



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO **RORSum 0000643-66.2020.5.13.0002**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/01/2022

Valor da causa: R\$ 17.629,74

Partes:

RECORRENTE: RICARDO XAVIER DOS SANTOS - CPF: 015.854.994-55

ADVOGADO: GABRIEL PONTES VITAL - OAB: PB0013694

ADVOGADO: RAFAEL PONTES VITAL - OAB: PB0015534

RECORRIDO: PROPARK ESTACIONAMENTOS LTDA - EPP - CNPJ: 10.755.459/0001-59

ADVOGADO: HENRIQUE FIGUEIRA VIDON - OAB: PE0032773



Documento assinado pelo Shodo



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
1ª Turma

PROCESSO nº 0000643-66.2020.5.13.0002 (RORSum)

RECORRENTE: RICARDO XAVIER DOS SANTOS

RECORRIDO: PROPARK ESTACIONAMENTOS LTDA - EPP

RELATOR: EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Recurso interposto a tempo e modo. Conheço-o.

MÉRITO

Período clandestino

Apesar do foco principal do recurso ordinário do reclamante ser o afastamento da pena de despedida por justa causa que lhe foi aplicada pela sua ex-empregadora, na conclusão do apelo a parte também requer títulos do período clandestino de labor apresentado na sua inicial, a partir de 28/10/2018, porque sua CTPS só fora anotada em 09/04/2019.

Na verdade, a autor se reporta ao tema apenas da seguinte forma (ID. 2d5b3a1 - Pág. 5):



Assinado eletronicamente por: EDUARDO SERGIO DE ALMEIDA - 08/02/2022 16:01 - 602bdc3
<https://pje.trt13.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2201212319526960000007882316>
Número do processo: RORSum 0000643-66.2020.5.13.0002
Número do documento: 2201212319526960000007882316

ID. 602bdc3 - Pág. 1



b) A REVERSÃO da DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA OBREIRA para DEMISSÃO POR SEM JUSTA CAUSA, havendo, por conseguinte, a CONDENAÇÃO da PRIMEIRA RECLAMADA a proceder/retificar o registro da demissão na CTPS da RECLAMANTE, apondo-se o dia 06 de janeiro de 2021 como data de saída (reflexo do aviso prévio de 36 dias), como também o dia 28 de outubro de 2018 como data de entrada;

Logo, por absoluta ausência de fundamentação e afronta ao princípio da dialeticidade, rejeito as razões recursais nesse tópico, quando se refere ao reconhecimento de interregno clandestino laborado.

Justa Causa

O reclamante pede a reforma da decisão de petição inicial, afirmando que o juízo a quo ficou na dúvida acerca dos atos que alicerçaram sua justa causa, sob acusação de improbidade, artigo 482, "a" da CLT, sem levar em consideração que havendo dúvida, a decisão judicial, na esfera trabalhista, deve beneficiar o obreiro. Também faz as seguintes afirmações no seu apelo (ID. 2D5b3a1 páginas 03 e 04):

A alegação que consta na defesa, como também nos vídeos, é que em 11 de novembro de 2020 a parte autora teria supostamente subtraído quantia do caixa da empresa, o que seria verificado pelas imagens da câmera instalada no caixa do guichê que o reclamante laborava.

Uma análise cuidadosa dos vídeos demonstra que o reclamante, em nenhum momento, retirou valores da empresa e os guardou para a si, ou seja, cometeu ilícito penal para se apropriar de quantia certa. As gravações mostram que um rolo de papel com dinheiro caiu no chão e o reclamante os recolheu, em que todos os valores foram corretamente incluídos no caixa da empresa.

Inclusive o relatório do dia demonstra que o caixa foi encerrado com a totalidade de valores, inexistindo qualquer tipo de quebra:

...

O relatório do caixa do dia deixa claro e de forma incontroversa que a quantidade de valores lá depositados corresponde aos tickets de estacionamento faturados, ou seja, que inexistiram diferenças entre os serviços vendidos e os valores arrecadados.

Se não existiu diferença no caixa como o reclamante pode ser acusado de improbidade?

A reclamada acusa o reclamante de cometer um crime, mas não indica os valores que teriam sido indevidamente apropriados, como também sequer





fez a abertura de investigação policial para apurar os fatos. Está-se diante de acusação grave e que exige prova irrefutável do ilícito do trabalhador, o que não aconteceu.

Examino.

Nos termos da peça vestibular, o reclamante iniciou suas atividades laborais ainda em 28/10/2018 de forma clandestina e, somente em 09/04/2019 teve sua CTPS anotada, com extinção do vínculo de emprego em 01/12/2020. A sentença não reconheceu o período clandestino, além disso, manteve a justa causa aplicada ao reclamante pela ex-empregadora.

A despedida por justa causa deve ser considerada como aquela em que as faltas - ou falta - cometidas pelo empregado sejam de natureza grave e relevante a ponto de autorizar a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador.

Em razão dos sérios efeitos negativos na vida pessoal e profissional do trabalhador e em decorrência do princípio da continuidade da relação empregatícia, deve o empregador apresentar prova robusta da tipicidade da conduta praticada pelo empregado, para a despedida por justa causa na rescisão contratual, além da demonstração de outros requisitos, de ordem subjetiva e circunstancial, para aferir-se a validade da penalidade imposta, quais sejam: a autoria do empregado na conduta infracional; o seu dolo ou culpa; o nexo de causalidade; a adequação e proporcionalidade; a imediatividade da punição; a ausência de perdão tácito; a singularidade da punição (*non bis in idem*); e o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades, conforme ensina o professor e ministro Maurício Godinho Delgado, em precedente do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. 1. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM JUÍZO. IMEDIATICIDADE DA PUNIÇÃO NÃO CONFIGURADA. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 2. VERBAS RESCISÓRIAS. SEGURO-DESEMPREGO. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. 3. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CARACTERIZAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. A dispensa por justa causa é modalidade de extinção contratual por infração obreira apta a quebrar a fidúcia necessária para a continuidade do vínculo de emprego. Portanto, para a sua caracterização, devem estar presentes os seguintes requisitos: a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexo de causalidade; e) adequação e proporcionalidade; f) imediatividade da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição (*non bis in idem*); i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. (...). Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 301-52.2012.5.02.0031, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 09/03/2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2016) - grifos nossos.





Verifica-se, portanto, que para que empregado possa ser dispensado por justa causa pelo empregador é essencial que sejam comprovados todos esses requisitos caracterizadores de cometimento de falta grave, não bastando a simples alegação da tipicidade da conduta do trabalhador.

Ademais, há de se ter em mente que a conduta capaz de ensejar a resolução por justa causa tem de se revestir de gravidade suficiente para romper com a fidúcia necessária à manutenção do vínculo empregatício.

Na hipótese sob revisão, a própria sentença afirma que as imagens apresentadas pela empresa recorrida geram apenas suspeitas sobre a conduta não proba do trabalhador, nos termos aqui transcritos dos autos:

No caso dos autos, a reclamada apresentou um vídeo capturado pelas câmeras de segurança do estabelecimento da empresa, gravado no dia do fato, que, no sentir de Vara do Trabalho, comprova a tese da defesa.

Analisando o vídeo apresentado pela defesa, na sequência de fatos expostos, este Juízo observou que o reclamante, inicialmente, recebe 3 (três) rolos de papel de um colega de trabalho. Instantes depois, um dos rolos de papel cai sobre o dinheiro que se encontra no caixa. Em seguida, sem muito cuidado, o reclamante pega o rolo de papel, juntamente com parte do dinheiro que estava no caixa, e joga rapidamente no lixo.

Ora, a atitude do reclamante é, no mínimo, muito suspeita.

Primeiro, porque recebeu, como dito alhures, 3 (três) rolos de papel, mas descarta apenas aquele que caiu sobre o dinheiro. Segundo, porque, sabendo que o rolo de papel caiu sobre o dinheiro que estava no caixa, deveria ter o mínimo de cuidado ao retirar o objeto e jogá-lo no lixo.

A conduta do reclamante ao encontrar a cédula de dinheiro no lixo também levanta suspeitas, pois o reclamante olha ligeiramente para baixo e retira o dinheiro do lixo.

Diante de tais fatos, embora **não seja possível averiguar com certeza qual a intenção do reclamante, para onde se olhe, enxerga-se a justa causa do reclamante.**

É verdade que a conduta do reclamante, no ambiente de labor, não é comum, pois os fatos narrados na sentença realmente ocorreram, como se verifica da análise do vídeo apresentado pela defesa através de link presente na contestação: https://www.dropbox.com/sh/kegc5lo6qkom62e/AAAJKcYS3rauRAT07mjcVHvYa/Recortes?dl=0&subfolder_nav_tracking=1.





Entretanto, assistindo o referido vídeo, observa-se que o reclamante, após apanhar o dinheiro que estava na lixeira devolveu o numerário ao caixa da empresa, tanto assim que, como consta no apelo do autor, no final do dia não houve diferença de arrecadação.

Também deve-se destacar que o ex-empregado trabalha em contato direto com o público, sendo assim, pode ocorrer que em alguns momentos tenha de dar atenção a determinada prioridade e depois concluir uma atividade interna, como a recuperação do numerário na lixeira.

Ademais, a mera suspeita de que o reclamante teria a intenção de subtrair pecúnia da ex-empregadora não tem o poder de alicerçar uma justa causa por ato de improbidade, mormente por total ausência de materialidade devidamente comprovada.

Na verdade, a configuração de meros indícios que, embora coloquem sob suspeita a conduta do ex-empregado quanto tentativa de prática de ato de improbidade, já que não houve prova de apropriação de pecúnia, não são suficientes para alicerçar a aplicação da penalidade máxima trabalhista, principalmente porque a acusação pode macular a vida profissional, sociofamiliar e emocional do empregado por toda a vida.

Sobre o tema, apresento decisão da 2ª Turma dessa Corte:

RECLAMAÇÃO AJUIZADA ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467 DE 2017. JUSTA CAUSA. CONVERSÃO A DEMISSÃO IMOTIVADA. A extinção do contrato de trabalho por ato unilateral do empregador, tal como descrito no art. 482 da CLT, é possível quando constatada, de forma indene de dúvidas, conduta do empregado capaz de macular a fidúcia necessária entre as partes. Deste modo, a mera suspeita de ação do empregado ou a existência de elementos não congruentes a provar a conduta imputada são inservíveis ao fim previsto na legislação trabalhista, devendo o ato demissional ser tido como imotivado. ÍNDICE DE ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. IPCA-E. FIXAÇÃO COM BASE NO PERÍODO DE REGÊNCIA. MODULAÇÃO TEMPORAL. DECISÕES DO STF (ADIs nº 4.357, 4.372, 4.400 e 4.425 e Reclamação nº 22.012) E DO TST (ArgInc-479-60.2011.5.04.0231). Os parâmetros de correção monetária dos débitos trabalhistas devem contemplar os índices previstos na legislação vigente em cada período de regência, respeitada a aplicação do IPCA-E, a partir de 25.03.2015, mesmo após o advento da Lei nº 13.467/2017, conforme modulação temporal determinada pelo TST em consonância com julgado anterior do STF. No caso, os cálculos da presente demanda devem ser corrigidos com base na Taxa Referencial Diária (TRD) até 24.03.2015 (observando-se o disposto no art. 39 da Lei nº 8.177/1991), bem como com base no Índice de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), a partir de 25.03.2015, com fundamento nas decisões do STF (ADIs nº 4.357, 4.372, 4.400 e 4.425 e Reclamação nº 22.012) e do TST (ArgInc-479-60.2011.5.04.0231). JRT 13ª Região - 2ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001324-38.2017.5.13.0003, Redator(a): Desembargador(a) Thiago De Oliveira Andrade, Julgamento: 18/06/2019, Publicação: DJe 26/06/2019)





No mesmo sentido, decisão to TRT da 4ª Região:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. Inexistindo prova cabal da prática de ato de improbidade pela empregada que importe a quebra da fidúcia necessária à continuidade do contrato de trabalho, é ilícita a despedida por justa causa, com fulcro no art. 482, alínea "a", da CLT.

Noutra vertente, em audiência de instrução (ID. f35b367) a testemunha apresentada pelo reclamante confirma a ausência de desaparecimento de pecúnia no caixa do demandante, *in verbis*:

"que trabalhou na reclamada por 08 meses, de 03/10 /2020 até 22/05 /2021; que exercia a função de controlador de acesso de estacionamento; que o reclamante era o caixa do estacionamento; que o reclamante foi despedido por justa causa, mas o depoente não entendeu, pelo que conhece dele; que quem informou ao depoente foi o advogado do reclamante; que não tem conhecimento de sumiço de dinheiro do caixa; ÀS PERGUNTAS DO PATRONO DO RECLAMANTE RESPONDEU: que o depoente já pegou o caixa do reclamante; que não teve qualquer erro, pois os valores batiam com o relatório;

Já o preposto da empresa afirma que não sabe o valor do reclamante desviado na ex-empregadora:

que o depoente não sabe informar o valor desviado pelo reclamante, pois esta informação compete ao Supervisor; que diariamente é feito um relatório de acompanhamento dos valores caixa; que o depoente não sabe informar precisamente quantos dias por semana, a partir de janeiro de 2019, o reclamante ia trabalhar, mas a regra da empresa é que sejam apenas 02 dias por semana;

Por fim, a testemunha trazida pela reclamada não demonstrou isenção de *a nimus*, porque afirma que soube através do supervisor do trabalhador que o reclamante havia subtraído o valor de R\$ 50,00 da demandada, já em confronto com o depoimento do próprio preposto do estabelecimento, ademais, assim conclui seu testemunho:





que todos os valores pagos ao caixa, em dinheiro ou por meio de cartão de crédito/débito, ficam registrados no relatório; que o depoente não se recorda como ficou o relatório no dia em que o reclamante foi acusado da mencionada falta.

Além disso, é verdade que a reclamada não estava compelida a ficar inerte acerca da conduta, como já dita, suspeita do reclamante. A ex-empregadora poderia sim advertir ou mesmo suspender o trabalhador, como forma de lhe adequar as normas empresariais, até porque, o reclamante era empregado há mais de um ano, sendo assim, já gozava da fidúcia da empresa, inclusive porque laborava em contato direto com pecúnia e não há registro de punição anterior contra o demandante.

Outro ponto que depõe em favor do autor, apesar de não ser prova cabal contra a reclamada, é que a segunda demandada, COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO, empresa para qual a ex-empregadora do reclamante prestava serviços, celebrou acordo na audiência de ID. 7D0d9bb, situação que enfraquece a tese de demissão por justa causa do obreiro.

Sendo assim, pelos argumentos adotados na presente fundamentação, afasto a justa causa aplicada ao reclamante, para que seu desligamento seja convertido em dispensa imotivada, por iniciativa empresarial.

Afastada a justa causa do autor, faz jus o ex-empregado ao título de aviso prévio (30 dias - labor de um ano) e multa de 40% sobre FGTS depositado, 13º salário proporcional 9/12 avos do ano de 2020, férias proporcionais do ano de 2020 9/12 avos, mais 1/3, bem como liberação das guias para liberação do FGTS e retificação da CTPS do reclamante, para que consta como data de extinção do vínculo de emprego 31 de dezembro do ano de 2020, em face dos efeitos do aviso prévio. Indefero o pedido de liberação das guias do seguro desemprego, porque já decorrido o interstício para percepção do direito. Honorários advocatícios sucumbenciais pela reclamada de 10% sobre o proveito econômico da causa, por se tratar de ação de média complexidade. Correção monetária pela IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC (juros já inclusos).

Indenização por dano moral





O reclamante pede indenização por dano moral no importe de R\$ 10.000,00, por violação à sua honra e imagem, gerando desequilíbrio psicológico por acusação de crime, sem provas.

Sem dúvida a conduta empresarial provocou sim constrangimento e ofensa a dignidade da pessoa da reclamante, que tem como portfólio sua imagem de profissional eficiente e probo.

Entretanto, apesar de em situações de acusação de improbidade, em regra, defere-se indenização por dano moral, entendo que no caso concreto o ressarcimento moral não é devido. É que o reclamante concorreu de forma inequívoca para que houvesse suspeita no seu comportamento, apesar de tudo que já fora explicitado na análise da justa causa que lhe fora aplicada e afastada.

Por outro lado, não se deve por de lado que o reclamante errou na sua conduta, porque no mínimo não foi diligente o suficiente ou mesmo atencioso com o numerário que pertencia a empresa, apesar de no final de cena vivida a ré não ter suportado prejuízo.

Em suma, entendo que realmente a empresa agiu com rigor excessivo, mas que o requisito "ato ilícito empresarial" fora sim, provocado pelo comportamento desairoso do autor da ação, situação que desautoriza o deferimento da indenização por dano moral perseguida na ação.

Nego provimento ao apelo nesse tópico.

Honorários advocatícios sucumbenciais do reclamante

O reclamante não fora condenado no pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais no Juízo *a quo*, não havendo interesse recursal da parte nessa fração.

Nada a rever nessa seara.

Isso posto, dou parcial provimento ao recurso ordinário, para afastar a justa causa do autor e condenar a demandada PROPARK ESTACIONAMENTOS LTDA - EPP no pagamento dos títulos de aviso prévio (30 dias - labor de um ano) e multa de 40% sobre FGTS depositado, 13º salário proporcional 9/12 avos do ano de 2020, férias proporcionais do ano de 2020 9/12 avos, mais 1/3, bem como liberação das guias para liberação do FGTS e retificação da CTPS do reclamante, para que conste como data de extinção do vínculo de emprego 31 de dezembro do ano de 2020, em face dos efeitos do aviso prévio. Honorários advocatícios sucumbenciais pela reclamada de





10% sobre o proveito econômico da causa. Correção monetária pela IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC (juros já inclusos). Arbitro R\$ 5.000,00 como valor provisório da condenação e custas no importe de R\$ 100,00.

ACÓRDÃO

ACORDA a C. 1ª TURMA do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em Sessão de Julgamento Telepresencial realizada em 08/02/2022, com a presença de Suas Excelências os Senhores Desembargadores PAULO MAIA FILHO (Presidente), EDUARDO ALMEIDA (Relator) e da Senhora Desembargadora ANA MARIA MADRUGA, bem como de Sua Excelência o Senhor Procurador Regional do Trabalho, MÁRCIO ROBERTO DE FREITAS EVANGELISTA, por unanimidade, DAR PARCIAL PROVIMENTO ao Recurso Ordinário, para afastar a justa causa do autor e condenar a demandada PROPARK ESTACIONAMENTOS LTDA - EPP no pagamento dos títulos de aviso prévio (30 dias - labor de um ano) e multa de 40% sobre FGTS depositado, 13º salário proporcional 9/12 avos do ano de 2020, férias proporcionais do ano de 2020 9/12 avos, mais 1/3, bem como liberação das guias para liberação do FGTS e retificação da CTPS do reclamante, para que consta como data de extinção do vínculo de emprego 31 de dezembro do ano de 2020, em face dos efeitos do aviso prévio. Honorários advocatícios sucumbenciais pela reclamada de 10% sobre o proveito econômico da causa. Correção monetária pela IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC (juros já inclusos). Arbitro R\$ 5.000,00 como valor provisório da condenação e custas no importe de R\$ 100,00.

Obs.: Ausente, em gozo de férias regulamentares, Sua Excelência o Senhor Desembargador Carlos Coelho de Miranda Freire.

Sua Excelência o d. Representante do Ministério Público do Trabalho deixou de opinar, em razão da inexistência de matéria de interesse público.

GDES.LF

VOTOS



SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data de Juntada	Documento	Tipo
602bdc3	08/02/2022 16:01	Acórdão	Acórdão