

# Bom dia Contrasp



Edição 1300-Quarta- feira, 10 de setembro de 2025



## EMPRESA É CONDENADA POR FORÇAR EMPREGADO A ASSINAR INTERVALO FICTÍCIO



de intervalo sem usufruir do descanso. O caso foi analisado pela 10<sup>a</sup> Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3<sup>a</sup> Região (MG), que considerou nula a justa causa aplicada ao trabalhador.

Os julgadores acompanharam, por unanimidade, o voto do desembargador Ricardo Antônio Mohallem, relator do caso. A empresa terá de pagar verbas rescisórias e ainda indenizar o empregado em R\$ 5 mil a título de danos morais.

Segundo o processo, o trabalhador alegou que foi demitido por justa causa por se recusar a anotar, na folha de ponto, o intervalo fraudulento.

Já a empregadora afirmou que o profissional descumpriu normas da empresa. Disse também que “ele usou palavras de baixo calão com o supervisor imediato de rota, causando tumulto no posto de serviço”. O comunicado de dispensa do profissional indica que a demissão foi aplicada com base no artigo 482, alínea “e”, da CLT (desídia), por descumprimento das normas e procedimentos da empresa.

Ainda de acordo com os autos, o trabalhador já havia sido suspenso em 21/8/2024 pela mesma falta, ou seja, por se recusar a anotar o intervalo na folha de ponto.

### Pausa falsa

“A tese inicial é a de que, a partir de julho de 2024, a empresa passou a obrigar o registro do intervalo intrajornada, mas o ex-empregado se recusou anotar, uma vez que não correspondia à realidade: ele não usufruía e nem era remunerado”, ressaltou o relator ao analisar o caso. Segundo o magistrado, no mês de agosto daquele ano, os dados apontaram que não houve o pagamento correspondente ao intervalo. “E a única testemunha ouvida confirmou que o profissional não usufruiu do descanso”, disse.

Para o relator, a recusa em anotar o intervalo nos cartões de ponto era legítima. “Além disso, ainda que não fosse exatamente essa a realidade, entendo que a falta não é grave o suficiente para ensejar a punição máxima, havendo, necessariamente, de se observar a gradação, já que não foram juntadas advertências anteriores à suspensão disciplinar, punição essa que também não me parece razoável e proporcional à falta”, destacou o julgador.

“Ficou reconhecida a nulidade da justa causa aplicada, sem qualquer comportamento ilícito do profissional. Ao contrário, a atitude dele de recusar anotar o intervalo intrajornada, em dissonância com a realidade, foi considerada legítima”, escreveu.

## A Contrasp Alerta: Sindicato é a Força do Trabalhador

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Segurança Privada (Contrasp) acompanha com atenção casos como este, que reforçam a importância da vigilância e da organização sindical na defesa dos direitos. A decisão do TRT-3 é uma vitória para todos os trabalhadores, especialmente aqueles que são submetidos a práticas desumanas e ilegais por parte de empregadores inescrupulosos.

É fundamental que nenhum trabalhador se sinta isolado diante de abusos. A Contrasp reitera que o sindicato não é apenas uma entidade representativa; é a arma de luta contra qualquer ato que venha a ferir a dignidade e os direi-

tos conquistados com tanto esforço. Situações como a manipulação de horários, a exigência de registros fraudulentos ou qualquer forma de coação devem ser imediatamente denunciadas e combatidas.

Se você, trabalhador da segurança privada ou de qualquer outro setor, estiver passando por uma situação similar, procure seu sindicato. Compartilhe sua realidade, busque orientação jurídica e some-se à voz coletiva. O sindicato é o instrumento essencial para garantir que a lei seja cumprida, que a justiça prevaleça e que a dignidade do trabalhador seja sempre respeitada. Não se cale, denuncie e lute pelos seus direitos. Juntos somos mais fortes!

Processo 0010931-40.2024.5.03.0090

Fonte: conjur.com.br com alterações contrasp.

