejar no atendimento prestado e poderia ter tido uma conduta mais satisfatória nesse sentido, pois, em um local dedicado à recuperação de pessoas vítimas do alcoolismo, pressupõe-se que a postura dos empregados seja pautada pelo acolhimento. Logo, não é possível tolerar que o meio ambiente de trabalho comporte desrespeito, estupidez, grosserias, entre outros aspectos evidenciados no retorno dado pelos pacientes, cabendo ao empregador agir dentro do poder diretivo que lhe é inerente. A prova testemunhal não negou que houvesse reclamações dos pacientes em relação ao comportamento do autor.

Contudo, o exame da justa causa aplicada ao trabalhador para a rescisão abrupta do contrato de trabalho submete-se a critérios legais específicos, conforme referido anteriormente.

De acordo com as avaliações juntadas aos autos, as críticas ao trabalho do autor eram frequentes desde 08.7.2019 e, apesar disso, pelo tratamento inadequado aos pacientes, o reclamante foi advertido pela primeira vez apenas em 01.9.2020, seis meses após a avaliação negativa anterior à advertência. Na



sequência, mesmo diante de avaliações negativas recebidas em 09.12.2020, 29.3.2021, 21.9.2021, duas em 29.9.2021, 06.10.2021, 27.10.2021, 01.12.2021, 02.02.2022 e 02.3.2022, o réu apenas voltou a advertir o autor, pelo mesmo motivo, em **17.3.2022, mesma data em aplicou a dispensa por justa causa.**

Apesar do histórico de punições aplicadas ao reclamante, no final do contrato observa-se a aplicação de a advertência e justa causa na mesma data (17.3.2022), em decorrência do mesmo fato, com dupla punição pelo mesmo ato faltoso, o que fere a singularidade da punição, criando óbice para a validade da justa causa aplicada pelo empregador. Como o reclamante já havia sido advertido no dia 17.3.2022, não poderia o reclamado aplicar-lhe nova penalidade pelo mesmo ato faltoso. Sobre a questão, cito as seguintes decisões desta Turma julgadora:

*"REVERSÃO DA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA EM DESPEDIDA IMOTIVADA. DUPLA PUNIÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. Conjunto probatório carreado ao processo a revelar que a reclamante sofreu dupla punição pela prática dos atos faltosos praticados (suspensão contratual e despedida por justo motivo). Inviabilidade de dupla punição. Manutenção da sentença de origem. Recurso denegado." (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020291-20.2017.5.04.0121 ROT, em 13.6.2019, Relator: Des. João Pedro Silvestrin, Participaram do julgamento: Des. Emílio Papaléo Zin e Wilson Carvalho Dias)*

*"RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA PARA A DESPEDIDA. Caso em que é reconhecida a nulidade da justa causa para a despedida da reclamante, uma vez que a suspensão aplicada e a extinção do contrato em tal modalidade incorreram em dupla punição do empregado. Recurso parcialmente provido no aspecto." (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020072-57.2020.5.04.0232 ROT, em 15.3.2023, Relator: Des. Wilson Carvalho Dias, Participaram do julgamento: Des. Denise Pacheco e Des. João Pedro Silvestrin)*

Entendo adequada a sentença ao assim concluir: *"o reclamante foi advertido por escrito e despedido na mesma data, o que evidencia a duplicidade de punição"* e de que ele *"não praticou ato passível da justa causa aplicada pela reclamada e a converto a despedida por justa causa em despedida sem justa causa"* (ID. c16f8e0 - Pág. 4), restando mantida a condenação em relação às obrigações de fazer e pagar decorrentes da reversão da justa causa.

Sobre a utilização de telefone celular durante o horário de trabalho, noto que tal aspecto não foi objeto da controvérsia sobre a justa causa aplicada ao reclamante, não havendo alegação nesse sentido, por parte do reclamado, seja em contestação, seja em razões recursais. De qualquer modo, sobre a matéria, prevalece a conclusão da sentença, de que *"a prova oral demonstra se consistir em ferramenta de trabalho para o reclamante para comunicação com os médicos, não tendo restado demonstrado o prejuízo da reclamada em razão de seu uso e não estando provada a sua proibição"* (ID. c16f8e0 - Pág. 4).

Nego provimento ao recurso ordinário do reclamado.



**2. Honorários sucumbenciais.** Mantida a sucumbência do réu, ainda que parcial, são devidos os honorários advocatícios deferidos aos procuradores do autor, nos termos do artigo 791-A da CLT.

### **Recurso adesivo do reclamante**

**Dano moral.** O reclamante alega que, conforme constou da peça inicial, foi vítima de assédio moral no ambiente de trabalho e que foi dispensado por prática de suposta falta grave; que a medida foi extrema e desproporcional, expondo o trabalhador, atingindo os seus direitos da personalidade.

Não lhe assiste razão.

Relativamente ao dano moral, cumpre lembrar que a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso X, estabelece que *"são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação"*. Logo, dano moral passível de reparação é todo o sofrimento humano que não decorre de uma perda patrimonial pecuniária, mas da violação dos direitos individuais fundamentais relativos à personalidade, como a intimidade, vida privada, honra e imagem.

Na peça inicial, o autor alegou que, apesar de sempre agir de maneira correta durante todo o período contratual, foi surpreendido com a demissão por justa causa; que o ato do reclamado privou o trabalhador de sua única fonte de renda sem fundamento legal, configurando evidente dano aos seus direitos da personalidade.

De acordo com os limites da lide e do que foi suscitado pelo reclamante no ajuizamento da presente ação, portanto, ressalto que a justa causa a ele aplicada, por si só, mesmo que revertida, não enseja o pagamento de indenização por danos morais, sendo necessário evidências minimamente concretas de que a penalidade tenha causado repercussões negativas na vida do demandante, capazes de lhe acarretar humilhações, prejuízos e sofrimentos, o que não observo no presente caso, e o ônus dessa prova era da autor, porquanto fato constitutivo do direito postulado, nos termos do artigo 818, I, da CLT.

Conforme pontuado no exame da justa causa, a prova dos autos demonstrou que o reclamante possuía rejeição unânime dos pacientes cujas avaliações foram juntadas aos autos, relativas ao período de 2019 a 2022, o que poderia ter validado a penalidade aplicada caso o reclamado tivesse observado os critérios previstos para tal punição, entre eles a vedação da dupla punição. Logo, rechaço os argumentos no sentido de que causou surpresa ao autor a justa causa aplicada pelo réu, pois ele próprio já tinha sido advertido nos anos anteriores à dispensa e, desde então, poderia ter contribuído para que as avaliações dos pacientes, em datas posteriores à primeira penalidade aplicada, tivessem um resultado satisfatório a ele.



No caso, além de a justa causa, por si só, ainda que revertida, não ensejar o pagamento de indenização por danos morais, não vejo qualquer indício de que o reclamante, tão criticado pelos pacientes por sua conduta inadequada, tenha sofrido constrangimento ou humilhação em face da justa causa aplicada. Repito que a justa causa apenas foi revertida por restar demonstrado que a penalidade não seguiu o rito adequado, não porque os fatos alegados pelo réu não tenham sido provados.

Assim, não restando configurada a prática de ato ilícito pelo empregador, nos termos do artigo 5º, X, da Constituição; e 186 e 927, ambos do Código Civil, não há falar em dever de indenizar do reclamado.

Nego provimento ao recurso adesivo do reclamante.

**DENISE PACHECO**

Relator

**VOTOS**

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADORA DENISE PACHECO (RELATORA)**

**DESEMBARGADOR EMÍLIO PAPALÉO ZIN**

**DESEMBARGADOR WILSON CARVALHO DIAS**

