



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

Recurso Ordinário Trabalhista **0020977-22.2025.5.04.0512**

Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/04/2026

Valor da causa: R\$ 150.793,25

Partes:

RECORRENTE: WILLIAN FELIPPE LONGARETI

ADVOGADO: GABRIELA MILANI

ADVOGADO: NUBIA SCHMIDT RAMOS

ADVOGADO: CASSIANO SCANDOLARA RODRIGUES

RECORRENTE: COMERCIAL AUTOMOTIVA S.A.

ADVOGADO: MARCELO TAVARES CERDEIRA

RECORRIDO: WILLIAN FELIPPE LONGARETI

ADVOGADO: GABRIELA MILANI

ADVOGADO: NUBIA SCHMIDT RAMOS

ADVOGADO: CASSIANO SCANDOLARA RODRIGUES

RECORRIDO: COMERCIAL AUTOMOTIVA S.A.

ADVOGADO: MARCELO TAVARES CERDEIRA



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

Identificação

PROCESSO nº 0020977-22.2025.5.04.0512 (ROT)

RECORRENTE: WILLIAN FELIPPE LONGARETI, COMERCIAL AUTOMOTIVA S.A.

RECORRIDO: WILLIAN FELIPPE LONGARETI, COMERCIAL AUTOMOTIVA S.A.

RELATOR: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

EMENTA

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário do reclamante contra sentença que manteve a justa causa aplicada por desídia, em razão de faltas reiteradas e injustificadas ao serviço, com alegação de quebra de confiança e apresentação de atestados médicos posteriores às faltas.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em analisar se a conduta do reclamante, caracterizada por faltas injustificadas reiteradas e comunicação ao superior sobre apresentação de atestados até o desligamento, configura desídia suficiente para justificar a dispensa por justa causa, rompendo o vínculo de confiança.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A ata notarial da conversa via WhatsApp, aliada ao depoimento do reclamante, comprova a violação do dever de confiança, justificando a justa causa por desídia.

4. A reiteração de faltas ao serviço sem apresentação de atestados médicos formais, conforme reconhecido pelo reclamante e comprovado por documentos, juntamente com a intenção manifestada pelo reclamante de apresentar atestados até ser despedido sem justa causa, a fim de receber os direitos decorrentes desta modalidade de extinção contratual configura desídia e quebra de confiança, autorizando a despedida por justa causa.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso ordinário desprovido.



Assinado eletronicamente por: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA - 22/07/2026 17:06:38 - c5bbc0a

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26061709411690100000115551154>

Número do processo: 0020977-22.2025.5.04.0512

ID. c5bbc0a - Pág. 1

Número do documento: 26061709411690100000115551154

Tese de julgamento: A reiteração de faltas ao trabalho sem justificativa, aliada à intenção de se utilizar de atestados para faltar até a dispensa sem justa causa, configura desídia e quebra de confiança, autorizando a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482, 'e', da CLT.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482, "e"; CLT, arts. 477, § 8º e 467.

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**. Por unanimidade de votos, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DA RECLAMADA**.

Sustentação oral: *VÍDEO* Adv.: Nubia Schmidt Ramos (PARTE: Willian Felipe Longareti), sustentou, *VÍDEO* Adv.: Giovana Scapini Thomas (PARTE: Comercial Automotiva S.A.), ausente no momento do pregão.

Intime-se.

Porto Alegre, 22 de julho de 2026 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformadas com a sentença de parcial procedência da ação (ID. 48d384f), as partes recorrem.

O reclamante busca a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: reversão da justa causa; indenização por danos morais; e honorários advocatícios.

A reclamada requer a reforma da sentença quanto às seguintes matérias: férias proporcionais; e décimo terceiro salário proporcional.

São apresentadas contrarrazões pelas partes.

É o relatório.



FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE RECLAMANTE

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

O reclamante pretende a reforma da sentença quanto à justa causa aplicada. Alega que a penalidade máxima exige prova cabal da falta grave e observância dos princípios da proporcionalidade, razoabilidade, imediatidade e gradação das penalidades. Sustenta que a ata notarial, utilizada como prova, reproduz trechos selecionados unilateralmente pela empregadora, sem contraditório prévio, e não comprova a completude do diálogo. Menciona que o atestado médico juntado pela reclamada comprova seu afastamento por episódio depressivo grave (CID F32.2). Pondera que a punição máxima a empregado em vulnerabilidade psíquica afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da função social do contrato de trabalho. Destaca a ausência de histórico disciplinar em mais de 11 anos de trabalho, sem advertências ou suspensões anteriores. Cita jurisprudência que exige a gradação das penas. Argumenta que a conduta atribuída não possui gravidade suficiente para romper o contrato e que não há prova de ato doloso, fraude, insubordinação grave ou abandono de emprego. Afirma que a desídia, para fins do art. 482, "e", da CLT, exige comportamento reiterado, não se confundindo com episódio isolado. Acrescenta que comunicou expressamente ao superior hierárquico os motivos de suas ausências, afastando alegação de conduta furtiva. Requer a declaração de nulidade e reversão da justa causa, com o pagamento integral das verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa, como aviso-prévio indenizado, férias vencidas e proporcionais com 1/3, 13º salário, saldo de salário, depósitos de FGTS acrescido da indenização de 40%, e respectiva liberação. Postula, ainda, a entrega das guias para encaminhamento do seguro-desemprego ou pagamento de indenização correspondente, além da aplicação das multas previstas nos arts. 477, § 8º e 467 da CLT.

A sentença foi proferida nos seguintes termos (ID. 48d384f, pág. 2):

[...]

A principal obrigação do empregado na relação de emprego é a prestação de trabalho dentro das diretrizes ditadas pelo empregador, seja em nível individual ou coletivo, em face do poder de direção que este possui nessa espécie de contrato. A prática de ato que vai de encontro a estas diretrizes, contudo, autoriza o despedimento do empregado por justo motivo.

A despedida motivada constitui forma excepcional de rompimento do vínculo contratual trabalhista, devendo não apenas a falta imputada ao empregado ser grave, como também devidamente comprovada em juízo.

Ainda que a lei não contemple previsão expressa, dado o caráter excepcional dessa forma de resolução do contrato, o empregador tem obrigação de comunicar ao



empregado os motivos que o levaram a tomar medida tão drástica. Não basta simplesmente dispensar o empregado sob a alegação de justa causa, é preciso informá-lo a respeito da falta cometida.

Preceitua Evaristo de Moraes Filho, citado por Délio Maranhão, in Instituições de Direito do Trabalho (13ª edição, São Paulo: LTr, 1993. p. 540) que a justa causa "é todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e boa-fé existentes entre as partes, tornando, assim, impossível o prosseguimento da relação".

Na espécie, os elementos dos autos determinam a manutenção da justa causa aplicada ao reclamante.

De acordo com o documento de ID 7dae0aa, o autor foi dispensado por justa causa, com fundamento no art. 482, alínea "e", da CLT, em razão de "reincidência no ato de desídia", detalhando que o autor faltou injustificadamente nos dias 06, 07, 08, 11, 12 e 13 de fevereiro de 2025, e abandonou o posto de trabalho após o meio dia nos dias 05 e 10 de fevereiro de 2025 e, ainda, que tais faltas foram precedidas de atestado e que o reclamante informou ao gestor, via WhatsApp, que apresentaria atestados até ser desligado. Referindo que tais comportamentos "expressam a desídia do colaborador, bem como quebra de relação de confiança existente entre empresa e empregado".

A robustez da prova documental, mediante a juntada da ata notarial da conversa mantida pelo WhatsApp (ID ba30635), aliada ao depoimento do autor, evidencia que ele violou o dever de confiança essencial à relação de emprego, cometendo a falta que lhe foi imputada. A gravidade do ato justifica a justa causa aplicada, atendendo ao critério da proporcionalidade e gradação da penalidade.

De registrar que a ata notarial de WhatsApp é um documento lavrado por um tabelião de notas que certifica, com fé pública, o conteúdo de conversas, áudios ou mídias trocadas no aplicativo, conferindo autenticidade e segurança jurídica à prova digital, essencial para processos judiciais e extrajudiciais.

Além disso, o reclamante reconhece, ao prestar depoimento, que não apresentou atestado para as faltas dos dias 06, 07, 08, 10, 11, 12, 13 e 14 de fevereiro de 2025. O envio de mensagens ao superior hierárquico em 13/02/2025 não supre a necessidade de apresentação de atestado médico formal.

Por outro lado, a prova testemunhal produzida é insuficiente a ratificar a tese da inicial.

Ante os termos expostos, entendo que a conduta do autor justifica a penalidade imposta pela empresa, já que, além de desidioso, claramente maculou a confiança e a boa-fé necessária à continuação do vínculo de emprego.

Portanto, reconheço a validade da dispensa por justa causa, fundamentada no artigo, 482, "e", da CLT.

Por decorrência, julgo improcedentes os pedidos relacionados à nulidade da dispensa e conversão em dispensa imotivada. Consequentemente, não há falar em pagamento de aviso prévio, multa de 40% sobre o FGTS, além de o autor não fazer jus ao levantamento do FGTS e encaminhamento do seguro-desemprego.

[...]

Aprecio.



Das obrigações principais do contrato, compete ao empregado prestar trabalho, e ao empregador pagar o salário. É consabido que a desídia pode ser configurada pela prática de atos ou omissões reiteradas, como habituais faltas ao serviço, sem justificativa

No caso concreto, a sentença analisa judiciosamente o contexto probatório dos autos, cujos fundamentos transcrevo e adoto como razões de decidir:

"De acordo com o documento de ID 7dae0aa, o autor foi dispensado por justa causa, com fundamento no art. 482, alínea "e", da CLT, em razão de "reincidência no ato de desídia", detalhando que o autor faltou injustificadamente nos dias 06, 07, 08, 11, 12 e 13 de fevereiro de 2025, e abandonou o posto de trabalho após o meio dia nos dias 05 e 10 de fevereiro de 2025 e, ainda, que tais faltas foram precedidas de atestado e que o reclamante informou ao gestor, via WhatsApp, que apresentaria atestados até ser desligado. Referindo que tais comportamentos "expressam a desídia do colaborador, bem como quebra de relação de confiança existente entre empresa e empregado". A robustez da prova documental, mediante a juntada da ata notarial da conversa mantida pelo WhatsApp (ID ba30635), aliada ao depoimento do autor, evidencia que ele violou o dever de confiança essencial à relação de emprego, cometendo a falta que lhe foi imputada. A gravidade do ato justifica a justa causa aplicada, atendendo ao critério da proporcionalidade e gradação da penalidade. De registrar que a ata notarial de WhatsApp é um documento lavrado por um tabelião de notas que certifica, com fé pública, o conteúdo de conversas, áudios ou mídias trocadas no aplicativo, conferindo autenticidade e segurança jurídica à prova digital, essencial para processos judiciais e extrajudiciais. Além disso, o reclamante reconhece, ao prestar depoimento, que não apresentou atestado para as faltas dos dias 06, 07, 08, 10, 11, 12, 13 e 14 de fevereiro de 2025. O envio de mensagens ao superior hierárquico em 13/02/2025 não supre a necessidade de apresentação de atestado médico formal. Por outro lado, a prova testemunhal produzida é insuficiente a ratificar a tese da inicial."

A prova documental (cartão-ponto - ID f6ee793 - última página) e o depoimento pessoal do reclamante (que reconhece não ter apresentado atestados para os dias de falta) demonstram a reiteração de faltas ao trabalho sem justificativa, assim como a prova documental (ID - ba30635) consistente na ata notarial da conversa mantida pelo WhatsApp entre o reclamante e o gerente demonstra a intenção do reclamante em não mais permanecer no emprego e de se utilizar de atestados para justificar faltas até ser despedido sem justa causa para receber as parcelas rescisórias decorrentes desta modalidade de extinção contratual. Tal comportamento é suficiente para a quebra da confiança inerente ao vínculo de emprego e autoriza a despedida por justa causa por desídia.

Assim, nego provimento ao recurso.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

O reclamante pretende a reforma da sentença em relação à indenização por dano moral. Alega que a dispensa por justa causa indevidamente aplicada configura ato ilícito que atinge a honra, imagem e dignidade profissional. Sustenta que a imputação de desídia e abandono de emprego possui carga



desabonadora. Menciona que a inexistência de falta grave caracteriza abuso do poder diretivo da reclamada. Afirma que tal conduta viola o art. 5º, incisos V e X, da CF. Pondera que o prejuízo moral é presumido (*in re ipsa*). Destaca que a imputação injusta macula a reputação profissional do obreiro. Cita jurisprudência deste E. TRT. Requer a condenação da recorrida ao pagamento de indenização por danos morais no importe de R\$ 15.000,00.

A sentença indeferiu o pedido de indenização por dano moral, nos seguintes termos:

Além disso, não demonstrada nos autos a prática, por parte da reclamada, de qualquer ato relacionado a dispensa capaz de configurar ofensa aos direitos da personalidade do autor, também não há falar em condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais, de modo que julgo improcedente o pedido formulado sob o item "d" da inicial.

Passo à análise.

Mantida a despedida por justa causa e não havendo prova de ato ilícito causador de dano aos direitos da personalidade, é indevida a indenização por dano moral pretendida.

Nego provimento.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

O reclamante pretende a majoração dos honorários advocatícios. Requer a fixação em 15% sobre o valor da condenação, conforme o art. 791-A, § 2º, da CLT. Cita jurisprudência deste Tribunal para corroborar sua tese.

O Juízo de primeiro grau deferiu honorários advocatícios no percentual de 10% sobre o valor da condenação ao procurador do reclamante.

Ao exame.

O art. 791-A da CLT, ao introduzir no Processo do Trabalho regra própria para o deferimento de honorários de sucumbência, fixou patamares mínimo e máximo para a verba - 5% e 15% sobre o valor que resultar da liquidação de sentença, respectivamente. O parágrafo segundo fixa os critérios a serem observados para seu arbitramento, dispondo a regra que, na fixação dos honorários, o juízo observará: o grau de zelo do profissional, o lugar de prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o serviço.

Levando em consideração as matérias debatidas no processo, o grau de zelo dos profissionais, o local da prestação de serviços e a natureza e a importância da causa, tenho que o percentual a ser arbitrado a título de honorários advocatícios deve ser fixado em 10%, como arbitrado na sentença.



Nego provimento.

RECURSO ADESIVO DO RECLAMADO COMERCIAL AUTOMOTIVA S.A.

FÉRIAS E GRATIFICAÇÃO NATALINA PROPORCIONAIS

A reclamada busca a reforma da sentença quanto ao pagamento de férias e gratificação natalina proporcionais. Alega que o art. 146, parágrafo único, da CLT, e a súmula nº 171 do TST, excluem o direito a férias proporcionais na dispensa por justa causa. Sustenta que a Convenção nº 132 da OIT não revogou a legislação interna. Afirma que a sentença contraria o art. 146, parágrafo único, da CLT, e os princípios da legalidade (art. 5º, II, da CF) e da segurança jurídica. Alega, ainda, que o art. 3º da Lei nº 4.090/62 veda o pagamento em caso de rescisão com justa causa.

A sentença está assim fundamentada (ID. 48d384f, pág. 4):

[...]

Quanto às verbas rescisórias, ainda que reconhecida a validade da dispensa por justa causa do empregado, o reclamante faz jus ao pagamento das férias proporcionais, considerando o período de vigência do contrato de trabalho, parcela não alcançada ao reclamante, considerando os termos da defesa. Nos termos da Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 3.197, de 05 de outubro de 1999, todos empregados cujo contrato de trabalho tenha duração mínima de seis meses, independente da causa da extinção do contrato, fazem jus às férias proporcionais (art. 11, combinado com o art. 5, § 1º). A referida convenção possui status supralegal (STF, RE 466.343-1/SP). Assim, as normas nela contidas a respeito das férias devidas na extinção do contrato de trabalho prevalecem sobre as disposições da CLT sobre a mesma matéria, pela aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Na mesma linha o entendimento consagrado na Súmula nº 261 do TST.

(...)

Da mesma forma, como igualmente abordado na jurisprudência acima transcrita, consoante a Súmula 93, é devido também o pagamento do 13º salário proporcional. O entendimento decorre da prevalência da norma constitucional inserida no art. 7º, VIII, da Constituição Federal assegurando o direito dos trabalhadores ao décimo terceiro salário, sem qualquer restrição, o que importa em considerar revogada a norma do art. 3º da Lei 4.090/62, por inconstitucional.

Assim, observada a duração do contrato, defiro ao autor o pagamento de 06/12 de férias proporcionais, com 1/3, e 1/12 de 13º salário proporcional de 2025.

[...]

Examino.



Mantida a despedida por justa causa, o reclamante tem direito ao pagamento do 13º salário proporcional e às férias acrescidas de 1/3 proporcionais, conforme entendimento consolidado deste Tribunal nas Súmulas 93 ("*DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. Em atenção ao direito fundamental previsto no artigo 7º, inciso VIII, da Constituição Federal, a dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento do 13º salário proporcional*") e 139 ("*DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. Em atenção ao direito fundamental previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, e aos princípios consagrados na Convenção 132 da OIT, a dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento das férias proporcionais*").

Nego provimento ao recurso.

RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

**DESEMBARGADOR RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA
(RELATOR)**

DESEMBARGADOR ROGER BALLEJO VILLARINHO

DESEMBARGADORA ROSANE SERAFINI CASA NOVA

