



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 03ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010817-74.2025.5.03.0023 (ROT)

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

RELATORA: SANDRA MARIA GENEROSO THOMAZ

EMENTA

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. NULIDADE DA SENTENÇA. VALORAÇÃO DE PROVA DIGITAL. JUSTA CAUSA. HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso Ordinário em que se discute a nulidade da sentença por valoração inadequada de prova digital, a configuração da justa causa para a dispensa do empregado e a inversão dos honorários sucumbenciais.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há 3 questões em discussão: (i) definir se houve nulidade da sentença por valoração inadequada da prova digital; (ii) estabelecer se a dispensa por justa causa foi válida; (iii) determinar se os honorários sucumbenciais devem ser invertidos.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A sentença não se fundamentou exclusivamente em prova unilateral e desprovida de confiabilidade, pois o autor não negou os fatos relacionados às imagens apresentadas pela reclamada, que comprovavam o exercício de atividade laboral diversa durante período de afastamento médico.

4. A justa causa aplicada ao empregado foi legítima, pois restou comprovada a prática de conduta desonesta, revelando má-fé e quebra de confiança.

5. A reclamada foi isentada de quitar honorários advocatícios sucumbenciais aos patronos do autor, mantendo-se a sentença.

IV. DISPOSITIVO E TESE



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/4f204a632b7647bef2146be99f5afe157fd69a27>

Extraído em: 27/08/2026 11:48:23.

6. Recurso não provido.

Tese de julgamento:

1. A ausência de impugnação eficaz e a coerência das provas com o conjunto fático probatório justificam a validade da prova digital apresentada.
2. A prática de conduta desonesta, que demonstra má-fé e quebra de confiança, caracteriza falta grave apta a justificar a dispensa por justa causa.
3. A manutenção da sentença que isenta a reclamada do pagamento de honorários sucumbenciais aos patronos do autor é devida.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 482.

RELATÓRIO

A MM. Juíza em exercício, Dra. Fernanda Cristine Nunes Teixeira, da 23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela sentença de f. 208/214, ID.9dc8357, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

O reclamante interpôs recurso ordinário (f. 224/243, ID. bc4a053).

Contrarrazões pela reclamada (f.248/253, ID.bb449c7).

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, a teor do disposto no artigo 129 do Regimento Interno deste Regional.

VOTO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário, porquanto atendidos os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO



NULIDADE DA SENTENÇA POR VALORAÇÃO INADEQUADA DA PROVA DIGITAL

O autor alega que a sentença se baseou em um vídeo unilateralmente apresentado pela reclamada, sem comprovação de sua origem, cadeia de custódia, integridade técnica e fidelidade cronológica, para manter a justa causa.

Sustenta que a prova digital é volátil e facilmente manipulável, e que a sentença não analisou criticamente as provas, violando o princípio da persuasão racional.

Examino.

A reclamada juntou aos autos o vídeo de f. 130, que exhibe publicações no *status* do aplicativo *WhatsApp* do autor. A postagem, datada de 30/07/2024, inclui uma imagem do painel da motocicleta com um aplicativo de telefone aberto e os dizeres: "Bora começar os trabalhos, né", às 20h40; e outra imagem de uma pizza, acompanhada da inscrição: "Merecido, né", às 24h22.

De acordo com a sentença, o autor não negou o afastamento médico no período de 30/07/2024 a 01/08/2024, tampouco refutou a autenticidade das imagens, seu contato telefônico ou a prestação de serviços para outro empregador.

Diante do exposto, não prospera a alegação de que a sentença se fundamentou exclusivamente em prova unilateral e desprovida de confiabilidade. Embora a prova digital exija cautela quanto à sua autenticidade e integridade, o autor não negou os fatos a ela relacionados. Ao contrário, restaram incontroversos o afastamento médico no período indicado e a autenticidade das fotos, sendo que o autor se limitou a impugnar a prova quanto ao aspecto temporal.

Assim, considerando a ausência de impugnação eficaz e a coerência das provas com o conjunto fático-probatório, conclui-se que a sentença observou o princípio da persuasão racional, valorando adequadamente os elementos constantes dos autos. Mantém-se, portanto, a validade da prova digital apresentada.

Nego provimento.

JUSTA CAUSA

O autor reitera que a justa causa exige a comprovação de falta grave e a



demonstração dos requisitos legais. Afirma que não houve prova da prestação de serviços, dolo ou fraude, e que a desproporcionalidade da penalidade impõe a reversão da justa causa em dispensa sem justa causa.

Alega que a justa causa é medida extrema, aplicada sem que se demonstrasse a impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício.

Sustenta que não houve prejuízo, fraude ou intenção dolosa, e que a jurisprudência exige gradação das penas.

Analiso

A justa causa aplicada ao empregado, por ser medida de exceção, deve atender a certos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre estes a gravidade da falta e a ausência de perdão tácito.

Para legitimar a aplicação da penalidade máxima, o empregador deve comprovar a culpa do empregado, a gravidade do ato motivador, o imediatismo da rescisão, o nexo de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador.

O motivo que constitui a justa causa é aquele que, por sua natureza ou repetição, representa uma violação dos deveres contratuais por parte do empregado, tornando impossível o prosseguimento da relação de emprego.

A dispensa se deu em 02.08.2024 (f.129, ID. 395295c), com fundamento no art.482 da CLT.

No caso, restou comprovado que o reclamante declarou estar afastado do trabalho por meio de atestado médico (CID A09 - diarreia e gastroenterite de origem infecciosa presumível), mas, ao mesmo tempo, exerceu atividade laboral diversa, o que evidencia conduta desonesta e quebra de confiança.

Nesse sentido, a juíza de origem assim se manifestou:

"(...)

A aplicação da justa causa atrai para a reclamada o ônus de comprovar a falta de natureza grave, bem como a imediatidade da punição e, em regra, a adoção de medidas pedagógicas prévias. Desse ônus se desincumbiu a contentor.



O episódio ensejador da justa causa em questão foi a constatação de que o autor teria trabalhado em benefício de outro empregador durante período em que se encontrava afastado do trabalho em virtude de atestado médico (30/07/2024 a 01/08/2024).

Para corroborar a defesa, a reclamada trouxe aos autos um vídeo (fl. 130) que exibe publicações no status do aplicativo whatsapp do autor. As postagens, datadas de 30/07/2024, incluem uma imagem do painel da motocicleta com um aplicativo do telefone aberto e os dizeres: "Bora começar os trabalho né", às 20:40 horas; e outra imagem de uma pizza, acompanhada da inscrição: ""Merecido né", às 00:22 horas.

O autor não negou que se encontrava em afastamento médico no período de 30/07/2024 a 01/08/2024, tampouco refutou a autenticidade das imagens, o seu contato telefônico ou a prestação de serviços para outro empregador.

Entretanto, impugnou a data das publicações, afirmando que referidas fotos correspondem, na realidade, aos dias 17/07/2024 e 29/07/2024, e não ao dia em que se alega ter ocorrido o suposto fato (30/07/2024). Aduziu que a foto foi publicada no dia 29/07/2024, às 23:16h, ou seja, mais de quatro horas após o término de sua jornada.

Com o fim de demonstrar que as fotos não foram registradas no dia 30/07/2024, o reclamante anexou duas fotos aos autos, uma do dia 17/07/2024 e outra do dia 29/07/2024 (fls. 17/18). Contudo, uma análise comparativa revela que as fotos juntadas pelo reclamante não correspondem às mesmas imagens publicadas no status do aplicativo de mensagens do autor (vídeo de fl. 130).

Por outro lado, através do vídeo juntado pela reclamada, é possível identificar que as fotos foram veiculadas pelo autor no dia 30/07/2024, afastando qualquer dúvida quanto à temporalidade do fato.

Extraio, pois, que o reclamante apresentou atestado médico para justificar sua ausência no período de 30/07/2024 a 01/08/2024, mas, no dia 30/07/2024 prestou serviços para outra empresa, situação completamente incompatível com a doença (CID A09 - Diarreia e gastroenterite de origem infecciosa presumível).

Neste contexto, entendo satisfatoriamente demonstrado que o reclamante encontrava-se apto ao trabalho no dia 30/07/2024, tendo apresentado à reclamada atestado que não refletia sua real condição.

Trata-se de falta de natureza grave, consubstanciada em improbidade, nos termos do art. 482 da CLT, violadora do princípio da boa-fé inerente ao contrato de trabalho.

A falta em questão induz concluir pela definitiva quebra da fidúcia, estando apta a autorizar, por si só, a imediata extinção contratual, dispensando prévias medidas pedagógicas.

Ademais, houve imediatidade da punição, já que aplicada um dia após o término do atestado médico.

Dessa forma, acolho a legitimidade da justa causa aplicada, sendo improcedente o pedido de reversão e seus consectários."

A falta é grave, pois revela má-fé do empregado; a empresa agiu com imediatidade ao aplicar a penalidade assim que tomou conhecimento dos fatos; a medida foi proporcional diante da seriedade da conduta; há nexos diretos entre o ato praticado e a demissão; não houve dupla punição.



Como exposto no item anterior, o autor não negou o afastamento médico no período de 30/07/2024 a 01/08/2024, tampouco refutou a autenticidade das imagens, seu contato telefônico ou a prestação de serviços para outro empregador. No tocante ao aspecto temporal, este não foi afastado, conforme consignado na sentença, a qual registrou corretamente que as fotos juntadas pelo reclamante não correspondem às mesmas imagens publicadas no *status* do aplicativo de mensagens (vídeo de f. 130), não sendo aptas, portanto, a infirmar a data dos fatos.

Restou violado o dever de boa-fé, essencial à manutenção do vínculo empregatício. Diante disso, fica caracterizada falta grave apta a justificar a dispensa por justa causa.

Nego provimento.

HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

O autor requer a inversão da sucumbência e a fixação de honorários advocatícios em favor de seu patrono, no percentual de 15% sobre o valor da condenação, em caso de provimento do recurso.

No entanto, apenas o reclamante restou sucumbente na demanda, razão pela qual a reclamada não foi condenada ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos patronos do autor.

Nego provimento.

ACÓRDÃO

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária da Nona Turma, hoje realizada, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Tomaram parte no julgamento: Exmos. Juíza do Trabalho Convocada Sandra Maria Generoso Thomaz (Relatora vinculada, substituindo o Exmo. Desembargador Weber Leite de Magalhães Pinto Filho, em férias regimentais); Desembargador André Schmidt de Brito e Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos (Presidente).



Procurador Regional do Trabalho: Dr. Eduardo Maia Botelho.

Belo Horizonte, 29 de abril de 2026.

SANDRA MARIA GENEROSO THOMAZ

Relatora

SMGT/tkmds/tpp



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/4f204a632b7647bef2146be99f5afe157fd69a27>

Extraído em: 27/08/2026 11:48:23.