



**Poder Judiciário**  
**Justiça do Trabalho**  
**Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**

## **Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo** **0010898-33.2023.5.15.0096**

**Relator: RITA DE CASSIA SCAGLIUSI DO CARMO**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 17/10/2024**

**Valor da causa: R\$ 15.117,00**

**Partes:**

**RECORRENTE:** ALEXSANDRO ASSOLARI GUEDES

**ADVOGADO:** JOSE ROBERTO REGONATO

**RECORRIDO:** G4S VANGUARDA SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA.

**ADVOGADO:** FABIO ROMEU CANTON FILHO

**ADVOGADO:** LIZANI DE SOUZA SANTOS

**ADVOGADO:** TANIA MARIA CASTELO BRANCO PINHEIRO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO  
3ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ  
**ATSum 0010898-33.2023.5.15.0096**  
AUTOR: ALEXSANDRO ASSOLARI GUEDES  
RÉU: G4S VANGUARDA SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA.

Submetido o processo a julgamento, foi proferida a seguinte sentença:

## RELATÓRIO

Relatório dispensado, com base no artigo 852-I da CLT.

## FUNDAMENTAÇÃO

### DIREITO INTERTEMPORAL – LEI Nº 13.467, DE 14/07/2017.

Para evitar a oposição de Embargos Declaratórios desnecessários, registro que às relações jurídicas de direito material constituídas ou consumadas antes de 11 de novembro de 2017, não se aplicam as novas regras trazidas pela Lei 13.467/2017, em respeito ao direito adquirido, incorporado ao patrimônio jurídico dos trabalhadores (art. 5º, XXXVI da CFRB). Isso porque, em nosso ordenamento jurídico, prevalecem a máxima *tempus regit actum* e o princípio da irretroatividade (aplicável ao direito material - art. 6º, LINDB).

### EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA.

### VERBAS RESCISÓRIAS E OUTRAS.

O contrato de trabalho é regido pelo princípio da continuidade da prestação dos serviços.

As hipóteses de rescisão por justa causa do contrato de trabalho, em regra, estão previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre elas está a desídia, em que se enquadra a conduta imputada à reclamante.

Segundo Russomano, três elementos configuram a justa causa e articulam resolução contratual: *a) atualidade; b) imediação entre a falta e a rescisão e c) gravidade*. Ausentes os três requisitos, descaracterizada está a justa causa para o despedimento do empregado.

A comprovação dessa falta, portanto, há de ser convincente e robusta, na medida em que dá ensejo à aplicação da punição máxima com a ruptura do contrato sem direito à indenização a ser paga pelo empregador.

De acordo com o acórdão da lavra do i. Desembargador (agora aposentado) José Antônio Pancotti, tem-se que:

*Em face das conseqüências econômicas e desastrosas na vida profissional do trabalhador, o fato invocado como justa causa, para permitir a ruptura unilateral do contrato, sem ônus para o empregador, deve ficar provado de tal modo que não paire nenhuma incerteza no espírito do julgador. É o que se notabilizou por “prova robusta” ou incontestável da justa causa.*

*Já dentre os requisitos formadores da justa causa temos a proporcionalidade, através da qual se requer que a penalidade aplicada pelo empregador guarde proporção com o ato faltoso cometido pelo empregado. De tal sorte, entre o ato praticado pelo autor da falta e a pena aplicada pela ré deve existir equilíbrio e correspondência, sob pena de o empregador usar seu poder de comando de forma arbitrária e tornar inválida a forma de ruptura do contrato de levada à efeito.*

*Ante ao princípio da continuidade na relação de emprego, o empregador, no exercício de seu poder diretivo, não pode acarretar ao empregado a privação ou a diminuição de bens e valores fundamentais à dignidade da pessoa humana, ou a valores fundamentais inerentes à personalidade do cidadão trabalhador, reconhecidos, como relevantes, pela sociedade em que está integrado que são igualmente tutelados pela ordem*

*constitucional (CF/88, art. 1º, III, IV, 3º, I, 5º, X e 7º, XXX). Ac. Processo 32279/07.*

Em relação ao aspecto processual, com a natureza de suas assertivas, a parte reclamada atraiu para si o ônus de provar a falta grave ensejadora da justa causa, na medida em que continuidade do contrato de trabalho faz militar presunção favorável ao trabalhador.

E, desse ônus, desincumbiu-se a contento.

Vejamos!

Apesar de ter constado do aviso de Dispensa por Justa Causa que a demissão teria ocorrido “[...] *em razão de desídia, nos termos previsto [sic] pelo art. 482, alínea “b” da CLT*” (fls. 32 e 119 do pdf), os termos da contestação deixam claro que o desligamento se deu com fundamento em prática de mau procedimento pelo empregado, falta grave que está elencada na alínea “b” do artigo 482 consolidado.

Argumentou a reclamada na contestação que o reclamante, que era o vigilante responsável pela abertura de uma agência bancária, “[...] postou nas redes sociais em especial a plataforma “TIK TOK” um vídeo falando de sua vida pessoal com o fardamento desta reclamada bem como o seu armamento como vemos abaixo e no vídeo anexo” (fls. 69 do pdf - grifei), prática que expôs a imagem da empresa nas redes sociais e que colocou “[...] em “xeque” os serviços prestados pela reclamada para a tomadora de serviços [...]”, inclusive com o risco de ruptura do contrato de terceirização/prestação de serviços (fls. 72 do pdf, original sem destaques). Defendeu a manutenção da justa causa.

Pois bem!

Além de não ter, na manifestação sobre a contestação (fls. 158 /162), negado especificamente a prática do fato imputado pela empregadora, ao prestar depoimento o reclamante confirmou que gravou um vídeo e o publicou na rede social Kauae (fls.178 do pdf). Afirmou, ainda, que entre a referida publicação e a sua demissão decorreu aproximadamente um mês, uma vez que logo após ter feito a postagem iniciou a fruição do descanso de um período de férias.

Os registros do documento de fls. 116 do pdf (datado de 08.02.2023) apontam que o reclamante foi avisado de que lhe seriam concedidos 30 dias de férias no período de 10.03.2023 a 08.04.2023 (o último sendo um sábado).

A sua demissão, conforme é incontroverso e está retratado em registros de documentos, ocorreu aos 10.04.2023 (segunda-feira).

Ora, conquanto tenha o obreiro alegado que não praticou falta grave e que teria sido vítima de dispensa ilegal e/ou arbitrária, os termos da contestação e de seu depoimento, assim como as imagens expressas nas fotografias de fls. 70/71 do pdf, evidenciam que teve conduta absolutamente censurável.

Isto porque, exercendo a função de vigilante (em uma agência bancária, inclusive), não há o menor resquício de dúvida de que deveria, sobretudo no tocante às atividades relacionadas à relação de emprego, ter comportamento e atos pautados por diligência e discrição, livres de quaisquer riscos para quem quer que seja.

Não que estivesse proibido de efetuar todo tipo de publicação em redes sociais, como aparentemente sugere na réplica. O que não poderia, em hipótese alguma, era ter gravado um vídeo vestindo o uniforme de trabalho, exibindo e /ou expondo indevidamente o nome e/ou imagem da empregadora e, sobretudo, a arma de fogo utilizada no serviço, e o postado o respectivo conteúdo no Tik-Tok ou Kauae, como fez (vide, inclusive, as fotografias anexadas a fls. 70/71 do pdf).

Tal conduta, em se tratando de empregado vigilante (de agência bancária, no caso), além de expor indevidamente o nome da reclamada, teve potencial evidentemente lesivo, capaz de comprometer a segurança pessoal (do próprio empregado), da empregadora e/ou de terceiros que mantêm relação com o empreendimento (mormente os tomadores dos serviços).

A gravação e postagem do vídeo acima referido em rede social é grave, revela abuso da confiança depositada no trabalhador e configura autêntico mau procedimento (tal como dispõe a alínea "b" do artigo 482 da CLT).

Importante ter em consideração que eventual erro material na indicação e/ou referência a desídia no aviso de desligamento não obsta, por si só, a caracterização da justa causa. O correto enquadramento de eventual conduta do trabalhador (em uma das hipóteses das alíneas do artigo 482 da CLT) compete ao Juízo, a quem, apresentados os fatos, cabe, após sua subsunção à legislação vigente, aplicar o Direito.

Por fim, é importante registrar que a falta cometida é – pelos motivos já expostos – inaceitável e reveste-se de gravidade, o que não é afastado pelos fatos de o reclamante não ter recebido punição anterior. Ademais, no caso em análise, não se exige a gradação da pena e tampouco se verifica desproporção entre a falta cometida e a punição aplicada.

Ademais, no caso em análise, não se cogita de qualquer ausência de imediatidade na aplicação da punição, pois, ao que se infere do processo,

a reclamada agiu diligentemente, apurando (confirmando) a irregularidade e aguardando o termo final do gozo das férias que estavam em curso para, então, levar a efeito a demissão (procedimento que, embora não fosse exigível, se afigurou até mais favorável ao empregado).

Nesse contexto fático e jurídico, reputo preenchidos os requisitos subjetivos, objetivos e circunstanciais para aplicação da justa causa, que ora fica mantida.

Ante o exposto, julgo **IMPROCEDENTE** o pedido de reversão de justa causa e, por consequência, os de pagamento de aviso prévio (com projeção), 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3 e indenização de 40% sobre o saldo rescisório do FGTS, além dos relacionados à habilitação no seguro-desemprego e saque do FGTS depositado em conta vinculada, que, por acessórios, seguem a mesma sorte do principal (art. 92, CC/02 c/c 8º da CLT).

É como julgo.

#### **MULTA DO ARTIGO 467 DA CLT**

Inexistiam verbas rescisórias típicas a serem quitadas na primeira audiência, de tal modo que não há falar acréscimo de 50% sobre as verbas rescisórias. **IMPROCEDE**.

#### **MULTA DO § 8º DO ARTIGO 477 DA CLT**

A multa prevista no Artigo 477, §8º, da CLT, decorre da mora do empregador no pagamento das verbas resilitórias e, a partir da vigência da Lei 13.467 /2017, na “entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes” (§ 6º do dispositivo legal em referência).

Não obstante, no caso dos autos, em que saldo nenhum existia e nem o fornecimento tempestivo do TRCT possibilitaria ao reclamante a liberação do FGTS ou acesso a qualquer benefício (como, por exemplo, o seguro-desemprego), afigurar-se-ia de rigor excessivo determinar o pagamento de multa do § 8º do artigo 477 da CLT.

Por esses fundamentos, julgo **IMPROCEDENTE** a pretensão de pagamento da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT.

#### **JUSTIÇA GRATUITA.**

Postulados os benefícios da gratuidade processual pela parte autora, com declaração de hipossuficiência econômica (fls. 10 do pdf), é o quanto basta

para o deferimento do benefício da gratuidade processual, consoante preceitua o art. 790, §3º, da CLT, assim como o entendimento consagrado no verbete da Súmula 463 do C. TST.

Logo, quando impugnado o pedido de gratuidade processual, compete a reclamada produzir prova cabal de que a parte obreira possui meios de custear as despesas do processo sem prejuízo do seu sustento e de sua família, uma vez que a declaração de pobreza anexada ao feito gera presunção *juris tantum* de veracidade (CPC, art. 99, §3º).

Assim sendo, a exigência de prova de insuficiência de recursos exigida pelo novel parágrafo quarto do artigo 790 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, se satisfaz com a juntada da declaração de pobreza (Lei 7.115/1983, art. 1º). Isso porque a produção de prova em sentido contrário competia a parte reclamada, que não se desincumbiu a contento.

Registro, ainda, que o fato de a parte estar assistida por advogado particular não impede a concessão dos benefícios da gratuidade da justiça (CPC, art. 99, §4º).

Por estes fundamentos, rejeito a impugnação apresentada pela parte reclamada e, via de consequência, **DEFIRO** os benefícios da gratuidade processual à parte reclamante.

### HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Na forma do artigo 791-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, os honorários advocatícios passaram a ser devidos no Processo do Trabalho a partir da conjugação dos princípios da causalidade e da sucumbência, os quais constituem crédito autônomo, de natureza alimentar e de titularidade do advogado.

O “caput” do artigo 791-A à CLT assegura aos advogados que militam na Justiça do Trabalho honorários de sucumbência a serem fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

No caso, diante da integral improcedência dos pedidos, independentemente de o reclamante ser beneficiário da justiça gratuita, são devidos honorários advocatícios de sucumbência aos advogados da parte reclamada, na medida em que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a ADI 5766, não declarou a inconstitucionalidade do *caput* do artigo 791-A da CLT, que permanece vigente em nosso ordenamento jurídico.

Logo, de rigor a condenação da parte vencida ao pagamento dos honorários de sucumbência (CLT, Art. 791-A), cuja exigibilidade ficará suspensa em razão da omissão e compatibilidade do processo do trabalho com as disposições do Código de Processo Civil, em relação à suspensão da cobrança de honorários de sucumbência em face do beneficiário da gratuidade processual (CPC, arts. 15 e 98, §§ 1º, IV, e 3º; CLT, art. 769).

Assim sendo, com fundamento nos critérios previstos nos incisos de I a IV do §2º do artigo 791-A da CLT, **CONDENO** o reclamante a pagar honorários de sucumbência ao(s) advogado(s) da reclamada, na ordem de 10% (dez por cento) sobre o valor atualizado da causa, cuja exigibilidade ficará suspensa e o débito dos honorários somente poderá ser executado se, nos 02 (dois) anos a contar do trânsito em julgado, o credor demonstrar que a parte reclamante deixou de fazer jus ao benefício da gratuidade processual.

### **DEMAIS REQUERIMENTOS**

Em razão da improcedência dos pedidos, declaro prejudicados a análise de outros requerimentos formulados pelas partes.

### **DISPOSITIVO**

Ante o exposto, com fulcro no artigo 487, I, do CPC, julgo **IMPROCEDENTES** os pedidos formulados por **ALEXSANDRO ASSOLARI GUEDES** para, nos termos da fundamentação, que integra o presente dispositivo, **ABSOLVER** a reclamada **G4S VANGUARDA SEGURANCA E VIGILANCIA LTDA** de tudo quanto postulado.

**Defiro** a gratuidade processual à parte reclamante.

**CONDENO** o reclamante a pagar honorários de sucumbência, na ordem de 10% (dez por cento) sobre o valor atualizado da causa, cuja exigibilidade ficará suspensa e o débito dos honorários somente poderá ser executado se, nos 02 (dois) anos a contar do trânsito em julgado, o credor demonstrar que a parte reclamante deixou de fazer jus ao benefício da gratuidade processual.

Em razão da pronúncia da improcedência dos pedidos, declaro prejudicados os demais requerimentos formulados pelas partes.

**Atentem** as partes e os sujeitos do processo para o fato de que “*o julgador não está obrigado a responder a todas as questões suscitadas pelas partes, quando já tenha encontrado motivo suficiente para proferir a decisão. A prescrição trazida pelo art. 489 do CPC/2015 veio confirmar a jurisprudência já sedimentada pelo*”

*Colendo Superior Tribunal de Justiça, sendo dever do julgador apenas enfrentar as questões capazes de infirmar a conclusão adotada na decisão recorrida." (STJ 1ª. Seção - Edcl no MS 21315-DF - Relatora Ministra Diva Malerbi - Data de 08/06/2016).*

As partes e os sujeitos do processo também não podem olvidar que a oposição de embargos protelatórios dá ensejo a condenação em multa de até 2% sobre o valor atualizado da causa (CPC, art. 1.026, §2º) e que não são admitidos embargos declaratórios para fins de pré-questionamento na primeira instância (Súmula 297, C. TST).

Custas pelo reclamante, no importe de R\$ 302,34, calculadas sobre o valor atribuído à causa (R\$ 15.117,00), das quais fica isento por ser beneficiária da gratuidade processual.

Intimem-se as partes.

Dispensada a intimação da União.

Nada mais.

JUNDIAI/SP, 13 de setembro de 2024.

**MOUZART LUIS SILVA BRENES**  
Juiz do Trabalho Substituto

