



Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

## Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0000243-96.2025.5.05.0132

Relator: MARIA DE LOURDES LINHARES LIMA DE OLIVEIRA

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 03/11/2025

Valor da causa: R\$ 29.447,37

#### Partes:

**RECORRENTE:** -----

ADVOGADO: IVAN JUNIO JESUS DA SILVA

**RECORRIDO:** -----



PAGINA\_CAPA\_PROCESSO\_PJEADVOGADO: DIANA ANDRADE DE MENEZES

PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO

Segunda Turma

**PROCESSO nº 0000243-96.2025.5.05.0132 (RORSum)**

**RECORRENTE:** -----

**RECORRIDO:** -----

**RELATOR(A): MARIA DE LOURDES LINHARES LIMA DE OLIVEIRA**

***JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE.*** Comprovada a prática pelo obreiro de ato de improbidade, incompatível com a fidúcia, é legítima a dispensa por justa causa (art. 482, "a" da CLT). ***RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA NÃO PROVIDO.***

Relatório dispensado, na forma do art. 852, I da CLT.

### **VOTO**

#### **DA REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. VERBAS RESCISÓRIAS.**

Irresignada, a recorrente pugna pela reforma da sentença, na parte em que reconhece a justa causa por improbidade, como fundamento para o rompimento do vínculo contratual.

Defende que *"A dispensa ocorreu de forma abrupta e cruel, justamente após a Reclamante apresentar atestado médico de dois dias em razão da perda gestacional, um evento traumático que, por si só, exigia da empregadora o máximo de sensibilidade, e não uma reação punitiva e precipitada. A condição de saúde delicada da obreira, atestada por profissional, invalida qualquer alegação de abandono de emprego ou desídia naquele período."* - Id 6de7c65.

ID. ab2b4ee - Pág. 1

Assevera que *"a prova dos autos demonstra o exato oposto: a Reclamante estava em processo de mudança devido a uma separação e, de fato, encontrava-se em uma residência adjacente ao local de trabalho ventilado pela Ré, mas jamais exercendo atividade laboral. A Reclamada não produziu qualquer prova robusta de vínculo empregatício ou concorrência, mas apenas teceu ilações baseadas em um cenário de fragilidade e transição pessoal da Recorrente. A presunção de culpa não pode se sobrepor à ausência de prova cabal."* - Id 6de7c65.

Destaca que *"O cerne da controvérsia reside na fragilidade da prova digital produzida pela Recorrida. O vídeo apresentado, pilar único da decisão de justa causa, não possui a validade e autenticidade necessárias para sustentar uma penalidade máxima. Trata-se de material unilateral, presumidamente cortado e editado, produzido com o único intuito de incriminar a Recorrente, sem que se possa aferir o contexto integral, a data real ou a integridade da filmagem. A jurisprudência*



*pátria é clara ao exigir prova irrefutável para a justa causa; um vídeo cuja cadeia de custódia e fidedignidade são duvidosas não pode servir de base para macular a ficha profissional de uma trabalhadora." - Id 6de7c65.*

*Sustenta que "A manutenção da justa causa, nesses termos, revela-se um claro excesso punitivo e uma deturpação da realidade. A r. sentença falhou em ponderar que a situação da Reclamante era de extrema vulnerabilidade -enfrentando a perda de um filho e uma separação -e que a demissão foi motivada por um fato inverídico, comprovado apenas por uma prova contestável. É imperioso reconhecer que a dispensa foi imotivada e abusiva, devendo a Reclamante ser reintegrada em todos os seus direitos rescisórios como se sem justa causa tivesse sido dispensada." - Id 6de7c65.*

Pois bem, ao analisar o tema, assim positivou o n. a quo:

*"MODALIDADE DE DISPENSA. VERBAS RESCISÓRIAS.*

A parte autora assevera que foi admitida em 9/4/2024, na função de vendedora, com salário de R\$ 1.576,00, sendo dispensada por justa causa em 10/3/2025.

Alega que foi ao hospital e apresentou atestado de dois dias após perda de bebê, que diante de separação está residindo no estabelecimento que a ré apontou como outro local de trabalho da reclamante. Pede a conversão da demissão por justa causa e o pagamento de diferenças de verbas rescisórias: aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional (10 /12), indenização de 40% do FGTS e seguro-desemprego,

A reclamada, por sua vez, afirma que no período do Carnaval 2025, a autora avisou que não iria trabalhar com dor na barriga, tendo apresentado atestado médico para os dias 28 /2/2025 a 1º/3/2025, com CID A9 - "Diarreia e gastroenterite de origem infecciosa presumível".

Narra que a autora é proprietária de pequena clínica de estética de bronzeamento artificial e que a esposa do sócio da reclamada agendou procedimento na referida clínica no dia 28/2/2025, às 13h. Aduz que ao chegar ao local a autora a recepcionou e a conduziu para a sessão de bronzeamento realizada pela própria reclamante.

ID. ab2b4ee - Pág. 2

Assim, justifica a dispensa por justa causa por ato de improbidade, nos termos do art. 482, "a", da CLT. Relata que já realizou o pagamento das verbas rescisórias cabíveis na modalidade de justa causa no TRCT.

Analiso.

A dispensa por justa causa representa a mais grave das penas aplicáveis ao trabalhador, acarretando a extinção do contrato sob ônus do trabalhador faltoso. Com isso, a pena não somente autoriza o descumprimento do princípio trabalhista geral da continuidade da relação de emprego, como extingue o pacto, negando ao trabalhador quaisquer verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rompimento do contrato.

Trata-se de uma medida excepcional tal modalidade de dispensa, razão pela qual é preciso haver probatório seguro nos autos, a cargo do empregador, nos termos do art. 818, II, da



CLT, com o fito de comprovar a prática de ato grave por parte do obreiro, que torne impraticável a continuidade do vínculo de emprego, com a quebra definitiva da fideducia que deve nortear o liame empregatício.

Isso inspira cuidado no cotejo da prova, não se admitindo mero indício de sua prática. Deve ser demonstrada de forma clara e convincente, de modo a não deixar dúvidas no espírito do Julgador.

Pois bem. **O atestado médico apresentado pela parte autora (Id 4dd46eb) referente ao dia 28/2/2025, com afastamento de dois dias assinado por médico CRM 38448, possui como CID o código A09 (Diarreia e gastroenterite de origem infecciosa presumível), que não se relaciona com a alegação da inicial de atestado médico por perda gestacional.**

**Em seu depoimento pessoal, a parte autora afirmou que realizou atendimentos em seu espaço nos dias em que apresentou atestado médico: (...) a depoente informa que estava residindo no espaço em que funciona a sua empresa de bronze, pelo fato de ter se separado do pai da sua filha; que fez marcação de consulta através do aplicativo de WhatsApp, no dia em que havia colocado atestado médico; que o atendimento seria realizado pela Senhora -----, com sua funcionária; que a Senhora ----- compareceu ao seu estabelecimento no dia 28 de fevereiro de 2025 e foi atendida pela própria depoente, pelo fato de ter feito confusão no estabelecimento.**

Em audiência, o patrono da ré exibiu vídeo do dia 28/2/2025, sendo confirmado pela reclamante que ela estava no vídeo, que foi acostado aos autos (Id 5a00c63, Id 7fe616d e Id 1c18945). Assim, constou em ata (Id ff9a998): Neste momento, o patrono da reclamada solicita a exibição de vídeo que obteve neste momento com seu cliente, referente ao dia 28/2/25, ocasião em que a reclamante atendeu a Sra. -----, o que é deferido. Ato contínuo, o vídeo é exibido para todos e a reclamante confirma que é a pessoa de blusa preta, calça jeans e touca rosa, que abre a porta para o sócio da reclamada e sua esposa.

**Assim, configura justa causa de improbidade o ato do trabalhador que, afastado do emprego por atestado médico, é flagrado trabalhando para outro empregador, ainda que no presente caso, seja negócio próprio da reclamante. Se o empregado não podia trabalhar, em virtude de impossibilidade médica, não podia fazê-lo para nenhum empregador, sem exceções quanto ao outro emprego. O ato praticado importou, assim, clara violação ao princípio da boa-fé objetiva, que deve nortear os partícipes da relação de trabalho, rompendo a fideducia necessária e caracterizando o disposto no artigo 482, a, da CLT.**

Ante o exposto, mantenho a validade da dispensa por justa causa e julgo improcedentes os pedidos de pagamento de aviso prévio, 13º salário proporcional, indenização de 40% do FGTS e seguro-desemprego." (Id f36d82b, grifos aditados).

ID. ab2b4ee - Pág. 3

Vejamos. A reclamante afirmou na peça incoativa que *"Em 10/03/2025 a reclamante foi demitida por justa causa, por entregar atestado e está em outro estabelecimento"* (sic, Id 5feec6d). Aduziu, ainda, que *"realmente foi ao hospital e entregou um atestado de dois dias para descanso, pois tinha acabado de perder um bebe e passado por uma gestação complicadíssima."* (Id 5feec6d).



Em sede de contestação, a reclamada alegou que a reclamante foi despedida por justa causa, com fulcro no art. 482, "a", da CLT, pelo fato de ter apresentado atestado médico de dois dias e, *"e em seguida foi laborar em sua própria empresa"*. Pontuou que, *"Se não estava em boas condições e saúde para trabalhar na empresa que lhe contratou, como poderia está em condições de trabalhar em outra empresa realizando tarefas de maior complexidade e esforço físico."* (Id 1dbf776).

A sentença não comporta reparo.

Inicialmente, destaco que a justa causa é proveniente de ato faltoso do empregado que, ao violar alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a resolução contratual sem ônus.

No caso sob análise foi imputado à reclamante o ato de improbidade disposto na alínea "a" do artigo 482 da CLT, que também constitui um mau procedimento, por afrontar a moral genérica imperante na vida social, evidencia-se pelo dano ao patrimônio da empresa provocado pelo empregado com o fim de obter vantagem para si ou para terceiros.

O ato de improbidade, apontado pela reclamada como causa para a extinção contratual havida, é conceituado como o ato que *"abala a fideducía que deve existir no contrato de trabalho. Não é preciso a reiteração do ato para a configuração da justa causa, sendo que uma única falta irá caracterizar a improbidade, por abalar a confiança que deve existir no contrato de trabalho. Pouco importa se o prejuízo causado com a falta foi ou não relevante, pois mesmo havendo pequeno prejuízo a falta estará configurada"* (MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 11ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, fl. 499).

Considerando que se trata de pena severa ao trabalhador, o reconhecimento da justa causa demanda prova robusta e inequívoca do fato que lhe fora imputado e o seu consequente enquadramento nos tipos legais previstos no art. 482 da CLT.

Assim, compete ao empregador o ônus da prova do cometimento da falta grave que ensejou a despedida do empregado por justa causa, nos termos do art. 818 da CLT.

ID. ab2b4ee - Pág. 4

Ocorre que, no presente caso, dos próprios termos interrogatório da parte



autora constata-se a prática da falta grave, imputada na defesa, tendo em vista que a reclamante reconheceu que "*fez marcação de consulta através do aplicativo de WhatsApp, no dia em que havia colocado atestado médico*" (Id ff9a998) e que realizou o referido atendimento no mesmo dia em sua empresa.

Nesse contexto, a conduta da autora, demonstrada nos presentes autos, constitui ato de improbidade, porquanto revela intenção desonesta do empregado, quebrando a necessária relação de fidúcia existente entre patrão e empregado, a impedir a manutenção do vínculo, o que enseja justa causa para a dispensa, nos moldes do artigo 482, letra "a", da Consolidação das Leis do Trabalho.

A professora Alice Monteiro de Barros elenca os seguintes requisitos para a justa causa: previsão legal; caráter determinante da falta; atualidade ou imediatidade da falta e a proporcionalidade que deverá existir entre a falta e a natureza da punição. Sobre este último elemento ensina a autora que "*quando a hipótese versar sobre comportamento doloso, não se exige seja aplicada a proporcionalidade*". (Alice Monteiro de Barros, *in* Curso de Direito do Trabalho, 2008, LTR, p.p.879).

Ora, ao entregar atestado médico de dois dias (28/02/2025 e 01/03/2025) e realizar atendimento no dia 28/02/2025 em sua empresa, a autora agiu dolosamente com o claro intuito de faltar ao serviço, descumprindo sua obrigação contratual, o que enseja justa causa para a dispensa, nos moldes do artigo 482, letra "a", da Consolidação das Leis do Trabalho.

No que se refere à proporcionalidade da punição, dúvida não há que, diante da gravidade do fato, não restava outra alternativa à empresa senão aplicar a pena máxima, despedindo a empregada por justa causa.

Registre-se, ainda, que a alegação recursal de que a despedida ocorreu "*juntamente após a Reclamante apresentar atestado médico de dois dias em razão da perda gestacional*", não ultrapassa o campo das alegações.

Outrossim, a tese recursal relativa à fragilidade do vídeo apresentado em audiência é inócua diante da confissão real da reclamante.

Nesse diapasão, a despeito dos argumentos recursais, não há como prevalecer a tese obreira, devendo ser mantida a decisão *a quo* que entendeu pela legalidade da despedida motivada, indeferindo o pagamento de parcelas rescisórias, bem como o pleito de indenização por danos morais.

Ratifico a decisão.



## DOS DANOS MORAIS.

Pugna, a recorrente, pelo deferimento do pedido de indenização por danos morais ao argumento de que *"a Reclamante foi vítima de tratamento discriminatório e abusivo em seu ambiente de trabalho, intensificado justamente durante um período de extrema vulnerabilidade, após a recente perda gestacional. O empregador não só ignorou seu estado emocional, como intensificou o assédio, culminando em sua dispensa; essa conduta, por si só, transcende o mero dissabor e configura o ato ilícito a ser indenizado, exigindo a reversão do decisum."* - Id. 6de7c65.

Assinala que *"O depoimento da testemunha autoral é crucial e demonstra de forma inequívoca o tratamento hostil e diferenciado dispensado à Reclamante. A prova oral confirmou que as faltas da colaboradora, mesmo quando justificadas por atestado médico, não eram "bem recebidas", e que houve uma modificação drástica no tratamento conferido à obreira após a necessidade de se ausentar para acompanhar o velório da mãe de sua amiga. Esse fato indica que a Reclamada não apenas desrespeitou o direito legítimo à recuperação da saúde, como utilizou as ausências como pretexto para iniciar uma perseguição velada."* - Id. 6de7c65.

Pontua que o ambiente de trabalho foi *"transformado em um palco de humilhação, com o assédio moral se estruturando de forma clara. A testemunha comprovou que as funcionárias da Reclamada, notadamente a Sra. ----- e a Sra. ----- -afirmavam abertamente que "estavam fazendo a cama da reclamante", evidenciando uma intenção deliberada e orquestrada de prejudicar a empregada. Essa conduta planejada desmente qualquer alegação de desentendimento pontual, confirmando o assédio moral."* - Id. 6de7c65.

Com efeito, pela sua adequação e capacidade elucidativa, peço vênha, para adotar, como razões de decidir, os fundamentos explicitados pelo julgador de base:

### "INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

A autora alega que sofria tratamento diferente dos demais funcionários, que foi demitida em fase de recuperação da perda do bebê, sofrendo comentários inadequados e ofensas. Pede o pagamento de indenização por danos morais.

A ré nega ilícito ensejador e dano moral.

Analiso.

**A testemunha convidada pela parte autora, -----, afirmou que nunca presenciou a reclamante sendo destratada pela preposta da ré. As declarações prestadas dizem respeito a circunstâncias ligadas ao próprio contrato de trabalho da testemunha e a questões de transporte, que não foram objeto da inicial como fundamento do pedido da reclamante.**





ID. ab2b4ee - Pág. 6

(...) trabalhou para a reclamada por aproximadamente 1 ano, encerrando o seu vínculo em setembro de 2024; que foi despedida sem justa causa; que trabalhava na Chilli Beans vermelha; que a reclamante trabalhava na outra, na loja da ótica; que trabalhava em horário diverso da reclamante e em local diverso; que encontrava a reclamante apenas , quando precisava levar algum material para esporadicamente o escritório da reclamada, que fica localizada na ótica; que indagada como era o ambiente de trabalho, informou que no começo era bom, mas que depois passou a ter problemas com uma colega de trabalho, chamada -----, e também com a Senhora -----, esposa do sócio da reclamada; que indagada quais eram os problemas, informou que um dos problemas foi a questão do transporte, pois precisava contratar motoboy para se deslocar e o sócio da reclamada falou que somente iria arcar com o valor do transporte público; (...) que nunca presenciou a reclamante sendo tratada mal ou sendo pressionada pela Senhora -----;

**No tocante à alegada perda gestacional, a autora não apresentou atestado médico ou qualquer outro documento apto a comprovar o ocorrido. Ao contrário, restou evidenciado nos autos que, apresentou atestado com CID A09 e no mesmo período em que teria apresentado o referido atestado, encontrava-se realizando atendimentos em sua clínica de estética.**

**Ademais, não foram produzidas provas testemunhais ou documentais capazes de corroborar a existência dos comentários ofensivos ou de tratamento discriminatório.** Assim, não restou demonstrada qualquer conduta ilícita por parte da ré que pudesse configurar dano moral, ônus que incumbia à autora nos termos do art. 818, I, da CLT.

Ante o exposto, julgo improcedente o pedido de indenização por danos morais." (Id f36d82b, destaques nossos).

Acrescente-se que o dano moral é aquele decorrente de ato ilícito que causa dor e constrangimento ao indivíduo, em função da violação a direito personalíssimo, como a honra, a imagem, a integridade física ou reputação, consistente em uma violação que lhe causa um mal representativo. A existência de dano a ser compensado por indenização envolve a existência de dor, vexame, sofrimento, que fuja do campo da normalidade, não se confundindo com aborrecimento.

Não obstante, o direito à indenização por danos morais pressupõe a ocorrência, concomitante, dos seguintes elementos: o dano sofrido pelo empregado, a culpa do empregador pelo evento danoso e o nexo de causalidade entre ambos.

Tratando-se de fato constitutivo do direito (art. 818, I, da CLT e art. 373, I, do CPC), competia à parte autora o ônus de provar o ato ilícito denunciado na exordial, do qual, entretanto, não se desvencilhou.





Registre-se que o mero fato de a testemunha ter afirmado em seu depoimento que "*já ouviu a Senhora ----- e a Senhora ----- dizerem que estavam fazendo a cama da reclamante*" não configura tratamento discriminatório e abusivo, mesmo porque a testemunha não dá maiores detalhes sobre o contexto da referida afirmação. De outro lado, a mesma testemunha assegurou, de forma clara e segura, que "*nunca presenciou a reclamante sendo tratada mal ou sendo pressionada pela Senhora -----*" - Id ff9a998.

ID. ab2b4ee - Pág. 7

Confirma-se.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao Recurso Ordinário da Reclamante.

**A 2ª TURMA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUINTA REGIÃO**, em sua **38ª Sessão Ordinária Virtual**, realizada no período de 12 a 19 de dezembro de 2025, cuja pauta foi divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, edição do dia 02 de dezembro de 2025, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador **ESEQUIAS DE OLIVEIRA**, que não integra o quórum de julgamento, nos termos do art. 45, §2º, do Regimento Interno deste e. Regional, com a participação dos Excelentíssimos Desembargadores **RENATO SIMÕES**, **LOURDES LINHARES** e **MARIZETE MENEZES**, bem como do(a) Excelentíssimo(a) Procurador(a) do Trabalho, **DECIDIU**,



à unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO** ao Recurso Ordinário da Reclamante. O Exmº. Des. RENATO SIMÕES acompanhou o julgamento com ressalvas quanto aos fundamentos.

**MARIA DE LOURDES LINHARES LIMA DE OLIVEIRA**  
**Relator(a)**

ID. ab2b4ee - Pág. 8

ID. ab2b4ee - Pág. 9

