



Processo: 0002233-04.2012.5.10.0015-R0

RELATOR: DESEMBARGADOR MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON  
 REVISOR: DESEMBARGADOR BRASILINO SANTOS RAMOS  
 RECORRENTE: CINTIA MACHADO DOS SANTOS  
 ADVOGADO: VICTOR DE CÁSSIA MAGALHÃES - OAB: 30654/DF  
 RECORRENTE: CONDOMÍNIO CIVIL DO HOTEL ALVORADA  
 ADVOGADO: JOSÉ CARLOS ALMEIDA PIMENTEL - OAB: 19702/DF  
 RECORRIDO: OS MESMOS

**EMENTA: JUSTA CAUSA. NÃO CARACTERIZADA.** A justa causa é circunstância que autoriza a demissão do empregado sem as indeniza-

*ções que lhe são ordinárias. Consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave o suficiente para justificar a resolução do contrato. Deve ser afastada a justa causa aplicada pelo empregador quando ausentes elementos suficientes a justificar a aplicação de tal penalidade. INTERVALO INTRA-JORNADA. PERÍODO LEGAL MÍNIMO. AUSÊNCIA. INDENIZAÇÃO. DEVIDA. Comprovada a ausência de fruição do intervalo legal mínimo para repouso e refeição, impõe-se a manutenção da sentença em que se deferiu a indenização do art. 71, §4º, da CLT. Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido. Recurso do reclamado conhecido e desprovido.*

## RELATÓRIO

O Exmo. Juiz Augusto César Alves de Souza Barreto, titular da MM. 15ª Vara do Trabalho de Brasília/DF, por meio da sentença às fls. 223/231, complementada às fls. 245/246, julgou parcialmente procedentes os pedidos da inicial.

A reclamante se insurge contra a sentença por meio das razões de recurso às fls. 236/241-v. Pretende a reforma do julgado a fim de que a rescisão por justa causa seja convertida para imotivada, bem como a concessão de indenização por danos morais.

Contrarrazões pelo reclamado às fls. 282/294.

O reclamado também interpõe recurso ordinário (fls. 270/275). Requer a exclusão da condenação ao pagamento de horas extras pela não concessão de intervalo intrajornada.

Os recolhimentos do depósito recursal e das custas estão comprovados às fls. 276 e 277.

A reclamante não apresentou contrarrazões ao recurso.

Desnecessária a prévia manifestação do Ministério Público, nos termos do art. 102 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

## VOTO

### 1. Admissibilidade

Preenchidos os pressupostos objetivos e subjetivos, conheço dos recursos.

### 2. Mérito

2.1. Modalidade de dispensa. Justa causa. Reversão. (Recurso da reclamante)

O Exmo. Juiz prolator da decisão de primeiro grau manteve a justa causa aplicada pelo empregador. Entendeu que “a conduta da autora se enquadra perfeitamente no mau procedimento, igualmente capaz de levar o rompimento do pacto laboral por justo motivo” (fl. 228).

Pontuou que “a autora tinha ciência que era da competência da governança à responsabilidade pela guarda de qualquer bem deixado ou esquecido por hóspedes, conforme afirmou a autora em seu depoimento pessoal, pelo que não havia qualquer razão plausível para guardar em seu armário funcional o kit deixado e/ou esquecido pelo hóspede do apartamento 3043”.

A reclamante não se conforma. Assevera que nem sequer houve conferência dos kits que foram entregues aos hóspedes, motivo pelo qual não poderia ser acusada de furto. Aduz que o armário da obreira foi aberto por um segurança, sem a presença de outro empregado do reclamado, o que, no seu entender, fragiliza ainda mais a acusação. Alega que a punição revela-se desproporcional à conduta.

Nas lições de AMAURY MASCARO DO NASCIMENTO (apud MAURÍCIO GODINHO DELGADO, in Curso de Direito do Trabalho, 2.ª edição, LTr: São Paulo pág. 1173), “considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.

Também tendo como norte a gravidade, a justa causa tem requisitos para sua caracterização e limitações: o fato não pode extravasar os contornos fixados no artigo 482 da CLT; a reação do empregador, res-

cindindo o contrato há que ser imediata; gravidade tal que impossibilite a normal continuação do vínculo (há penas leves para faltas leves, que não justificam o despedimento); inexistência de perdão tácito ou expresso; que o fato seja efetivamente o determinante da rescisão (relação de causa e efeito), não podendo ser substituído; fatos posteriores, mesmo graves, em princípio não influenciam; repercussão na vida do empreendimento empregador ou ferimento a cláusula do contrato; apreciação subjetiva da personalidade do empregado e do seu passado, etc. (VALENTIM CARRION, Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 2000, páginas 357/358).

A justa causa, por gerar implicações nocivas ao empregado, deve ser provada pela empregadora, de forma a não pairar quaisquer dúvidas sobre a forma de rescisão contratual.

No caso dos autos, tenho visão diversa daquela adotada no primeiro grau para os fatos comprovados nos autos.

De início, registro que o objeto que ensejou a demissão da autora não se trata exatamente de um pertence esquecido pelos hóspedes no quarto, tal como afirmou o reclamado.

Referido objeto foi descrito pela testemunha Gilvanete nos seguintes termos: “objetos de higiene deixados para a delegação que veio da China para conversar com a presidente; que o kit continha shampoo, creme dental, chinelo, toalha higiênica e uma caneca que serve chá”.

A partir do excerto, nota-se que se tratava de mero brinde, concedido aos hóspedes a título gratuito, por organizadores de eventos, e que por vezes nem sequer eram utilizados ou levados ao final da hospedagem.

Corroboram tal constatação o seguinte trecho do depoimento da Sra. Gilvanete: “que o kit

é deixado nos apartamentos da delegação pelo próprio funcionário acompanhado por um funcionário do hotel; que o kit pode ser usado pelo pessoal da delegação ou levado quando do fim da hospedagem; que na saída da delegação do hotel é feito o mesmo procedimento; que vai uma pessoa da embaixada da China e um funcionário do hotel e recolhe os produtos dos quartos”.

Por óbvio, ao verificar os quartos, após a saída dos hóspedes, se o kit/brinde (ou alguns itens deste) não estivesse no quarto, haveria presunção de que teria sido levado pelo hóspede. Assim, a alegação patronal de que, por ocasião do retorno do organizador do evento ao hotel, foi detectada a falta do brinde relativo ao quarto arrumado pela reclamante revela-se no mínimo desarrazoada.

Note-se que o próprio preposto do reclamado informou “que não havia conferência pelo hotel dos itens que compõem o brinde”.

Por dedução lógica, conclui-se que a reclamante informou a algum empregado que havia encontrado o kit. Caso contrário, o organizador do evento, não encontrando o objeto no quarto, presumiria que o hóspede o levou e o ocorrido teria passado despercebido.

Por outro lado, o reclamado não comprovou que a trabalhadora não foi autorizada a ficar com o kit ou deixou de comunicar que o havia encontrado, já que a única testemunha a prestar compromisso não presenciou o fato.

Há de se ponderar ainda que não houve quebra de fidúcia, porquanto a reclamante, ao ser questionada por telefone acerca do fato, prontamente informou que o objeto encontrava-se em seu armário, o que evidencia que a trabalhadora estava convicta de que inexistia irregularidade em sua conduta. Resta patente, portanto, a boa-fé da trabalhadora.

Diante de tais considerações, entendo que não restou demonstrada a existência de elementos suficientes a ensejar a imputação da pena máxima aplicável ao trabalhador.

Assim, se não cabe ao juiz substituir-se ao empregador, adequando a pena à falta cometida, não resta outra alternativa senão afastar a justa causa aplicada.

Ora, se a mera retenção de um kit higiênico distribuído a título gratuito aos hóspedes e por estes desprezado constitui agravo suficiente para subsidiar a aplicação da dispensa por justa causa, qual penalidade seria aplicada na hipótese de efetivo furto de um pertence de hóspedes? Resta evidente que na presente hipótese o requisito proporcionalidade não foi observado pela reclamada, tornando nula a penalidade aplicada.

Diante disso, julgo não haver falar em justa causa para a dispensa da obreira, razão porque, reformando a sentença, a converto em dispensa imotivada.

Dou provimento ao recurso para condenar o reclamado ao pagamento das verbas rescisórias correspondentes à dispensa imotivada, quais sejam, aviso prévio indenizado de 30 dias, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, além do fornecimento das guias para o levantamento do FGTS, devidamente regularizado, inclusive com a multa de 40%, bem como das guias para o requerimento do seguro-desemprego.

## 2.2 Danos morais (recurso da reclamante)

O Exmo. Juízo de origem indeferiu o pedido de indenização por danos morais, por entender não demonstrado ofensa à dignidade da trabalhadora.

A reclamante reitera o pedido de indenização por danos morais em virtude da dispensa que considera injusta e desproporcional.

Pois bem.

A indenização por danos morais no Direito do Trabalho tem arrimo nos artigos 5º, X, da CF e 927 do Código Civil. Decorre de ato comissivo ou omissivo praticado com culpa ou dolo do empregador que importar em violação à intimidade, à vida privada, à honra ou à imagem de seus empregados.

RODOLFO PAMPLONA FILHO, para além dos reflexos materiais do dano moral ou de conceitos relacionados com dor, sofrimento, angústia e outros sentimentos, leciona, em sua obra *O Dano Moral na Relação de Emprego* (LTr, 3ª edição, p.52), que a lesão está ligada à violação dos direitos da personalidade objetivamente considerados:

...o dano moral é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos de personalidade), violando, por exemplo, sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.

Embora tenha entendido que a aplicação da dispensa por justa causa revela-se desproporcional à falta cometida pela reclamante, não vislumbro ofensa a ensejar a reparação pretendida, uma vez que o fato imputado à reclamante efetivamente ocorreu.

Por outro lado, conforme pontuado na origem, a reclamante não comprovou que tenha sido tratada de forma humilhante ou vexatória, tampouco que tenha sido constrangida perante colegas de trabalho.

Assim, mantenho, no aspecto, a sentença de origem.

### 2.3 Intervalo intrajornada (recurso do reclamado)

O juízo de origem entendeu evidenciado que o intervalo intrajornada era concedido de forma irregular, razão porque deferiu à reclamante o pagamento de 1 hora extra diária com adicional de 50%, mais reflexos em férias + 1/3, 13º salário e FGTS.

Em seu recurso, a empresa insiste na tese de que não havia supressão do intervalo intrajornada, aduzindo que, em relação aos dias em que eventualmente não foi possível a concessão integral do intervalo, houve compensação ou pagamento.

Sem razão.

As folhas de ponto colacionadas aos autos às fls. 158/171 revelam, além da concessão irregular do intervalo intrajornada, a prestação de horas extras. Neste contexto, infere-se que os valores lançados nos contracheques a título de horas extras referem-se efetivamente ao pagamento correspondente ao extrapolamento da jornada ordinária.

Ressalte-se ainda que o ordenamento jurídico não admite a compensação do intervalo intrajornada, de modo que “a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT)”, conforme sedimentado por meio da Súmula nº 437 do TST, órgão ao qual compete uniformizar a interpretação da legislação trabalhista no Brasil.

Nego provimento.

### III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários e, no mérito, dou provimento parcial ao recurso obreiro para converter a demissão da reclamante por justa causa em dispensa imotivada e deferir os pedidos de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, multa de 40% incidente sobre o FGTS, liberação dos documentos hábeis ao levantamento do FGTS e habilitação junto ao Programa Seguro Desemprego; nego provimento ao recurso do reclamado.

Em atendimento à CLT, art. 832, §3º, declara-se que, à exceção da multa do FGTS, as parcelas deferidas tem natureza salarial.

Em razão da reforma da sentença, fixa-se as custas em R\$120,00, considerando o novo valor arbitrado à condenação, de R\$6.000,00.

Por tais fundamentos,

**ACORDAM** os Desembargadores da Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, à vista do contido na respectiva certidão de julgamento, aprovar o relatório, conhecer dos recursos e, no mérito, por maioria, dar provimento parcial ao recurso da reclamante e, por unanimidade, negar provimento ao recurso do reclamado, nos termos do voto do Desembargador Relator. Vencido o Desembargador Alexandre Nery de Oliveira que negava provimento ao recurso da reclamante, nos termos do voto-vista que fará juntar.

Brasília/DF, 20 de maio de 2015 (data de julgamento).

assinado digitalmente

**MÁRIO MACEDO FERNANDES CARON**  
*Desembargador Relator*