



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

02ª Turma

**PROCESSO nº 0010698-14.2025.5.03.0153 (ROT)**

**RECORRENTE: -----**

**RECORRIDO: -----**

## EMENTA

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REQUISITOS. CAUSA DETERMINANTE DA DISPENSA MOTIVADA. ÔNUS DA PROVA.** Como penalidade máxima aplicável ao empregado, a dispensa por justa causa só deve ser aplicada em situações de extrema gravidade e, por tal razão, cabe ao empregador demonstrar, de forma inequívoca, a prática de alguma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT. Compete também ao empregador demonstrar os requisitos da imediatidade da punição, da proporcionalidade, da gradação da pena em alguns casos e da ausência de outra punição pela mesma falta.

## RELATÓRIO

O Exmº Juiz Murillo Franco Camargo, em exercício na 2ª Vara do Trabalho de Varginha, por meio da sentença de ID. 865aba5, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pedidos formulados por ----- contra -----.

Embargos de declaração opostos pelo reclamante, aos quais se negou provimento (ID. 7090293).

O reclamante interpôs recurso ordinário (ID. 90e8125), versando sobre: cerceamento à produção de prova, reversão da dispensa por justa causa, vale-transporte, compensação por dano moral e honorários advocatícios.

Contrarrrazões apresentadas pela reclamada (ID. 44c666c).

Instrumentos de mandato outorgados pelo reclamante (ID. 40e39cc) e pela reclamada (ID. e508a02).

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho (art. 129, II, do Regimento Interno do TRT da 3ª Região).

## FUNDAMENTAÇÃO



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/4fd03b9c88433da963f2eed6db7a58441240d894>

## **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE**

Acolho a preliminar suscitada em contrarrazões pela reclamada para não conhecer do recurso ordinário quanto à alegação de dispensa discriminatória, por se tratar de inovação recursal, já que tal matéria não foi abordada na petição inicial nem debatida na instância de origem.

Quanto aos demais tópicos, presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante.

## **JUÍZO DE MÉRITO**

### **CERCEAMENTO À PRODUÇÃO DE PROVA**

O reclamante argui a nulidade da sentença por cerceamento ao direito de produzir provas, sustentando que o indeferimento das perícias grafotécnica e psicossocial, bem como a suposta omissão na análise de prova documental (arquivo de áudio), prejudicaram a comprovação de sua tese sustentada no capítulo da dispensa por justa causa. Afirma que a prova pericial poderia demonstrar o contexto emocional de sua filha, uma criança de 10 anos, e comprovar que a rasura no atestado médico foi realizada por ela.

Sem razão.

O direito à prova não é absoluto, cabendo ao magistrado, na condução do processo, indeferir as diligências inúteis ou meramente protelatórias, nos termos dos arts. 370 do Código de Processo Civil - CPC e 765 da Consolidação da Leis do Trabalho - CLT, velando pela rápida solução do litígio.

No caso, a materialidade da rasura no atestado médico apresentado à empresa é incontroversa, conforme admitido na petição inicial. A questão central para o deslinde da controvérsia reside na apresentação pelo empregado de documento adulterado.

A realização de perícia grafotécnica para confirmar a autoria da rasura pela filha do laborista, ou de perícia psicossocial para avaliar o estado emocional da menor, mostra-se desnecessária, porquanto a responsabilidade pela integridade dos documentos entregues ao empregador para justificar faltas é do empregado. A alegação de a adulteração ter sido supostamente feita por terceiro (ainda que filha menor) não elide o dever de cautela e lealdade do trabalhador ao apresentar o documento oficial.



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/4fd03b9c88433da963f2eed6db7a58441240d894>

No mais, o magistrado de origem fundamentou adequadamente sua decisão com base no conjunto probatório existente, incluindo a análise da prova documental, não havendo que se falar em omissão ou negativa de prestação jurisdicional. O convencimento do julgador formou-se pela desnecessidade de outras provas diante daquelas já constantes nos autos.

Rejeito a preliminar.

### **REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Trata-se de ação ajuizada em 25/05/2025, na qual se discutem direitos derivados do contrato de trabalho mantido entre as partes no período de 22/08/2016 a 07/03/2025 (ID. 0924963), com marco inicial da prescrição fixado em 25/05/2020.

Em suas razões recursais, o reclamante, inconformado com a sentença que manteve a dispensa por justa causa (art. 482, "a", da CLT), sustenta a ausência de dolo em sua conduta e a desproporcionalidade da medida adotada pela ré, que também desconsiderou seu histórico funcional exemplar. Alega que a rasura no atestado foi feita por sua filha menor, sem seu conhecimento, e que sua conduta de enviar a foto do documento original e retornar ao trabalho no prazo correto demonstra sua boa-fé.

Examino.

A dispensa motivada, por ser a mais severa das penalidades aplicáveis ao empregado, deve ser reservada a situações de extrema gravidade. O poder disciplinar do empregador não é absoluto, de modo que a aplicação da justa causa depende da comprovação, pelo empregador (art. 818, II, CLT), de certos requisitos, como a gravidade do ato faltoso, em conjunto com a gradação das penas, se necessária; o nexó de causalidade entre a falta e a penalidade aplicada; a adequação / proporção entre o fato e a punição; a imediatidade da dispensa; e a ausência de dupla penalização pela mesma falta.

No caso, o reclamante foi dispensado por justa causa por ter apresentado atestado médico com rasura. A reclamada poderia ter juntado o documento aos autos para melhor apreciação pelo Poder Judiciário, mas não o fez. Optou a ré por anexar um *print* apenas da parte rasurada, no corpo da contestação (ID. 52d4f94 - Pág. 9). Nesse *print*, é possível observar uma adulteração grosseira da quantidade de dias a serem abonados, passando de três para sete.

A rasura no atestado é incontroversa, pois o reclamante admitiu que sua filha, menor de 10 anos, a fez, sem seu consentimento.



A falsificação de documento, como regra e abstratamente considerada, reveste-se de gravidade para justificar a extinção do vínculo com motivação. E assim tem sido as decisões desta Turma e desta relatora. Porém, cada caso concreto tem suas peculiaridades e seu contexto probatório, que devem ser examinados E, nesta lide especificamente, há atenuantes que militam em favor do reclamante.

A primeira circunstância consiste no fato de que o reclamante, antes de apresentar o atestado adulterado, apresentou o documento original, sem rasura, por meio digital, constando a recomendação do seu afastamento das atividades por três dias.

O laborista foi atendido por uma profissional da saúde em 13/02/2025. Na mesma data, ele encaminhou à empregadora, via aplicativo instalado em telefone celular (*Whatsapp*), o atestado médico, como demonstram os documentos de ID. cec09df. A reclamada não impugna a afirmação, mas, ao contrário, a reconhece como verdadeira, em suas razões recursais (ID. 44c666c).

O envio do atestado por meio digital seria, a meu ver, providência suficiente para que a empregadora tivesse plena ciência da necessidade do afastamento do autor por apenas três dias e pudesse, desde já, promover as respectivas anotações do abono nos seus assentamentos. A entrega do documento em papel, posteriormente, cumpria a mera finalidade de documentação e arquivamento internos. E, nessa situação, a adulteração do atestado não teria potencial de causar lesão à reclamada, que tinha o domínio sobre a informação precisa e correta da quantidade de dias de afastamento do reclamante.

A segunda circunstância, tão relevante quanto a primeira, ou até mais, consiste no retorno voluntário do reclamante às atividades laborais tão logo expirado o prazo de três dias recomendados pelo serviço médico. O autor compareceu a uma unidade de saúde em 13/02/2025, uma quinta-feira e não compareceu ao trabalho de quinta a sábado (três dias). Domingo não é dia útil na empresa. Segunda-feira, dia 17/02/2025, estava à disposição da empregadora, prestando serviços, como informado na petição inicial e reconhecido pela reclamada.

As condutas do reclamante, de enviar o atestado original e retornar ao trabalho exatamente após o transcurso dos três dias recomendados, são incompatíveis com a intenção de fraudar a empresa para obter vantagem indevida (dias a mais de folga). Se o obreiro tivesse a intenção dolosa de utilizar o documento rasurado (que indicava sete dias), não teria retornado ao labor no quarto dia.



O contexto fático demonstra que o empregado não tentou ludibriar o empregador, muito menos lhe causou prejuízo, nem obteve vantagem indevida. E assim, a versão apresentada pelo reclamante, de que a rasura foi feita por sua filha de 10 anos, que desejava sua companhia por mais tempo, ganha verossimilhança diante da ausência de proveito obtido pelo empregado e da crueza da adulteração, perceptível pelo mero exame visual.

Mesmo se a rasura tivesse sido feita pelo reclamante ou por terceiro com seu consentimento, a gravidade do fato se projetaria com menor intensidade, sem força suficiente para atrair a pena capital do contrato de trabalho, principalmente quando se trata de empregado com quase nove anos de vínculo, sem qualquer registro de penalidade anterior (advertência ou suspensão).

O poder disciplinar do empregador não é absoluto e deve observar o caráter pedagógico e a gradação das penas. No caso, a empresa agiu com rigor excessivo ao aplicar diretamente a demissão por justa causa, desconsiderando o passado funcional do obreiro e a ausência de prejuízo real, já que o empregado cumpriu sua jornada tão logo cessou o atestado legítimo.

Além dessas situações mencionados, pode-se ainda considerar uma terceira circunstância atenuante, no caso concreto, que consiste no perdão tácito promovido pela empregadora, pela ausência de imediatidade na tomada de decisão. O reclamante informou, na petição inicial, que o setor de Recursos Humanos (RH) percebeu a rasura no atestado no mesmo dia da entrega do documento, em 17/02/2025. Ainda assim, o reclamante continuou trabalhando normalmente por quase três semanas, até ser comunicado da extinção do vínculo empregatício, em 07/03/2025.

Embora a lei não indique um prazo para o empregador aplicar a sanção, o transcurso de 18 dias entre a falta praticada e ruptura da relação de empregado por justa causa sobejou o tempo razoável, já que não há notícia de que houve uma investigação ou apuração internas, nem qualquer procedimento para complementação de provas. A falta foi caracterizada e materialmente comprovada já no dia 17/02/2025. A empregadora não necessitaria de longo tempo para amadurecer a decisão sobre a providência a ser adotada (no caso, a extinção do contrato por justa causa) e para confeccionar os documentos rescisórios.

Do exposto, provejo o recurso do reclamante para reverter a justa causa aplicada, convertendo-a em dispensa imotivada por iniciativa do empregador. Por consequência, condeno a reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias, compatíveis com a modalidade de dispensa ora reconhecida, nos limites do pedido: aviso prévio indenizado (54 dias), saldo de salário, 13º salário



proporcional, férias + 1/3 proporcionais, FGTS e indenização de 40% (a serem depositados em conta vinculada). Autorizo a dedução das parcelas pagas sob idêntico título no TRCT de ID. 0924963. Não há falar em férias vencidas, porquanto foram todas gozadas oportunamente, conforme registro de ID. 29e85e4.

Determino que a reclamada proceda à entrega das guias TRCT e CD/SD para levantamento do FGTS e habilitação no seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva. Deverá, ainda, retificar a CTPS do autor para fazer constar a data de saída considerando a projeção do aviso prévio.

### **COMPENSAÇÃO POR DANO MORAL**

O reclamante reitera pedido de indenização por dano moral em razão da imputação de ato de improbidade.

Ao exame.

O dano extrapatrimonial se configura quando há prejuízo de ordem moral ou existencial decorrente de ação ou omissão por parte do empregador (art. 223-B da CLT), consubstanciado na violação dos valores próprios da personalidade, como a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima e a sexualidade, bem como da saúde, do lazer e da integridade física do empregado (art. 223-C da CLT).

Como regra, a reversão da justa causa, por si só, não gera direito à indenização por dano moral. Entretanto, no caso dos autos, houve enquadramento do reclamante no art. 482, "a", da CLT, sendo-lhe imputado ato de improbidade. Diante disso, impõe-se a aplicação do entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST no julgamento do RRAg-000076175.2023.5.05.0611, Tema 62 da tabela de recursos de revista repetitivos, no sentido de que "a reversão da dispensa por justa causa baseada em alegação de ato de improbidade (CLT, art. 482, 'a') que se revela judicialmente infundada ou não comprovada enseja reparação civil, "*in re ipsa*", por dano moral", sendo, portanto, devida a indenização por dano moral.

Entendo que a justa causa que se enquadra no Tema 62 do TST é aquela que se faz de forma completamente infundada, ou seja, de forma leviana, o que não é a hipótese dos autos pois, apesar de revertida a justa causa, houve rasura no atestado médico, embora sem objetivo de elastecer a licença médica concedida ao obreiro, como se argumentou no tópico anterior.



Desta forma, entendo indevida a indenização por dano moral pretendida.

Nego provimento

### **VALE-TRANSPORTE**

O vale-transporte é direito garantido pela Lei n. 7.418/1985. A jurisprudência consolidada na Súmula 460 do TST estabelece que *"é do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício"*.

No caso, a reclamada não juntou aos autos o comprovante da recusa do empregado em receber o benefício (termo de opção / renúncia) no momento da admissão ou durante o contrato.

O fato de o trabalhador utilizar bicicleta para ir ao trabalho não implica renúncia tácita ao benefício, nem comprova desinteresse. Muitas vezes, o trabalhador utiliza meios alternativos (a pé, bicicleta, carona) justamente pela falta de fornecimento do custeio do transporte público pelo empregador. A "confissão" de uso de bicicleta deve ser interpretada à luz da omissão da empresa em oferecer formalmente o benefício.

Ausente a prova de que o autor renunciou expressamente ao direito ou de que não necessitava do transporte público (ônus que era da ré e do qual não se desincumbiu), é devida a indenização substitutiva.

Dou provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva do vale-transporte referente a todo o período imprescrito, conforme se apurar em liquidação, autorizada a dedução da cota-parte do trabalhador (6%), nos termos da lei.

Em atendimento ao disposto no art. 941, § 3º, do CPC, registro os fundamentos do voto vencido proferido pela Exma. Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, *in verbis*:

*"Desprovejo o recurso em relação ao vale-transporte, tendo em vista que a própria parte obreira admitiu que fazia o trajeto casa-trabalho-casa de bicicleta. Ora, o vale-transporte não é um bônus salarial, mas*



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/4fd03b9c88433da963f2eed6db7a58441240d894>

Extraído em: 02/07/2026 10:39:35.

Pág 7/ 10

*sim um benefício, devido apenas àqueles que dele necessitam (e efetivamente o utilizam), para o deslocamento entre a residência e o trabalho, por meio do sistema de transporte coletivo público, na forma da Lei nº 7.418/1985. À mingua de despesas a serem reembolsadas, é incabível a indenização postulada. Nada a prover."*

## PARÂMETROS DE LIQUIDAÇÃO

O crédito reconhecido ao autor será apurado com aplicação de juros e correção monetária conforme decisão do Supremo Tribunal Federal - STF nas ADCs 58 e 59 e na Lei n. 14.905/2024, que alterou os arts. 389 e 406 do Código Civil, da seguinte forma: 1) na fase pré-judicial incide o IPCA-E e juros do art. 39, *caput*, da Lei n. 8.177/1991; 2) na fase judicial: a) até 29/08/2024, incide apenas a Taxa SELIC, que contempla tanto os juros quanto a correção monetária; b) a partir de 30/08/2024, incide o IPCA-E a título de correção monetária, mais os juros pela taxa SELIC, desta devendo ser subtraído aquele, com a possibilidade de taxa zerada. A compensação por dano moral será atualizada a partir da data desta decisão.

Após o trânsito em julgado da presente decisão, incumbe à reclamada proceder aos recolhimentos tributários e previdenciários onde couberem e na forma da lei, devendo comprová-los nos autos, sob pena de execução destes, ficando autorizada a dedução dos descontos legais cabíveis.

Declaro, para fins do disposto no art. 832, § 3º, da CLT, a natureza indenizatória da compensação por dano moral, vale-transporte, férias indenizadas + 1/3 e FGTS + 40%.

Sucumbente integralmente na demanda, apenas a reclamada pagará honorários advocatícios ao procurador do reclamante (art. 791, *caput*, da CLT). Considerados os parâmetros previstos no § 2º do mesmo artigo citado, principalmente a complexidade da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, arbitro os honorários advocatícios em 10% sobre o valor da condenação.

Invertidos os ônus da sucumbência, as custas processuais ficarão a cargo da reclamada, no importe de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor de R\$ 30.000,00, arbitrado provisoriamente à condenação.

## Conclusão do recurso

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante, exceto em



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/4fd03b9c88433da963f2eed6db7a58441240d894>

relação à alegação de dispensa discriminatória, por se tratar de inovação recursal. No mérito, dou-lhe parcial provimento para **1)** reverter a justa causa aplicada, convertendo-a em dispensa imotivada por iniciativa do empregador e para condenar a reclamada ao pagamento das seguintes verbas rescisórias: aviso prévio indenizado (54 dias), saldo de salário, 13º salário proporcional, férias + 1/3 proporcionais, FGTS e indenização de 40% (a serem depositados em conta vinculada), autorizada a dedução das parcelas pagas sob idêntico título no TRCT de ID. 0924963; **2)** condenar a reclamada a fornecer as guias TRCT e CD/SD para levantamento do FGTS e habilitação no seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva e a retificar a CTPS do autor para fazer constar a data de saída considerando a projeção do aviso prévio; **3)** condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva do vale-transporte referente ao período imprescrito, conforme se apurar em liquidação, autorizada a dedução da cota-parte do trabalhador (6%), nos termos da lei; **4)** afastar a condenação do autor ao pagamento de honorários advocatícios, que ficarão a cargo exclusivamente da reclamada, sucumbente integralmente na demanda, no montante de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença. Declaro a natureza salarial das parcelas acolhidas, exceto as férias indenizadas + 1/3 e FGTS + 40%. Atualização monetária nos termos da fundamentação, que passam a integrar o presente dispositivo. Invertidos os ônus da sucumbência, as custas processuais ficarão a cargo da reclamada, no importe de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor de R\$ 30.000,00, arbitrado provisoriamente à condenação.

## Acórdão

### FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

A Segunda Turma, do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão hoje realizada, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante, exceto em relação à alegação de dispensa discriminatória, por se tratar de inovação recursal; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe parcial provimento para: **1)** reverter a justa causa aplicada, convertendo-a em dispensa imotivada por iniciativa do empregador e para condenar a reclamada



Documento gerado para os fins do disposto na Súmula 337, V, do TST, em razão do que dispõe o Art. 896, §8º, da CLT.

<https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/pdfInteiroTeor/validacao/4fd03b9c88433da963f2eed6db7a58441240d894>

ao pagamento das seguintes verbas rescisórias: aviso prévio indenizado (54 dias), saldo de salário, 13º salário proporcional, férias + 1/3 proporcionais, FGTS e indenização de 40% (a serem depositados em conta vinculada), autorizada a dedução das parcelas pagas sob idêntico título no TRCT de ID. 0924963; **2)** condenar a reclamada a fornecer as guias TRCT e CD/SD para levantamento do FGTS e habilitação no seguro-desemprego, sob pena de indenização substitutiva e a retificar a CTPS do autor para fazer constar a data de saída considerando a projeção do aviso prévio; **3)** condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva do vale-transporte referente ao período imprescrito, conforme se apurar em liquidação, autorizada a dedução da cota-parte do trabalhador (6%), nos termos da lei, vencida a Exma. Desembargadora terceira votante, no aspecto; **4)** afastar a condenação do autor ao pagamento de honorários advocatícios, que ficarão a cargo exclusivamente da reclamada, sucumbente integralmente na demanda, no montante de 10% sobre o valor que resultar da liquidação da sentença; declarou a natureza salarial das parcelas acolhidas, exceto as férias indenizadas + 1/3 e FGTS + 40%; atualização monetária nos termos da fundamentação, que passam a integrar o presente dispositivo; invertidos os ônus da sucumbência, as custas processuais ficarão a cargo da reclamada, no importe de R\$ 600,00, calculadas sobre o valor de R\$ 30.000,00, arbitrado provisoriamente à condenação.

Presidente: Exma. Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo.

Tomaram parte no julgamento em sessão ordinária: Exma. Desembargadora Maristela Íris da Silva Malheiros (Relatora, vinculada), Exmo. Desembargador Lucas Vanucci Lins e a Exma. Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo.

Procuradora Regional do Trabalho: Dra. Junia Castelar Savaget.

Secretária da sessão: Eleonora Leonel Matta Silva.

Belo Horizonte, 27 de janeiro de 2026.

**MARISTELA ÍRIS DA SILVA MALHEIROS Desembargadora**  
**Relatora**