



PROCESSO n.º 0001695-69.2016.5.10.0019 - RECURSO ORDINÁRIO (1009)

RELATOR(A): Juiz Convocado Gilberto Augusto Leitão Martins

RECORRENTE: Sandra Cristina Da Silva Luna

ADVOGADO: Márcio Nunes Souza

RECORRIDO: Maria Cristina Machado De Moraes Silva

ADVOGADO: Renata Vieira Fonseca

ORIGEM : 19ª Vara Do Trabalho De Brasília/DF

CLASSE ORIGINÁRIA: Ação Trabalhista - Rito Ordinário

(Juíza Patricia Soares Simões De Barros)

EMENTA

1. INSUBORDINAÇÃO. JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. A dispensa motivada, porque suprime do trabalhador várias parcelas pecuniárias, repercutindo negativamente em sua vida profissional, deverá estar suficientemente demonstrada e amparada

nos tipos jurídicos previstos no artigo 482 celetista. Comprovado nos autos o cometimento pela laborista de falta grave, por ato de insubordinação, irreparável a decisão de origem que considerou legítima a demissão por justa causa.

2. Recurso ordinário conhecido em parte e desprovido.

RELATÓRIO

A Exma. Juíza da MM. 19ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, Dra. Patricia Soares Simões de Barros, julgou parcialmente procedentes os pedidos autorais, conforme fundamentos a fls. 84/89.

A reclamante interpõe recurso ordinário (a fls. 96/100), almejando a reforma da sentença, para ver revertida a dispensa por



justa causa com o pagamento das consequentes verbas rescisórias.

Foram apresentadas contrarrazões, a fls. 103/107.

Dispensada a intervenção do Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.

É o relatório.

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário de forma parcial.

Não conheço dos seguintes temas, porque desfundamentados: saldo de salário de 30 dias, horas extras, intervalo intrajornada, dano moral, multas dos artigos 467 e 477, ambos da CLT (a fls. 99).

2. MÉRITO

A sentença recorrida, com base no conjunto probatório dos autos, manteve a justa causa aplicada ao autor, pelos seguintes fundamentos (a fls. 85/86):

“A reclamante pretende ver reconhecido vínculo de emprego com a reclamada aduzindo que laborou de 15/8/16 a 30/11/16, na condição de empregada doméstica, mediante salário fixo mensal de R\$ 1.600,00. Em defesa, a reclamada não nega o vínculo nos moldes descritos, ressaltando, apenas que o salário mensal fixo era de R\$ 880,00 e que não registrou a CTPS porque o documento, embora insistentemente solicitado, jamais lhe foi trazido.

Diante da documentação colacionada com a defesa e consistente em contracheques assinados pela obrei-

ra, cujo conteúdo não está infirmado por outros elementos de prova, prevalece a remuneração indicada na defesa.

Assim, reconhecendo a existência de contrato de trabalho mantido entre as partes, determino que a reclamada registre a CTPS obreira fazendo constar, como data de admissão, 15/8/16; como data de saída, 30/11/16; como salário mensal fixo, R\$ 880,00, e, como função, “empregada doméstica” (e não “secretária do lar”, como pedido, porque a própria reclamante indica “empregada doméstica” como função na causa de pedir). Não há que se falar em “devolução da CTPS” pleiteada na parte final do item “a” de página 9, pois, em depoimento, a reclamante admitiu que “não apresentou a CTPS para a reclamada”.

Quanto à modalidade de ruptura do vínculo de emprego, prevalece aquela defendida pela reclamada. Isto porque, como restou satisfatoriamente demonstrado, a reclamante, mesmo instada a tanto por sua empregadora ao longo do pacto laboral (a testemunha presenciou pelo menos duas ocasiões), não lhe deu a CTPS para registro, como determina a legislação trabalhista (o que foi admitido no depoimento pessoal obreiro), obrigação inarredável de qualquer empregado (“A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º” - artigo 9º da Lei Complementar 150/15). O fato é suficientemente grave para autorizar a incidência da mais grave das penalidades trabalhistas porque revela, já no começo da

relação de emprego, grave e reiterado ato de insubordinação (artigo 27, VIII, da Lei Complementar 150/15) com a decorrente quebra da fidúcia imprescindível para sustentá-la. Ademais, a injustificada ausência de apresentação da CTPS pelo empregado coloca o empregador em situação de vulnerabilidade, tornando-o um involuntário descumpridor da legislação trabalhista a quem, para por fim à irregularidade, só resta por fim à relação de emprego. E, neste contexto, seria injusto que, para tanto, devesse o empregador arcar com os ônus de uma dispensa imotivada, sendo certo que o contrato se rompe não porque o empregador assim o deseja, mas porque outra alternativa não vê.

Assim, acolhendo como correta a dispensa da reclamante por justa causa, indefiro os pedidos de liberação de FGTS e de pagamento de aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional e multa de 40% sobre FGTS, determinando que a reclamada efetue o depósito, em conta vinculada aberta em nome da reclamante, do FGTS incidente nos salários pagos no período contratual, assim considerados aqueles a que se referem os recibos de páginas 52/54.”

A obreira investe contra a decisão. Diz que não foi juntado aos autos nem sequer documento de comunicação de demissão por justa causa. Afirma que a autora jamais se negou a entregar a sua CTPS para anotação. Defende a tese de que a não apresentação da CTPS não constitui falta grave capaz de ensejar a dispensa por justa causa e que a reclamada poderia dispensar a reclamante sem justa causa. Pede a reforma da sentença.

Pois bem.

O poder diretivo é acometido ao empregador, ao qual, além de gerir o estabelecimento (atribuir responsabilidades, dispor

sobre funções, estabelecer metas, impor horários, controlar a jornada cumprida, fiscalizar a prestação de serviços etc.), incumbe, também, o poder disciplinar, que prevê a imposição de sanções aos empregados que cometerem faltas.

Para tanto, o empregador pode valer-se de certa discricionariedade, que lhe permite avaliar a falta para, então, concluir se aplicará ao empregado faltoso as penalidades de advertência, suspensão ou dispensa por justa causa. Poderá, ainda, optar por perdoar a falta cometida. Neste particular, há que se destacar que o perdão não precisa ser declarado expressamente, bastando que o empregador deixe de adotar providências no sentido de punir o empregado, permitindo que a prestação de serviços prossiga normalmente.

A gradação de penalidades disciplinares no âmbito de uma relação de emprego não é imposta pela lei, mas certamente possui um fim pedagógico - de reeducar o empregado faltoso, dando-lhe nova oportunidade, além de também funcionar como punição pela prática do ato repellido pelo empregador.

Todavia, é defeso ao empregador cometer excesso em seu poder disciplinar, devendo sempre observar a proporcionalidade entre o ato faltoso e a sanção a ser aplicada, bem como a impossibilidade da dupla punição pela mesma falta atribuída ao empregado, situação obstada pelo princípio do *non bis in idem*.

Sobre a proporcionalidade entre a falta e a punição, nos ensina Délio Maranhão, em Instituições do Direito do Trabalho, *in verbis*:

“Como decorrência do fato de somente a falta grave justificar a resolução do contrato, e tendo o empregador a faculdade de impor penas disciplinares ao empregado, antes de adotar a medida extrema da resolu-

ção do contrato, deve haver proporcionalidade entre a punição e a falta. Mas, se uma falta, suficientemente grave para autorizar a resolução contratual, vier ser punida, apenas, com uma sanção disciplinar menos rigorosa, terá o empregado esgotado o seu direito de punir. O princípio de *nom bis in idem* impede a dupla punição por um mesmo fato. Assim, a exigência de proporcionalidade entre a falta e a sanção funciona, tão-somente, em favor do empregado.”

A justa causa é motivo de ruptura contratual excepcional e encontra previsão em uma das alíneas enumeradas pelo artigo 482 celetista. Exatamente por suprimir do empregado certos direitos trabalhistas, aos quais faria jus em se tratando de rescisão de contrato de emprego sem justo motivo, exige-se prova sólida de qual tenha sido esse motivo ensejador, ou seja, da falta grave anunciada pelo empregador. Portanto, a este sujeito da relação empregatícia é acometido o ônus de prova.

No presente caso, não obstante toda a argumentação recursal, a prova testemunhal produzida não deixa margem a dúvida quanto a falta grave - não apresentação da CTPS para a devida anotação - imputada à obreira.

Em depoimento pessoal, a autora confessou que não apresentou a CTPS para a reclamada, afirmando que “não lhe foi pedido” (a fls. 82); nada obstante, a única testemunha ouvida, trazida pela empregadora, atestou que “Trabalhou para a reclamada como doméstica entre 2014 e setembro/2016; foi a depoente quem treinou a reclamante por 15 dias quando ela foi admitida; [...]; desconhece se a reclamante apresentou a carteira de trabalho para a reclamada; [...]; já viu a reclamada pedindo a carteira de trabalho da reclamante e a reclamante respondendo que iria trazer; viu isso em duas oportunidades”.

Não há nos autos nenhuma prova ca-

paz de desconstituir o depoimento da testemunha ouvida, corroborador da versão defensiva.

Nesse contexto, considero que a reclamada se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório, não ensejando reparos a decisão de origem que reconheceu a validade da justa causa como forma de ruptura contratual, devendo ser mantida pelos próprios fundamentos.

Acrescento apenas que, ao contrário do que defende a recorrente, a não entrega da CTPS para as anotações legais constitui falta grave do empregado, capaz de fundamentar a dispensa por justa causa, em face da determinação contida no artigo 9º da Lei Complementar 150/2015 que assim dispõe: “A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º”

No caso, restou comprovado que a reclamante descumpriu obrigação legal a ela imposta.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço parcialmente do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento, tudo nos termos da fundamentação.

É o voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os integrantes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10.^a Região, conforme certidão de julgamento a fls. retro, aprovar o relatório, conhecer parcialmente do recurso



ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Juiz Relator Convocado.

Brasília (DF), 20 de junho de 2018
(data do julgamento).

GILBERTO AUGUSTO LEITÃO MARTINS
Juiz Relator Convocado