



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

A C Ó R D ã O
7ª TURMA
VMF/asp/zh/drs

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE - DECLARAÇÕES EM MEIOS DE COMUNICAÇÃO - CONTEÚDO SUPOSTAMENTE LESIVO À HONRA DO EMPREGADOR - MANIFESTAÇÃO DESVINCULADA DO AMBIENTE DE TRABALHO E DO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES - FALTA GRAVE NÃO CONFIGURADA. As manifestações proferidas pelo empregado, em meios de comunicação, sobre condições de trabalho na empresa ou condutas por ela tomadas, pertinentes a questões de interesse direto dos empregados, ativos ou afastados, não configuram ato lesivo à honra do empregador, especialmente quando as declarações são efetuadas sem vinculação com o liame empregatício, fora do ambiente de trabalho, na condição de membro de organização não governamental, e quando não se constata em seu bojo má-fé ou intenção de ofensa gratuita ao empregador. Sopesando os bens jurídicos em discussão, verifica-se a prevalência do direito à liberdade de expressão do obreiro, notadamente em se tratando de declaração a respeito de condições inadequadas do ambiente de trabalho, com interesse público da coletividade e representação da associação de combate aos poluentes, a qual também representa empregados da Rhodia afastados por problemas de saúde. Justa causa e falta grave não configuradas. Violação dos dispositivos suscitados inexistente.
Agravo de instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254**, em que é Agravante **RHODIA BRASIL LTDA.** e Agravado **JEFFER CASTELO BRANCO.**



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

Contra a decisão do 2º Tribunal Regional, em que se negou seguimento ao recurso de revista por ausência de atendimento aos requisitos do art. 896 da CLT, a requerente interpõe agravo de instrumento.

Sustenta a agravante que o recurso de revista apresenta condições de admissibilidade.

Foram apresentadas contraminutas ao agravo de instrumento (fls. 315-349) e contrarrazões ao recurso de revista (fls. 353-387).

Ausente o parecer do Ministério Público do Trabalho do Trabalho, em conformidade com o art. 83 do RITST.

É o relatório.

V O T O

1 - CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, porque preenchidos regularmente os pressupostos legais para a sua admissibilidade.

2 - MÉRITO

Inicialmente, cumpre esclarecer que somente as questões e os fundamentos jurídicos trazidos no recurso de revista e adequadamente reiterados nas razões do agravo de instrumento serão objeto de apreciação nesta oportunidade, em observância ao instituto processual da preclusão.

Desta forma, passo ao exame exclusivamente das violações que se enquadram no requisito aludido.

2.1 - INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE - DECLARAÇÕES EM MEIOS DE COMUNICAÇÃO - CONTEÚDO SUPOSTAMENTE LESIVO À HONRA DO EMPREGADOR - MANIFESTAÇÃO DESVINCULADA DO AMBIENTE DE TRABALHO E DO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES - FALTA GRAVE NÃO CONFIGURADA

O 2º Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário interposto pela agravante, mantendo a sentença em todos os seus fundamentos, a fls. 247-261:



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

Empregado estável. Inquérito para apuração de falta grave.

Sem razão o recorrente.

Adoto como razões de decidir os fundamentos da decisão recorrida. A legitimidade dessa técnica, isto é, sua compatibilidade com o art. 93, inciso IX, da Constituição Federal, tem sido reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, como revela esta passagem do despacho do Ministro Celso _de Mello no MS 27350 MC/DF, proferido em 29 de maio de 2008 e publicado no Diário da Justiça da União de 4 de junho de 2008:

.....
São estes (149/154); na íntegra, os motivos da rejeição do pedido do requerente:

"PROCESSO Nº 0001032158.2012.5.02.0254
JUIZ FEDERAL SUBSTITUTO: XERXES GUSMÃO
REQUERENTE: RHODIA BRASIL LTDA
CNPJ: 57.507.626/0001-06
REQUERIDO: JEFFER CASTELO BRANCO
CPF: 971.096.308-20 .
EM 08.03.2013

.....
1. DA FALTA GRAVE

Alega a requerente ter o requerido cometido falta grave, suficiente para ensejar a sua dispensa por justa causa, por incontinência de conduta ou mau procedimento (art. 482, b da CLT), ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço (art. 482, j, da CLT) e ato, lesivo da honra ou da boa fama contra o empregador (art. 482, k, da CLT), por meio de declarações que o requerido teria dado à imprensa denegrindo a imagem da requerente.

Alega o requerido, em síntese, ser vítima de esquizofrenia e psicose maníaco-depressiva, fato que alteraria o seu humor, aduzindo ter dado as declarações citadas pela requerente por ter sido procurado pelos respectivos órgãos de imprensa, simplesmente tendo apontado irregularidades que a requerente cometeria, no exercício do direito à informação dos cidadãos.

Impende salientar, inicialmente, o fato de que a dispensa por justa causa, para ser configurada, depende do preenchimento de requisitos



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

objetivos e subjetivos: os primeiros compostos pela tipicidade e pela gravidade da conduta obreira; os segundos compostos pela autoria e pelo dolo ou culpa do empregado. Tendo por base estes requisitos, passemos ao exame específico do presente caso.

Imputou a requerente a conduta do requerido em 3 tipos do artigo 482 da CLT - fora dos quais não cabe aplicação da pena, dado o requisito da tipicidade supra mencionado -, a saber: mau procedimento, ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço e ato lesivo da honra ou da boa fama contra o empregador.

No tocante ao mau procedimento (art. 482, b da CLT), define-o o ilustre ministro e doutrinador Mauricio Godinho Delgado como a "conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluindo o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro" (Curso de Direito do Trabalho, 18ª ed., 2011, p. 1137)

Não se encaixa, conforme se depreende de plano, a conduta do requerido neste tipo de falta grave, pois ela atingiu a moral geral da sociedade, mas meramente a imagem da requerida, não se podendo identificar esta imagem como a moral geral, pois os interesses e valores da sociedade evidentemente não se confundem com os da requerente.

No que tange ao ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa (art. 482, j da CLT), trata-se, uma vez mais valendo-se dos sábios ensinamentos do doutrinador supra citado, da "injúria, calúnia ou difamação, a par da agressão física, praticadas contra colegas ou terceiros, no âmbito do: estabelecimento empresarial" (op. cit., p. 1143).

Note-se que a conduta do requerido tampouco se enquadra neste tipo legal, pois o requerido/ realizou as suas declarações fora do ambiente de trabalho, conforme restou incontroverso nos autos, fora, inclusive, do exercício de qualquer atividade para a requerida, já que se encontra afastado destas atividades há anos.

No que concerne ao último dos tipos legais utilizados pela requerente para enquadrar a conduta do requerido, o ato, lesivo da honra e boa fama praticado contra o empregador e superiores hierárquicos (art. 482, k da CLT), consiste no que Mauricio Godinho Delgado define como "a injúria, a



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

calúnia ou a difamação, além da agressão física. Seu diferencial encontra-se no fato de que os atos infracionais são praticados contra o próprio empregador ou superiores hierárquicos do obreiro, e, além disso, independentemente de se tratar ou não do próprio local de trabalho" (Op. Cit., p. 1144).

Exsurge com clareza solar, desse modo, que este é o único dos 3 tipos legais utilizados pela requerente que serve, abstratamente analisando a questão, para enquadrar a conduta do requerido, -eis que a inadequação dos 2 anteriores é evidente, o que não ocorre com este terceiro tipo, pois as críticas realizadas pelo requerido poderiam, em exame preliminar, ser enquadradas como ato lesivo da honra e boa fama do empregador. Dada a rejeição, de plano, dos 2 tipos anteriores, limitar-se-á o exame mais detalhado da presente falta grave, imputada ao requerido, a este tipo legal.

Retomando, neste exame, os requisitos para configuração da justa causa mencionados acima, percebe-se logo que a conduta do requerido preenche os requisitos subjetivos, pois é de inegável autoria do requerido e praticada, ainda que não com o dolo de lesar, sem qualquer dúvida com culpa, pois o requerido realizou as declarações críticas à requerente em mais de uma ocasião, agindo, assim, com evidente ausência da cautela que poderia ter tido nestas ocasiões, ainda que induzido pelo repórter a declarar mais do que pretendia – o que não restou comprovado nos autos, sublinhe-se em tempo.

Restam, portanto, para o exame desta falta grave, os requisitos objetivos da tipicidade e da gravidade da conduta do requerido, a saber: seriam as declarações por ele proferidas uma falta profissional e, caso positivo, grave o suficiente para ensejar a sua dispensa por justa causa?

Cumprе salientar, inicialmente, no tocante a estes requisitos objetivos, um elemento que reputo como bastante relevante para o deslinde da presente questão: o fato de que a conduta do requerido não se revestiu da gravidade suficiente para configurar uma justa causa.

Antes de adentrarmos nos detalhes desta observação, retomemos os ensinamentos do festejado doutrinador Mauricio Godinho Delgado para melhor elucidar o tema, *verbis*:

O requisito da gravidade não é, evidentemente, absoluto - mas influi, sem dúvida, no exercício do poder disciplinar.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

É que, em se tratando de conduta tipificada, porém inquestionavelmente leve, quer o Direito do Trabalho que o empregador se valha das prerrogativas diretivas, fiscalizatórias e disciplinares essencialmente com fins educacionais, orientando o obreiro a se ajustar ao ambiente e regras laborativas - notadamente se se tratar de empregado sem vida pregressa funcional negativa na empresa. Neste caso, as punições caberão apenas se a conduta censurável permanecer, não obstante a orientação educativa original (Op. Cit., p. 1132).

Considero como ausente este requisito objetivo, pois o requerido afirmou jamais ter sofrido punição da requerente, tendo esta confirmado, na sua manifestação sobre a defesa do requerido, esta informação (fl. 142), sendo, portanto, esta a primeira punição que lhe seria aplicada pela requerente. Trata-se, portanto, de empregado sem vida pregressa de faltas profissionais.

Observando-se as declarações do requerido (docs. 02 e 06 da requerente, fls. 36 e 47), percebe-se facilmente o teor ácido das suas críticas, mas não a ponto de configurar a hipótese legal de ato lesivo da honra e da boa fama do empregador. Note-se, nesse sentido, que a sua declaração mais contundente, a de uma ação criminosa da requerente, presente na entrevista de fl. 36, foi proferida no evidente sentido popular do termo, de ação condenável, e não da prática de um crime propriamente dito.

Ainda que assim não fosse, reputo como mais relevante o exame do outro requisito objetivo para configuração da falta grave: a tipicidade da conduta.

Convém observar, neste ponto, que todas as declarações do requerido foram realizadas fora do ambiente de trabalho, não somente físico, mas igualmente ideológico. Dito de outro modo: o requerido foi procurado pelos diferentes órgãos de imprensa para dar estas declarações não como empregado da requerente, condição bastante mitigada pelo fato de o requerido se encontrar há 20 anos afastado das suas atividades, mas sim como especialista do tema em discussão, os danos ambientais causados pelas atividades da requerente, pois dirige uma organização não governamental especializada no tema. Prova insofismável disto é a forma como o requerido é definido na entrevista de fl. 36: como "técnico ambiental e coordenador da Associação de Combate aos Poluentes (ACPO)", não sendo sequer mencionada a sua condição de empregado da requerente.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

Convém reproduzir um trecho da obra já citada acima para melhor elucidar a questão:

Relaciona-se a esse primeiro requisito o exame da natureza da matéria envolvida. De fato, é inquestionável que o exercício do poder disciplinar restringe-se a condutas obreiras vinculadas a suas obrigações contratuais trabalhistas. Ou seja, o que pode ser tido como infração laboral será exclusivamente um comportamento do trabalhador que prejudique o cumprimento de suas obrigações contratuais trabalhistas ou, no mínimo, produza injustificável prejuízo ao ambiente laborativo.

Desse modo, não há possibilidade de as prerrogativas do poder disciplinar estenderem-se ao universo de condutas estritamente pessoais, familiares, sociais e políticas do trabalhador. Apenas se o comportamento concretizar-se no âmbito empregatício de modo irregular, em contraponto às obrigações trabalhistas contratuais e legais do obreiro, é que a matéria pode passar ao exame do poder empregatício e sua dimensão disciplinar. Embora_ é claro, existam situações em que a lei permite considerar-se faltosa uma conduta ocorrida fora do ambiente do trabalho (ilustrativamente, violação de segredo da empresa ou ofensa ao empregador ou superiores hierárquicos do obreiro - art. 482, "g" e "k" CLT), tal permissão ocorre em virtude de a - infração poder afetar francamente o contrato ou 0 ambiente laborativo (Op. Cit., p. 1131/1132).

No caso sob exame, entendo não estar presente esta característica mencionada, o poder de afetar francamente o contrato ou o ambiente laborativo, até mesmo porque, repise-se, **o reclamante se encontra afastado há 20 anos das suas atividades, mantendo contrato meramente por acordo celebrado no bojo de Termo de Ajustamento de Conduta da requerente com o Ministério Público Estadual, não se podendo vislumbrar, assim, prejuízo efetivo ao contrato ou ao ambiente de trabalho pelas declarações do requerido. Não está esta conduta do requerido, portanto, vinculada às suas obrigações contratuais trabalhistas.**

Entendo, mesmo, que a requerente, ao buscar aplicar esta dispensa por justa causa ao requerido, tenta realizar aquilo que o doutrinador citado entende como indevido na aplicação desta penalidade: estender o seu poder disciplinar ao universo de condutas estritamente sociais e políticas do



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

trabalhador, pois é como cidadão engajado politicamente, e não como empregado da requerente, que o requerido proferiu as suas declarações, ainda que seu teor seja bastante crítico. Note-se, uma vez mais, que **o requerido dirige uma organização não governamental especializada na melhoria das condições ambientais da área onde laborou o requerido, restando evidente, assim, o seu engajamento político no tema.**

Não se poderia olvidar o fato de que um empregado não deixa de ser um cidadão, tendo, direito de exercer os direitos fundamentais, dentre os quais o da liberdade de expressão, previsto pelo artigo 55, IV da CF/88, desde que respeitados os limites contratuais, estritamente trabalhistas, não violados no presente caso, pois o requerido proferiu as suas declarações críticas à conduta da requerente como cidadão e especialista, e não como empregado da requerente.

Elimina-se, assim, um pilar essencial da falta grave: o seu caráter profissional, pois não pode ser imputada ao requerido uma falta profissional por estas declarações, pois realizadas na condição de especialista, e não de empregado da requerente.

Concluo, destarte, pela ausência de falta grave apta a ensejar a dispensa por justa causa do requerido, razão pela qual julgo improcedente o pedido autoral de rescisão do contrato de trabalho do requerido por justa causa. (...)”

Ao que o Juízo, de primeiro grau decidiu importa aditar, algumas linhas sobre pedidos do requerido. Entende ele que houve decadência e que o Ministério Público deve compor a relação processual.

(...)

No mais, está claro para mim que o emprego do vocábulo "criminosa" na entrevista do requerido teve o sentido atécnico (não jurídico) de comportamento negligente, despreocupado, do requerente com a saúde dos empregados que trabalharam na fábrica desativada, de Cubatão, foram contaminados, adoeceram ou, no extremo, já faleceram.

Sendo o autor-requerido leigo em direito, a palavra "criminosa", forte sem dúvida, não teria, e não tem, a mesma gravidade que teria, caso o prolator fosse profissional do direito e estivesse a fazer em público acusação formal de comissão de crime pelo requerente. A situação documentada nos autos' não poderia ser mais distante desse quadro hipotético. Quando muito,



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

poder-se reprovar no requerido o descuido, o destempero, a precipitação, como quiserem os interessados qualificar o linguajar. Ainda assim, o potencial, digamos, ofensivo das palavras do requerido fica muito diminuído ao saber-se que **a entrevista foi concedida não na qualidade de empregado do requerente, mas na condição de técnico ambiental e coordenador da Associação de Combate aos Poluentes (ACPO), e que o requerido, como bem lembrado na sentença, não está em atividade na empresa requerente, mas afastado e com acompanhamento e tratamento médico, e decerto tem conhecimento de como estejam antigos companheiros de trabalho (justificativa para externar preocupação e indignação). O requerente sabe da situação (saúde) do requerido, tanto que invocou os itens 2.8 e 2.9 do termo de compromisso de ajustamento de conduta, que servem de sustento da estabilidade por período indefinido (não obstante seja discutível in thesi a aplicação por analogia do art. 492 da CLT pertinente aos empregados detentores da chamada estabilidade decenal, não optantes pelo regime do FGTS e com mais dez anos de serviço na mesma empresa, à época da entrada em vigor da atual Constituição Federal; poder- se-ia pensar na inadequação do remédio processual de que se valeu o requerente).**

O requerente perde tempo revolvendo minúcias acidentais (não ser o requerido especialista em direito, ter outras ocupações - por exemplo, direção de organização que, nas palavras da inicial - fl. 17, último parágrafo- "[...] se opõe, de forma sistemática e frontal à Empresa") Não enfoca o essencial, isto é, houve ou não prejuízo de monta à imagem e aos negócios do .requerente (um dos maiores complexos industriais químicos do país, ligado a grande conglomerado multinacional de origem francesa), fruto das declarações do requerido? todos os problemas de saúde dos empregados que trabalharam em Cubatão desapareceram ou foram amenizados, passadas duas décadas do fechamento da fábrica? têm sido realizados periodicamente e de maneira satisfatória os exames médicos de acompanhamento previstos no termo de compromisso de ajustamento de conduta? A inicial e os documentos que a acompanham não me convencem de ser inequivocamente positiva a resposta a ambas as indagações. Receio (perigo de ação penal ou de execução do termo de compromisso de cogitação, é "pouco, ou melhor. é nada em" matéria de interesse legítimo de propor ação como apresente.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

De tudo que está nos autos fica a impressão desagradável de tentativa de retaliação do requerente contra o requerido (só faltou retratá-lo como/agitador profissional, a despeito do histórico funcional não maculado por sanções disciplinares), quase abuso de direito. A desproporção entre a gravidade dos fatos- as declarações do requerido, especialmente a entrevista publicada em 3 de setembro de 2012 (fl. 36) - e a medida intentada pelo requerente não tem como esconder-se e deixar de acarretar a rejeição do pedido.

Fundamentada a decisão. Deverão as partes atentar ao art. 538, parágrafo único; do CPC, bem como aos artigos 17 e 18 do mesmo diploma legal, não cabendo Embargos de Declaração para rever fatos, provas e a própria decisão. O não-conhecimento, a rejeição ou o acolhimento fundamentado de pedido significam o não-acolhimento, por incompatibilidade lógica com o voto condutor do acórdão, de todos os argumentos contrários. Qualquer tentativa de prequestionamento ou de atribuição de efeitos infringentes a Embargos de Declaração será escusada e poderá tipificar má-fé e, especialmente, intuito protelatório. (g.n.)

Argui a agravante que a sobredita decisão viola frontalmente o art. 482, "b", "j" e "k", da CLT, que estabelece o mau procedimento, o ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa e o ato lesivo da honra ou boa fama praticado contra o empregador, como hipóteses de justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador; o art. 493 da CLT, que dispõe que os atos referidos acima constituem falta grave quando, por sua repetição ou natureza, representem violação dos deveres e obrigações do empregado; e o art. 5º, X, da Constituição Federal, no que tange à tutela do direito à honra e à imagem da pessoa. Aduz, ainda, divergência jurisprudencial, transcrevendo arestos.

O reclamante, em sua contraminuta, sustenta que a revista não merece admissibilidade, alegando, preliminarmente, que a apreciação do recurso encontra óbice na Súmula nº 126 do TST, por implicar em rediscussão de matéria fática, bem assim por não terem sido recolhidas as respectivas custas processuais.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

Cinge-se a controvérsia à avaliação do enquadramento do ato do trabalhador, consistente em manifestações pela imprensa quanto a supostas condutas nocivas da reclamada, em uma das hipóteses de justa causa previstas no art. 482 da CLT e de falta grave, nos termos do art. 493, a ensejar a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Estando os fatos estabelecidos de forma incontroversa nos autos, como consignado na sentença, integralmente confirmada pelo acórdão regional, não se há de falar em necessidade de revolvimento fático para deslinde da questão objeto do recurso. Afastada, assim, a incidência da Súmula nº 126 do TST.

Quanto às custas processuais, verifica-se que foram devidamente recolhidas no momento da interposição do recurso ordinário, conforme documento a fls. 199, pelo que plenamente satisfeito o preparo.

Pois bem, ultrapassadas as questões preliminares, passo ao exame da questão de fundo.

O quadro fático delineado nos autos pode ser assim descrito: o empregado proferiu diversas manifestações em veículos de comunicação escrita e televisionada, em que fez menção a supostas condutas criminosas praticadas pela empresa, concernentes a descumprimento de Termo de Ajustamento de Conduta firmado junto ao Ministério Público do Estado de São Paulo.

Observa-se, por outro lado, que, tanto o juízo de primeiro grau quanto o Tribunal Regional, diante de apurado exame das provas produzidas nos autos, fixaram como premissas que as declarações foram emitidas quando o empregado já se encontrava afastado das suas atividades laborais há cerca de 20 anos, em decorrência de estabilidade instituída por Termo de Ajustamento de Conduta junto ao Ministério Público de São Paulo, motivada por possíveis doenças adquiridas em razão do contrato de trabalho; as declarações foram proferidas fora do ambiente de trabalho, e sem vinculação com ele, quando o obreiro se encontrava na função de Presidente da Associação de Combate aos Poluentes-ACPO; nas entrevistas mencionadas o reclamante não se apresentou como empregado da empresa, mas como técnico ambiental e membro da ACPO; os fatos ou opiniões relatadas guardam consonância direta com o histórico vivenciado



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

pelo empregado na empresa, bem assim com a atividade social e política desenvolvida junto à ACPO.

Inicialmente, afasta-se de plano a alegada violação do art. 482, "b" e "j", que diz respeito ao mau procedimento e ao ato lesivo praticado no serviço. Não há que se falar em mau procedimento, porquanto este é configurado diante da prática de um ato violador da moral geral da sociedade e descreve-se nos autos um mero exercício, pelo empregado, do seu legítimo direito de manifestação como presidente de uma organização não governamental. Impossível a incidência do art. 482, "j", por seu turno, já que incontroverso que as declarações não se deram no ambiente de trabalho, nem foram dirigidas a outro empregado. Quanto aos art. 482, "k", e 493 da CLT, não se observa, igualmente, terem sido frontalmente lesionados.

Embora, como consignado nas decisões referidas, constate-se que o empregado fez, de fato, contundentes críticas à empresa, sem a cautela devida, chegando a utilizar termos inadequados, não se vislumbra que as suas manifestações carreguem potencial ofensivo e gravidade suficientes para se configurar uma possível lesão à honra da empresa ou um sério descumprimento dos seus deveres de empregado, a justificar a incidência dos artigos alegados.

Verifica-se que as manifestações se deram fora do ambiente de trabalho, em exercício regular de mandato em órgão não governamental, completamente desvinculado da empresa, sem qualquer grau de subordinação. Inclusive, como registrado no acórdão, nas entrevistas sequer foi mencionada a qualidade de empregado do reclamante, que se apresentou como técnico ambiental e membro da ACPO, pelo que não se revela uma interferência direta das suas declarações no contrato de trabalho. Vejamos:

Convém observar, neste ponto, que todas as declarações do requerido foram realizadas fora do ambiente de trabalho, não somente físico, mas igualmente ideológico. Dito de outro modo: o requerido foi procurado pelos diferentes órgãos de imprensa para dar estas declarações não como empregado da requerente, condição bastante mitigada pelo fato de o requerido se encontrar há 20 anos afastado das suas atividades, mas sim



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

como especialista do tema em discussão, os danos ambientais causados pelas atividades da requerente, pois dirige uma organização não governamental especializada no tema. Prova insofismável disto é a forma como o requerido é definido na entrevista de fl. 36: como “técnico ambiental e coordenador da Associação de Combate aos Poluentes (ACPO)”, não sendo sequer mencionada a sua condição de empregado da requerente.

Ademais, observa-se que as manifestações não trazem em seu bojo intenção de ofensa gratuita à reclamada ou eventual má-fé do empregado, porquanto fazem remissão à efetiva representação junto ao Ministério Público realizada pela ACPO.

Quanto ao termo “criminosa”, o mais contundente dos utilizados e cerne da controvérsia, mais uma vez acertada a conclusão regional no sentido de que foi proferido de forma descuidada e imprudente, contudo com nítida intenção de acidificar a crítica, ao invés de propriamente imputar a prática de eventual crime à requerente. *In verbis*:

No mais, está claro para mim que o emprego do vocábulo criminosa “na entrevista do requerido teve o sentido atécnico (não jurídico) de comportamento negligente, despreocupado, do requerente com a saúde dos empregados que trabalharam na fábrica desativada, de Cubatão, foram contaminados, adoeceram ou, no extremo, já faleceram. Sendo o autor-requerido leigo em direito, a palavra ‘criminosa’, forte sem dúvida, não teria, e não tem, a mesma gravidade que teria, caso o prolator fosse profissional do direito e estivesse a fazer em público acusação formal de comissão de crime pelo requerente. A situação documentada nos autos' não poderia ser mais distante desse quadro hipotético. Quando muito, pode-se reprovar no requerido o descuido, o destempero, a precipitação, como quiserem os interessados qualificar o linguajar. Ainda assim, o potencial, digamos, ofensivo das palavras do requerido fica muito diminuído ao saber-se que a entrevista foi concedida não na qualidade de empregado do requerente, mas na condição de técnico ambiental e coordenador da Associação de Combate aos Poluentes (ACPO) (...).



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

No que concerne à suscitada violação do art. 5º, X, da Constituição Federal, é indiscutível que o direito à honra nele consagrado deve ser sopesado, *in casu*, com o direito à liberdade de manifestação do empregado, igualmente positivado na Carta Magna, no art. 5º, IV.

No caso em comento, apesar de o reclamante não exercer a função de dirigente sindical, sua atividade política e social como representante de ONG abrange atuação voltada para a defesa de interesses trabalhistas, ambientais e de outras naturezas, estritamente relacionados com as condições de trabalho que, assim como outros empregados, vivenciou na empresa.

Desta feita, embora se trate de situação apenas similar, não há como deixar de atrair para este empregado, de forma analógica, a proteção que é conferida a todos aqueles que exercem a representação de interesses trabalhistas coletivos.

Em tendo sido a manifestação do requerido efetuada com base no seu próprio histórico de contrato de trabalho, bem assim em TAC que lhe afeta diretamente e que por ele é acompanhado como membro de organização que zela pelos direitos trabalhistas de colegas de emprego e de outros trabalhadores submetidos a poluentes, resta claro a sua função representativa de uma categoria profissional.

Aplicável, nesta senda, o art. 1º da Convenção 135 da OIT, a seguir transcrito:

ARTIGO 1º

Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores, sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.

Partindo do pressuposto que, como dito, a finalidade da Associação vai além da defesa de direitos trabalhistas, atribui-se



PROCESSO Nº TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

a este empregado, na condição de Presidente da organização, não apenas o direito, mas verdadeiro dever, múnus público, de efetuar, mediante todos os meios que reputasse eficiente ou necessários, as denúncias relativas ao aludido descumprimento de TAC ou condutas da empresa que pudessem lesionar os bens jurídicos tutelados pela instituição. Isto porque não se tratam de questões somente de interesse direto seu e dos demais trabalhadores que compõem a Associação, mas de todos aqueles possivelmente afetados pelos fatos descritos e, em última instância, de toda a sociedade, visto que abarca a discussão sobre sustentabilidade.

Por essas razões, e diante da ausência de configuração de efetivo potencial lesivo nas declarações do reclamante, que sequer se comprovaram inverídicas, inafastável a preservação do seu direito à liberdade de expressão quanto às condições de trabalho na empresa e ao exercício pleno da sua função em entidade não governamental, em comparação com o direito à honra do empregador que, repise-se, não se revelou violado.

Por todo o exposto, conclui-se não ter havido violação literal de nenhum dos dispositivos mencionados. Em observância ao princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, bem assim às circunstâncias relativas à manifestação impugnada, já analisadas, tem-se que a conduta do obreiro foi exercida de forma legal e legítima. Embora com descuido, certamente sem excessos significativos que pudessem justificar a configuração de uma gravidade ou ofensividade necessária para seu enquadramento como justa causa ou falta grave, medidas extremas no contrato de trabalho.

No que concerne à divergência jurisprudencial levantada, constata-se a inespecificidade dos arestos colacionados, não restando preenchidas as exigências da Súmula nº 296, I, do TST.

No primeiro caso citado, observa-se que o aresto paradigma faz menção à irrelevância da imediatidade na aplicação da penalidade disciplinar, questão que em nenhuma oportunidade foi ventilada nos presentes autos.

Na segunda hipótese, constata-se que a situação fática que deu ensejo à discussão jurídica relativa ao sopesamento entre a liberdade de expressão e o direito à honra não se coaduna com a revelada



PROCESSO N° TST-AIRR-1032-58.2012.5.02.0254

na ação em tela, porquanto não se refere a trabalhador que proferiu suas manifestações em exercício de mandato em organização não governamental, mas sim a empregado ativo da empresa. Ademais, ao revés do constatado no caso em comento, as declarações no caso paradigma foram consideradas ofensas diretas aos empregadores, e não apenas críticas à empresa.

Com base na fundamentação supra, não se revelando a violação dos arts. 482, "b", "j" e "k", e 493 da CLT, nem do art. 5º, X, da Constituição Federal, não se vislumbra condições de admissibilidade do recurso de revista.

Mantenho, pois, a decisão impugnada e **nego provimento** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 22 de outubro de 2014.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

MINISTRO VIEIRA DE MELLO FILHO

Relator