

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº: 0000663-31.2012.5.15.0051

RECURSO ORDINÁRIO

**RECORRENTE: TEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA.
RECORRIDO: RODOLFO APARECIDO DE MELO
ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE PIRACICABA
JUÍZA SENTENCIANTE: REGINA RODRIGUES URBANO**

Adoto o relatório da r. sentença de fls. 170/173, que julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais, acerca da qual recorre a reclamada, com as razões de fls. 175/178.

A reclamada se insurge contra a r. decisão de 1º grau, que reverteu a justa causa aplicada ao reclamante. Sustenta, em síntese, que houve comprovação dos atos de mau procedimento do autor, consistentes na agressão verbal proferida contra uma cliente da ré, durante o seu atendimento, além do tratamento desrespeitoso à imagem da empresa e de sua superior hierárquica, por meio de publicações em sua página eletrônica na rede social *Facebook*. Pugna pela reforma da decisão para que, reconhecendo-se a justa causa aplicada, seja excluída a condenação ao pagamento da indenização das verbas correspondentes ao período estabilitário.

Representação processual do reclamante às fls. 17 e da reclamada às fls. 37.

Depósito recursal e custas processuais às fls. 181/182.

Contrarrazões do reclamante às fls. 186/188.

É o relatório.

VOTO

1 – ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto.

2 – DA JUSTA CAUSA

A justa causa, por ser a mais gravosa das penalidades, trazendo prejuízos morais e pecuniários, e ainda, por macular a vida profissional do obreiro, que necessita, na maior parte das vezes, do emprego para seu sustento e de sua família, há que ser demonstrada de forma inequívoca.

Acrescente-se que a justa causa atribuída ao obreiro deve ser analisada levando-se em conta a vida pregressa do trabalhador, sua formação cultural, escolaridade, ambiente de trabalho e ambiente social.

Outros atributos que dão validade à justa causa são a proporcionalidade, a imediatez e a singularidade da punição. A proporcionalidade diz respeito à gravidade da falta e a respectiva punição; e esta há de ser imediata ao cometimento da falta, uma vez que possui caráter educativo. De outro lado, a falta não punida é tida como perdoada. A singularidade, por sua vez, se refere ao fato de que a cada falta corresponde uma punição, sendo vedado o trabalhador receber, pelo mesmo fato, mais de uma punição.

No caso dos autos, a reclamada dispensou o reclamante por justa causa, imputando ao obreiro condutas tipificadas como por mau procedimento, consistentes na agressão verbal proferida contra uma cliente da ré, durante o seu atendimento, além do tratamento desrespeitoso por parte do autor à imagem da empresa e de sua superior hierárquica, por meio de publicações em sua página eletrônica na rede social *Facebook*.

O MM. Juízo *a quo*, ao analisar a questão, houve por bem reverter a justa causa aplicada pela reclamada, por entender que a pena aplicada ao obreiro revelou-se desproporcional ao ato praticado pelo trabalhador. Nesse sentido são os fundamentos da decisão recorrida (fls. 170-v):

O reclamante informou que demitido por justa causa em 30.01.2012. Alegou que não praticou a falta imputada pela reclamada. Afirmou que era membro da CIPA e aduziu gozar de estabilidade. Postulou sua reintegração ao emprego ou o pagamento de indenização correspondente ao período da estabilidade. Além disso, requereu o pagamento de indenização por dano moral em virtude da dispensa arbitrária e abusiva.

A reclamada aduziu que o obreiro agrediu verbalmente uma assinante durante o seu atendimento. Sustentou a validade da justa causa por mau procedimento e incontinência de conduta. Impugnou o pedido do obreiro.

Em depoimento pessoal, o obreiro confirmou que é sua a voz da gravação constante do CD juntado pela reclamada.

Conforme gravação juntada com a defesa, o obreiro somente respondeu às ofensas da assinante. Ouvindo-se a mídia encartada aos autos à fl. 55, nota-se que o autor tratou a assinante de forma paciente até o momento em que começou a ser ofendido. Claro que uma vez ofendido, apenas se defendeu de forma legítima.

Além disso, a reclamada declarou, em depoimento pessoal (fl. 168), que não houve outro problema com o reclamante em relação ao trabalho.

Desse modo, a demissão por justa causa revelou-se desproporcional ao ato praticado pelo trabalhador.

Nula, portanto, a justa causa aplicada.

Pois bem.

Da análise do conjunto probatório, entendo que merece reparo a r. sentença.

Inicialmente, em que pese a declaração do preposto da reclamada de que “antes do fato que virou a justa causa do reclamante não chegou a ver nenhum outro problema em relação ao trabalho do reclamante (sic)”, tal fato, por si só, não retira o atributo da proporcionalidade na punição aplicada pela empresa ao obreiro.

Com efeito, a prova documental juntada às fls. 97/101 revelou a prática de atos graves pelo reclamante, consistentes nas ofensas proferidas contra sua supervisora e contra a própria reclamada, por meio de publicações na sua página na rede social *Facebook*.

Por meio da rede social eletrônica, verifica-se que o reclamante fazia comentários pejorativos sobre a empresa (fls. 97/98), além de proferir ofensas graves contra a sua supervisora, embora não citasse o seu nome (fls. 99/100). As reiteradas injúrias foram devidamente documentadas através de ata notarial de constatação de *site*, lavrada pela Oficial do 3º Ofício de Notas de Piracicaba/SP, cujo conteúdo, de tão grosseiro e chulo, sequer merece transcrição.

As faltas cometidas pelo reclamante através da rede social, por si só, bastariam para a caracterização da justa causa. A respeito, vale citar o brilhante aresto da lavra do i. Desembargador Lorival Ferreira dos Santos:

JUSTA CAUSA. USO INDEVIDO DA INTERNET. CONFIGURAÇÃO.

Hoje em dia, o acesso à internet é uma realidade disponível para a grande maioria das pessoas que, através dela, têm a possibilidade de se conectar com o mundo, tanto no âmbito familiar quanto no profissional. Na esfera trabalhista, a internet vem sendo largamente utilizada, podendo representar um genuíno instrumento de trabalho, mas o seu uso indevido por parte dos empregados tem ocasionado discussões, principalmente porque não há ainda uma legislação específica regulando a matéria. Como medida patronal preventiva, o que se tem observado hoje é a fiscalização, a restrição ou até mesmo o bloqueio total de acesso à internet para fins particulares durante o período de trabalho, o que é perfeitamente cabível dentro do poder diretivo e regulamentar do empregador. Porém, a monitoração do uso da internet no ambiente organizacional tem se tornado cada vez mais difícil, pois a tecnologia da telefonia móvel, por exemplo, acaba rompendo a barreira eventualmente imposta pelo empregador. **Nos casos em que restar provado que a empresa proibia a navegação na internet durante o horário de trabalho e o empregado desafiava os limites impostos para acessá-la habitualmente por meio de seu celular pessoal, é inegável a ocorrência de justa causa para a dispensa, ficando evidente a prática de desídia e mau procedimento. Se além disso ficar demonstrado que, através da internet, o trabalhador ofendia colegas de trabalho, clientes da empresa ou a própria organização, é possível ainda enquadrá-lo nas situações previstas pelas alíneas “j” e “k” do art. 482 da CLT. É que todo empregado deve saber que está inserido no contexto da empresa, de modo que seu comportamento inadequado pode causar sérios danos ao estabelecimento, e o que é postado através da conexão universal da internet pode afetar a segurança, a produtividade e até mesmo a reputação de uma organização consolidada. Portanto, o trabalhador tem que se portar nas redes sociais com o mesmo zelo sob o qual se mantém no ambiente de trabalho, pois no mundo virtual o meio é diverso, mas as ações e consequências são as mesmas do mundo real. A má ação do empregado no âmbito virtual equivale àquela adotada no mundo tangível, afinal, seu perfil, seja ele real ou eletrônico, é único. Recurso a que se nega provimento no aspecto.** (TRT 15ª R. Proc. 0001843-84.2012.5.15.0018 ROPS. 5ª C. 3ª T. Rel. Des. Lorival Ferreira dos Santos. DEJT 14/06/2013) (grifamos e destacamos)

Embora os atos ofensivos praticados pelo autor fossem suficientes para a legitimação da sua dispensa por justa causa, não cuidou a reclamada de punir o obreiro com imediatidade, pois tais infrações foram apuradas em 06/01/2012, de forma que, em relação a essas gravíssimas faltas, operou-se o perdão tácito.

No entanto, a prova produzida às fls. 97/101 não se revela de todo inócua, na medida em que, conforme dito alhures, para a análise da justa causa atribuída ao obreiro deve-se levar em conta a sua vida pregressa, formação cultural, escolaridade, ambiente de trabalho e ambiente social. E, mais, de acordo com os ensinamentos contidos no aresto acima transcrito, “o trabalhador tem que se portar nas redes sociais com o mesmo zelo sob o qual se mantém no ambiente de trabalho, pois no mundo virtual o meio é diverso, mas as ações e consequências são as mesmas do mundo real. A má ação do empregado no âmbito virtual equivale àquela adotada no mundo tangível, afinal, seu perfil, seja ele real ou eletrônico, é único”.

E o comportamento agressivo, desrespeitoso e imoral, que se extrai da conduta que o reclamante adota nas redes sociais, acabou sendo novamente demonstrado no atendimento à cliente da reclamada.

Nesse sentido, analisando o teor da mídia encartada à fl. 55, embora se constate que foi a cliente da ré quem primeiro se exaltou, **foi o autor quem proferiu xingamentos em revide à atitude da cliente**, de forma que o fato de não ter sido ele quem deu início à discussão não legitima, tampouco ameniza, a gravidade de sua conduta.

O mau procedimento, na lição de Mauricio Godinho Delgado, *“trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro.”* (in “Curso de Direito do Trabalho”, LTr, São Paulo, 2010, 9ª ed., p. 1112).

Diante do seu conceito, é ampla a tipificação de condutas como mau procedimento. De acordo com o notável voto da lavra da Desembargadora Ana Paula Pellegrina Lockmann, *“o mau procedimento caracteriza-se pelo comportamento inadequado do empregado, violando as regras de bom comportamento e respeito em relação às demais pessoas, de forma a prejudicar o ambiente de trabalho. Qualquer forma de agressão praticada, contra colega de trabalho ou terceiros, viola o dever social de boa conduta e de urbanidade, que fundamenta-se no respeito pelo valor da dignidade do ser humano. Os atos de urbanidade e civilidade precedem e conduzem às boas ações, de forma que, quem assim procede, orienta a vida pelas virtudes sociais da tolerância, da justiça e do bem comum.”* (Decisão n.º 080636/2012-PATR – Processo n.º 0086400-12.2008.5.15.0093 RO – DEJT 11/10/2012) (destaques nossos)

Não restam dúvidas, portanto, que a conduta do reclamante configurou o mau procedimento e foi grave o suficiente para determinar a

rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Assim, não há que se falar em penalidade desproporcional.

Por ser o reclamante membro da CIPA, a falta foi devidamente apurada por sindicância, que foi iniciada em 26/01/2012. A pena foi aplicada em 30/01/2012, portanto, com imediatez. (fls. 95/96)

Reconheço, portanto, a validade da justa causa aplicada ao reclamante.

Destarte, dou provimento ao apelo para excluir a condenação da reclamada ao pagamento da indenização correspondente aos salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salários, depósitos do FGTS e indenização 40% referentes ao período estável.

Diante do quanto decidido, a improcedência da totalidade dos pedidos iniciais impõe a condenação do reclamante ao pagamento das custas processuais, arbitradas em R\$ 500,00, correspondente a 2% (dois por cento) do valor atribuído à causa, das quais fica isento, diante da concessão dos benefícios da justiça da gratuita às fls. 172.

Diante do exposto, decido **conhecer** do recurso ordinário interposto por TEL TELECOMUNICAÇÕES LTDA. (reclamada) e **o prover** para, reconhecendo a validade da justa causa aplicada, excluir a condenação da reclamada ao pagamento da indenização correspondente aos salários, férias acrescidas de 1/3, 13º salários, depósitos do FGTS e indenização 40% referentes ao período estável, julgando improcedente o pedido, tudo nos termos da fundamentação.

Custas processuais em reversão, a cargo do reclamante, no importe de R\$ 500,00, das quais fica isento, por ser beneficiário da justiça da gratuita.

ANDREA GUELFY CUNHA
Juíza Relatora