



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0000163-29.2025.5.09.0001**

Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 14/05/2025

Valor da causa: R\$ 10.540,00

Partes:

RECORRENTE: LUANA DOS SANTOS OLIVEIRA

ADVOGADO: EDUARDO BARCELOS BICA

RECORRIDO: AUGUSTO CESAR ALTHEIA

ADVOGADO: ANDRE MARCELO GOMES FORTES

RECORRIDO: AUGUSTO CESAR ALTHEIA

ADVOGADO: ANDRE MARCELO GOMES FORTES



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
01ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA
0000163-29.2025.5.09.0001
: LUANA DOS SANTOS OLIVEIRA
: AUGUSTO CESAR ALTHEIA E OUTROS (1)

TERMO DE AUDIÊNCIA

Aos onze dias do mês de abril de 2025, às 17h35min, na sala de audiências desta Vara, ausentes as partes e procuradores, o MM. Juiz **Dr. ARIEL SZYMANEK**, apreciou o processo supra entre os litigantes, **LUANA DOS SANTOS OLIVEIRA**, Autora, e **AUGUSTO CESAR ALTHEIA (PESSOA JURÍDICA)** e **AUGUSTO CESAR ALTHEIA (PESSOA NATURAL)**, Réus, proferindo a seguinte:

SENTENÇA

Relatório dispensado, nos termos do art. 852-I da CLT.

DECIDE-SE.

1 – DO MOTIVO DA EXTINÇÃO DO CONTRATO

Alega a Ré que a Autora fora despedida por justa causa em face da prática reiterada de faltas funcionais graves.(...) a autora exercia a função de secretária, percebendo salário mensal de R\$ 1.100,00. A rescisão contratual se deu por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, diante da constatação de condutas reiteradas que comprometiam a fidúcia necessária à relação de emprego e especialmente após a descoberta de falta grave, que motivou a dispensa. Durante o pacto laboral, a reclamante foi advertida em pelo menos três ocasiões por atrasos injustificados, além de fazer uso indevido dos equipamentos da empresa para imprimir documentos pessoais e utilizar redes sociais em horário de expediente, mesmo após expressamente proibida. Ao acessar o computador da empresa, após a autora deixá-lo logado em sua rede social, foram localizados dois áudios de sua autoria, nos quais admite, com todas as letras, que entrou tarde e saiu mais cedo em dia em que estava sozinha na empresa, e que, em outra oportunidade, dirigiu-se a uma unidade de saúde para conseguir um atestado tendo em vista que não estava “a fim de trabalhar”. A

reunião ocorrida no dia da dispensa teve cunho disciplinar e jamais envolveu qualquer conduta ameaçadora, ofensiva ou abusiva. (...)a conduta da reclamante violou de forma reiterada os deveres contratuais básicos de diligência, lealdade e obediência, autorizando plenamente a aplicação do art. 482, alíneas "b", "e" e "h" da CLT, que tratam do mau procedimento, da desídia e da indisciplina.

Analisa-se.

Por justa causa entende-se a prática de ato doloso ou culposos, de gravidade tal que faça desaparecer a fidúcia e boa-fé existentes entre os contratantes, inviabilizando o prosseguimento da relação de emprego e autorizando a parte prejudicada a rescindir o contrato, sem ônus para aquele que toma a iniciativa da rescisão. São requisitos subjetivos para aplicação do poder disciplinar a comprovação da autoria e o dolo ou culpa do empregado. Ainda, para que o ato faltoso configure justa causa à ruptura do vínculo há de se revestir de gravidade, ou seja, que configure violação séria das principais obrigações resultantes do contrato de trabalho. Haverá justa causa para o rompimento do vínculo quando da conduta do empregado resultar comprometida a confiança nele depositada pelo tomador do serviço. A estabilidade das relações de emprego exige ainda que exista atualidade do ato faltoso, ou seja, a aplicação da penalidade deve se fazer imediatamente à prática do ilícito, pena de se ter perdoada a falta. Isso para que não permaneça o empregado sob ameaça constante de punição, o que pode comprometer suas atividades e sua produção. Por fim, há de existir determinância, significando que a causa real do despedimento é a prática do ato faltoso. Indicada a causa concreta da resolução do contrato de trabalho, não mais poderá ser modificada, a fim de que se evitem argumentos forjados e atitudes fraudulentas. Aponta, ainda, a doutrina como requisito a ausência de discriminação.

Conforme diálogo entre a Autora e o Sr. Cesar, registrado em mídia juntada pela Ré às fls. 131, observa-se que os fatos imputados pelo Réu à Autora são incontroversos, a saber: tentativa da Autora em obter atestado médico por não estar a fim de trabalhar em determinada oportunidade, descumprimento deliberado dos horários de trabalho contratuais, utilização indevida internet durante os horários de trabalho para assistir filmes e jogos de futebol, registro de labor extraordinário em decorrência de ter permanecido assistindo filmes, utilização frequente e excessiva das redes sociais, burla de dispositivo que visava impedir a utilização de redes sociais durante o horário de trabalho, impressão de arquivos pessoais, que já tivera sido admoestada diversas vezes por conta dessas situações. A Autora, nesse áudio, manifesta concordância com todas as afirmações, exceto de que tenha acessado sites de jogos para fazer apostas (00:00:00-04:12:17).

Resta pois aferir se as ocorrências acima, tomadas individualmente, podem ser capituladas como mau procedimento ou ato de indisciplina, aptos a ensejar o rompimento do contrato por justa causa do empregado.

Com efeito, conforme já mencionado anteriormente, um dos requisitos é que a gravidade da conduta prejudique irremediavelmente a confiança nele depositada pelo tomador do serviço.

No caso concreto, de todas as condutas irregularidades cometidas pela Autora que, inequivocamente revelam desídia no cumprimento de suas obrigações contratuais, emerge uma cuja gravidade se sobressai. Qual seja, a burla de dispositivo instalado pelo Réu que impedia o acesso de redes sociais no ambiente de trabalho.

Trata-se, de fato, de conduta grave, pois revela, de forma inequívoca, que o acesso às redes sociais era proibida durante a jornada de trabalho e a Autora empregara ardil para burlar o dispositivo que visava impedir esse acesso.

Trata-se, inequivocamente, de ato de indisciplina apto a macular a confiança mínima necessária para a manutenção do vínculo de emprego.

Do que emerge do áudio antes mencionado, todas as situações acima relatadas, inclusive, a burla do dispositivo destinado a bloquear o acesso às redes sociais, foi apurado em uma espécie de auditoria realizada no final do ano de 2024, época em que, segundo o cartão e ponto de fls. 78, a Autora estava em férias até 21/1/2025 (fls. 79).

Ao retornar das férias, a Autora fora despedida por justa causa e, por conseguinte, não se pode cogitar de perdão tácito.

Embora o Réu tenha invocado que a conduta da Autora mostrou-se desidiosa em face de suas obrigações contratuais, não se pode acolher esse fundamento para despedida por justa causa, pois imprescindiria da demonstração de que penalidades mais brandas não surtiram efeitos. No caso concreto há comprovação de aplicação de apenas três advertências escritas e, ainda assim, apenas em face de atrasos e falta injustificada.

Não obstante, conforme acima analisado, houve falta disciplinar com gravidade suficiente para autorizar o rompimento do contrato sem ônus para o Réu.

Rejeita-se, destarte, o pedido de reversão da justa causa para despedida imotivada e seus consectários

2 – DO ABUSO DE DIREITO – DANOS MORAIS

Alega a Autora que após retornar de férias, em 22/01/2025, a reclamante foi coagida e ameaçada pelos empregadores Augusto e Rafael, que, em sala reservada com a porta trancada, passaram a fazer diversas acusações, ameaças e insinuações para a trabalhadora. De maneira rude e ameaçadora, o superior Rafael elencou diversas situações supostamente ocorridas que, segundo o empregador, poderiam ensejar a justa causa do contrato de trabalho, **a obreira negou as ocorrências**. Dentre as acusações, o superior Rafael afirmou que a reclamante **falsificava atestados médicos**, o que jamais ocorreu. Por fim, mediante coação, o superior **Rafael pressionou a trabalhadora para escrever carta de demissão ou assinar justa causa**, o que foi negado pela obreira. Após longo período de pressão, a trabalhadora **pediu para sair da sala e ligar para sua mãe para expor a situação e pedir ajuda sobre o que deveria fazer, mais uma vez, o empregador abusou de seu direito e impediu a obreira de sair da sala**. Finalmente, após extrema pressão por parte dos empregadores a reclamante conseguiu sair da sala em que foi coagida e saiu do local de trabalho sem assinar qualquer documento. Após o ocorrido não mais votou ao trabalho. No dia em que os fatos ocorreram a obreira deixou o local e trabalho aos prantos e extremamente abalada com o ocorrido. Além dos abusos acima expostos, o local de trabalho era inadequado e os empregadores **não mantinham condições razoáveis de higiene e limpeza. O local de trabalho era demasiadamente sujo, sem qualquer zelo e o único banheiro disponível ficava na área externa, sem qualquer manutenção pela ré.**

Analisa-se.

Conforme se pode observar no diálogo entre a Autora e o Sr. Cesar, registrado em mídia juntada pela Ré às fls. 131 o Sr. Cesar apenas informou à Autora as condutas que foram constatadas pelo Réu, sendo que daquelas listadas pelo Sr. Cesar a Autora apenas discordara de acessos a sites de apostas. Não houve acusação de falsificação de atestados médicos. Não se visualiza nenhuma ilicitude na conduta da Ré. Ao contrário, aliás, pois informou detalhadamente a respeito dos fatos pelos quais a Autora seria despedida por justa causa. Em momento nenhum houve ameaças para que a Autora se demitisse. Apenas foi facultado à Autora que se demitisse a fim de evitar a despedida por justa causa o que, tido a situação acima já analisada, não denota ilicitude.

Quanto a condições de higiene e limpeza do local de trabalho, novamente se observa não assistir razão à Autora. Com efeito, o local de trabalho ficava na garagem de uma casa e as instalações sanitárias disponibilizadas à Autora eram as da própria casa. Pelo que se consta na inicial e no próprio depoimento pessoal da Autora, a queixa seria porque teria que sair da garagem acessar a casa pela porta externa desta. No particular, também não se observa nenhuma irregularidade.

No que diz respeito à condições de limpeza do ambiente de trabalho (que se tratava de uma pequena sala na garagem de uma casa) a queixa da

Autora e da testemunha ouvida a seu convite fora que elas próprias tinham que realizar a limpeza desse local. Novamente, não se observa nenhuma irregularidade nesse fato. Com efeito, não há obrigação legal de que haja empregado com função específica de limpeza, a qual pode ser atribuída aos próprios empregados que laboram no local, sem que isso implique abuso de direito, máxime tendo-se em vista que a Autora despendia grande parte de seu tempo nas redes sociais, assistindo filmes e navegando pela internet.

Feitas essas considerações rejeita-se o pedido de indenização por danos morais.

3 – JUSTIÇA GRATUITA

A remuneração da Autora não era superior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Defere-se, pois, à Autora os benefícios da Justiça Gratuita, nos termos do art. 790, § 3º, da CLT.

4 – HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Trata-se de demanda ajuizada após a vigência da Lei nº. 13.467/2017, pelo que incidem honorários advocatícios sucumbenciais previstos no art. 791-A da CLT.

Dessa forma, arbitra-se, para os honorários da procuradora da parte Parte Ré, a serem pagos pela parte Autora, o montante equivalente a 10% sobre o valor dado à causa, considerando a complexidade da causa e o bom trabalho desenvolvido pelo procurador (artigo 791-A, caput e §2º, I, III e IV da CLT).

Contudo, os honorários decorrentes da sucumbência da Autora ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (art. 791-A, § 4º, da CLT).

5 – DA LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Alegaram os Réus *que pouco antes da audiência, anexou trecho isolado e incompleto da gravação da reunião realizada no dia de sua dispensa,*

supostamente com a finalidade de comprovar coação e constrangimento por parte dos reclamados. Id 715823a. No entanto, conforme demonstrado na contestação já apresentada, o áudio completo da reunião foi integralmente juntado pela reclamada como anexo, revelando que a conversa transcorreu de forma absolutamente respeitosa, sem qualquer ameaça, grito ou coação. A parte autora, portanto, pinçou seletivamente um trecho da gravação e omitiu os trechos iniciais e finais da conversa, que contextualizam que ela pode ligar para a sua mãe, não havia qualquer porta fechada ou impedimento de sair e não houve qualquer indício de coação por parte da reclamada.

A alegação dos Réus se refere à mídia juntada pela Autora junto ao PJeMídias em oposição a juntada pelo Réu às fls. 131.

Não obstante, verifica-se que a gravação juntada pela Autora fora feita por ela própria quando da conversa com o Sr. Cesar e a de fls. 131 fora gravada pelo próprio Réu. A segunda é mais extensa que a primeira e consta também o período em que a Autora conversou com a mãe dela, o que não foi gravado pela própria Autora uma vez que estava usando o telefone celular para falar com a mãe dela.

Rejeita-se, pois, o pedido de condenação da Autora nas penas por litigância de má-fé.

DISPOSITIVO

PELO EXPOSTO, julgam-se **IMPROCEDENTES** os pedidos, absolvendo-se os Réus das cominações insertas na inicial.

Arbitra-se, para os honorários da procuradora da parte Parte Ré, a serem pagos pela parte Autora, o montante equivalente a 10% sobre o valor dado à causa, considerando a complexidade da causa e o bom trabalho desenvolvido pelo procurador (artigo 791-A, caput e §2º, I, III e IV da CLT).

Contudo, os honorários decorrentes da sucumbência da Autora ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário (art. 791-A, § 4º, da CLT).

Custas pela Autora no importe de R\$ 201,00, calculadas sobre o valor da causa de R\$ 10.540,00, de cujo recolhimento é dispensada em face de estar ao abrigo da Justiça Gratuita.

Publique-se.

Partes cientes nos termos da Súmula 197 do c. TST.

Arquive-se, após o trânsito em julgado.

CURITIBA/PR, 11 de abril de 2025.

ARIEL SZYMANEK
Juiz do Trabalho Substituto



Documento assinado eletronicamente por ARIEL SZYMANEK, em 11/04/2025, às 17:09:09 - 5ca9f56
<https://pje.trt9.jus.br/pjekz/validacao/25040713212931300000145343834?instancia=1>
Número do processo: 0000163-29.2025.5.09.0001
Número do documento: 25040713212931300000145343834