



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

PROCESSO: 0000346-04.2017.5.14.0401

CLASSE: RECURSO ORDINÁRIO

ÓRGÃO JULGADOR: 2ª TURMA

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE RIO BRANCO - AC

RECORRENTE: \_\_\_\_\_

ADVOGADOS: ANDRÉ FERREIRA MARQUES

RECORRIDA: L.L.B.R. DISTRIBUIDORA LTDA.

ADVOGADOS: SYNARA ALLANA DE SOUSA MOTA E OUTROS

RELATOR: DESEMBARGADOR CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO

CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA OBREIRA. DESVIO DE CONDUTA COMPROVADO. JUSTA CAUSA MANTIDA. Constitui ônus do empregador a comprovação de que os fatos ensejadores da demissão e enquadráveis em alguma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT realmente ocorreram, sob pena de concluir-se pela dispensa imotivada, forte nos princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego, mormente por ser a justa causa a pena mais grave aplicada ao empregado na relação jurídico/trabalhista. Na hipótese concreta, entendo que os requisitos para a aferição da ocorrência da justa causa na rescisão contratual estavam presentes, ou seja: a previsibilidade (tipificação legal), gravidade da falta, imediatidade, nexo de causalidade e singularidade na aplicação da pena, restando amplamente demonstrado o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado pela autora, a ensejar a despedida por justa causa. Não havendo que se falar em transmutação de dispensa, tampouco em pagamentos de verbas salariais correlatas à dispensa sem justa causa.

## 1 RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante \_\_\_\_\_ em face da r. sentença proferida pelo Juiz FABIO LUCAS TELLES DE MENEZES ANDRADE SANDIM, Titular da 1ª Vara do Trabalho de Rio Branco, que julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

A reclamante/recorrente, em seu apelo, busca a reforma da r. sentença quanto à manutenção da dispensa por justa causa, argumentando que a conduta da reclamante não foi suficiente para que a história tomasse a proporção alegada pela reclamada.

Contrarrazões, pelo improvimento do recurso contrário.

## 2 FUNDAMENTOS

## 2.1 Admissibilidade

Por presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do apelo, bem como das respectivas contrarrazões.

## 2.2 Mérito

### 2.2.1 Da justa causa

Narrou a reclamante/recorrente que foi contratada em 6-5-2013 na função de "auxiliar administrativo", sendo dispensada por justa causa em 3-4-2017.

Alega que não há provas suficientes para manter a falta grave imputada, prevista no art. 482, alínea "k", da CLT, pois em momento algum cometeu ou praticou falta grave que culmine a dispensa por justa causa, ou que tenha concorrido para ato ilícito ou violado alguma obrigação legal ou contratual.

Postula, dessa forma, a descaracterização da dispensa por justa causa com deferimento das verbas rescisórias requeridas na inicial.

Em sua defesa, sustenta a reclamada/recorrida que a reclamante foi dispensada por justa causa após ter sido apurado por sindicância, caracterizando ato lesivo ou de boa fama contra seu superior hierárquico.

Pontuou, ainda, o seguinte:

(...)

O artigo citado acima embasa a dispensa da reclamante, uma vez que cometeu ato lesivo à honra e boa fama no serviço, contra seu superior. Sua conduta feriu os bons costumes, pois traz a acusação de uma falta gravíssima dentro da empresa, mas sem que haja comprovação. Devemos ser responsáveis por nossos atos, e também por nossas palavras, não tendo o empregador em nada infringido a legislação ao rescindir o contrato de trabalho diante de tantas mentiras.

É cediço que no ambiente de trabalho os empregados conversam entre si, diversos assuntos, o que não é infração alguma. Mas no caso em tela, não se pode deixar de considerar as proporções que o boato tomou. Não só da empresa, mas de um empregado superior hierarquicamente à reclamante, sendo o mais prejudicado, pois teve seu casamento acabado, tendo inclusive registrado Boletim de Ocorrência na delegacia para averiguação dos fatos (anexo).

O empregador não tem poder, nem tampouco interesse em se imiscuir na vida pessoal de seus funcionários, mas pode determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida. Não importando se há relação de amizade, nem se há relação afetiva, desde que esta não ocorra dentro da empresa, e aquela não comprometa o labor do dia-a-dia. A continuidade do emprego não cabe onde existe desconfiança, deslealdade e insubordinação.

Não cabe a reversão para dispensa injustificada como pleiteia. A reclamante foi a única contribuinte para a rescisão e deve ser responsável pelas consequências de seus atos, que inviabilizou a continuidade do vínculo trabalhista. Não foi o caso de

ouvir o boato e saber, ou estar numa conversa onde as pessoas estavam comentando. A reclamante soube do boato no lanche, fora da empresa, deu início ao boato no depósito e *Rua Tapajós, 115, Edifício Dom* subiu para o call center da empresa, se alastrando por outros setores até se tornar do conhecimento de todos.

Diz que tal fato, naturalmente, destruiu a fidúcia e boa-fé que regem o contrato de trabalho, impossibilitando a manutenção da parte reclamante no quadro de empregados da empresa reclamada.

O juiz, após minuciosa análise da prova acostada ao feito, reconheceu a justa causa, mediante a seguinte fundamentação:

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA, VERBAS RESCISÓRIAS, FGTS, CTPS, SEGURO-DESEMPREGO E INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL**

A reclamante confessou, em seu depoimento pessoal, que "a sra. \_\_\_\_\_ contou para a depoente a respeito da história do caso extraconjugal entre o sr. \_\_\_\_\_ e a sra. \_\_\_\_\_ fora do ambiente de trabalho, tendo a depoente comentado tal informação com a sra. \_\_\_\_\_, também empregada da reclamada, na copa do local de trabalho".

A primeira testemunha apresentada pela reclamante afirmou que "tomou conhecimento da história a respeito da relação extraconjugal entre o sr. \_\_\_\_\_ e a sra. \_\_\_\_\_ durante a semana, fora do ambiente de trabalho; que a referida história foi contada pela reclamante; (...) Que a depoente e a reclamante já tinham conhecimento da história mencionada, sendo que na copa houve a conclusão do assunto; (...)que confirma que o áudio enviado apresentou o seguinte conteúdo: "Gente, um babado para contar pra vocês. Sabe o que eu fiquei sabendo? Que o \_\_\_\_\_ foi pego lá na sala do Supervisor com a \_\_\_\_\_, disse que ela tava sentada no colo dele, a \_\_\_\_\_ entrou e viu. Ai a \_\_\_\_\_ falou para as meninas lá da loja (risos). Gente o \_\_\_\_\_ quer se queimar ali, ele quer perder, ele quer pegar as contas dele, é isso que ele quer mana. Cara quando fica incegueirado por mulher, fica desse jeito fazendo merda. Nossa!! Doido né".

Além disso, conforme ata de audiência dos autos n.º 0000358-12.2007.5.14.0403 (fl. 143 dos autos em PDF), cuja juntada foi requerida em conjunto pelas partes, a primeira testemunha arrolada pela reclamada no referido processo declarou "que tem conhecimento da existência de boatos na empresa envolvendo o senhor \_\_\_\_\_ e a senhora \_\_\_\_\_, sabendo que seu nome foi envolvido também; que soube dos boatos quando o senhor \_\_\_\_\_ que era seu chefe a chamou para dizer que estava muito chateado com o que estava sendo divulgado, afirmando que o nome da testemunha estava envolvido e esta pediu para que chamasse as pessoas que envolveram seu nome para que dissessem na sua frente; que o senhor \_\_\_\_\_ chamou apenas a senhora \_\_\_\_\_ pois essa fez um áudio afirmando que foi a testemunha quem espalhou os boatos; que a senhora \_\_\_\_\_ virou de costas e disse que se recusava falar na frente da testemunha (...) que por trabalhar com metas a situação acima exposta lhe deixou sem cabeça para cumprir sua função o que veio a impactar no seu salário; que nunca teve nenhum tipo de problema com o \_\_\_\_\_ ou a \_\_\_\_\_; que ouviu falar o nome da reclamante, da senhora \_\_\_\_\_ e da senhora \_\_\_\_\_, envolvido em outros boatos referentes aos gerentes, mas não ouviu o nome da senhora \_\_\_\_\_; que a senhora \_\_\_\_\_ chamou a testemunha para conversar e disse que a precisava combinar tudo o que iam falar para o patrão

ao que a testemunha disse que não tinha nada para falar e nem para se reunir com elas; que não sabe de outros funcionários que tenham se envolvidos com os boatos do senhor \_\_\_\_\_ (...) que a senhora \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, trabalhavam como consultora de vendas, na loja, a senhora \_\_\_\_\_, no depósito e a senhora \_\_\_\_\_, no Call center; que tinha contato indireto com a senhora \_\_\_\_\_ e senhora \_\_\_\_\_, na loja; que considera que o clima ficou pesado, no prédio da reclamada, considerando que ficava chato o relacionamento com a reclamante e a senhora \_\_\_\_\_, que trabalhavam na loja e a testemunha precisava levar revendedoras na loja, pois nesse local as revendedoras pegam os produtos para revenda; que a média salarial da depoente é de um salário fixo de R\$1.000,00, mais percentual, perfazendo uma média de dois a três mil reais; que não tem conhecimento quanto ao tempo que demandou dos boatos até a dispensa das funcionárias".

Logo, a partir do conjunto probatório oral destacado, é inegável que, ao participar diretamente da propagação de notícia, no local de trabalho (apesar de o lugar não ser relevante no presente caso, bastando que haja impacto desproporcional e ilícito no ambiente de trabalho), de que o Sr. \_\_\_\_\_, gerente do reclamado, mantinha relacionamento extraconjugal com outra empregada da reclamada, Sra. \_\_\_\_\_, independentemente de tal fato corresponder ou não à realidade, a reclamante praticou ato ofensivo à honra, à imagem, à boa fama, à intimidade, à privacidade e à dignidade de superior hierárquico e de colega de trabalho, além de impactar de forma negativa o ambiente de trabalho.

Insta salientar que a liberdade de expressão, a liberdade de opinião, a liberdade de comunicação, o direito à autodeterminação e a liberdade de informação não contemplam, nos correlatos âmbitos de proteção, a faculdade de lesar a esfera jurídica extrapatrimonial de outrem e de gerar ambiente de trabalho inadequado, por meio de comentários indevidos e incompatíveis com o dever de diligência inerente ao contrato de emprego e com o dever de respeito aos direitos fundamentais de todo ser humano, inclusive à luz do princípio da proporcionalidade, em sintonia também com os princípios da lealdade e da boa-fé contratuais.

Quanto à temática afeta ao caso concreto, destaca-se a lição do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Alexandre Agra Belmonte:

"Verificamos que os limites à liberdade de pensamento e seus componentes - no caso, as liberdades de consciência, crença, de manifestação do pensamento, de expressão, de comunicação e de informação - dependem do ajuste entre os direitos fundamentais dos trabalhadores, previstos na Constituição e os direitos e liberdades igualmente assegurados pelo ordenamento, entre eles o poder diretivo, decorrente da liberdade iniciativa.

Por um lado, o exercício, pelo trabalhador, de seus direitos fundamentais não pode atentar contra a realização da finalidade principal da empresa e nem gerar o descumprimento do contrato de trabalho, estabelecido com base na boa-fé e na lealdade.

Por outro, o poder diretivo, decorrente da livre-iniciativa, não pode ofender a dignidade do trabalhador."**[1]**

Desse modo, verifica-se, por parte da reclamante, conduta altamente reprovável e comprometedora da fidúcia imprescindível à continuidade do vínculo empregatício, independentemente do período de trabalho e do histórico profissional, correspondendo à previsão contida no art. 482, "k", da CLT, uma vez que restaram

atendidos todos os requisitos necessários a sua configuração: tipicidade, gravidade, proporcionalidade, singularidade, inexistência de "bis in idem", ausência de perdão tácito, adequação, imediatidade e ausência de discriminação, não havendo violação ao princípio da isonomia, já que o Sr. \_\_\_\_\_ e a Sra. \_\_\_\_\_ foram vítimas, e não participantes da divulgação lesiva.

Aliás, a intensa gravidade da conduta da reclamante também é evidenciada por sujeitar o empregador à responsabilidade objetiva quanto a eventuais postulações de empregados prejudicados no tocante a indenizações por danos morais e materiais decorrentes de ato lesivo à honra (arts. 932, III, e 933 do Código Civil).

Dessa maneira, em decorrência do exercício legítimo do poder disciplinar do empregador inerente à livre iniciativa, é regular a extinção contratual por justa causa, indefiro os pedidos de nulidade da dispensa por justa causa, de reversão da dispensa por justa causa para desmotivada, aviso prévio indenizado, férias integrais + 1/3 (em decorrência do indeferimento do aviso prévio indenizado de 39 dias, o que impede a respectiva projeção), 13ª salário proporcional de 2017 (04/12), multa de 40% sobre o FGTS, levantamento dos depósitos de FGTS, retificação da anotação de baixa da CTPS para 12/05/2017 (em virtude do indeferimento do aviso prévio indenizado, o que impossibilita a respectiva projeção), entrega do TRCT no código da dispensa sem justa causa e das guias para acesso ao seguro-desemprego, bem como de alvará para habilitação referente ao seguro-desemprego e de indenização relativa ao seguro-desemprego.

A justa causa restou devidamente comprovada, de modo que não se pode imputar à reclamada a existência de conduta ilícita por tal motivo, já que exerceu, legitimamente, o direito de resolução do contrato de trabalho integrante do conjunto de prerrogativas destinadas ao empregador.

Por conseguinte, não se vislumbra nos autos panorama fático necessário à configuração de dano moral decorrente da violação a direitos personalíssimos como honra, imagem, nome, integridade psíquica, dignidade e quaisquer outros.

Dessa forma, por inaplicáveis ao presente caso os artigos 1º, III e 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988 e 186, 187 e 927 do Código Civil, rejeito o pedido de indenização por danos morais.

Examino.

Como é sabido, a justa causa constitui a penalidade mais grave aplicável ao empregado no curso do contrato de trabalho, devendo, por essa razão, ser o alegado ato faltoso devidamente comprovado.

Dentro desse contexto, tendo em conta a severidade da pena, consistente na justa causa por ato de improbidade, pena máxima a ser aplicada ao empregado, que acarreta, por conseguinte, uma mácula no seu "currículo" profissional e dificulta sua recolocação no mercado de trabalho, é mister que haja prova incontestável da prática do fato motivador da justa causa.

Diante disso, sempre que o empregador invocar justa causa para dar fim ao contrato de trabalho, sobre si recai o ônus probatório, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego, que gera presunção favorável ao empregado, nos termos da Súmula n. 212 do TST, do teor seguinte:

**DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a**

prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Cumprido, em face disso, nos termos do art. 482 da CLT, aquilatar a modulação do poder potestativo do empregador, na modalidade disciplinar, que requer a concorrência dos seguintes pressupostos: a gravidade da falta cometida; a imediatidade da sanção no exercício do poder disciplinar, sob pena de caracterização de perdão tácito; e, finalmente, a proporcionalidade entre o ato do empregado e a pena aplicada.

No caso em tela, observo que a prova testemunhal, sobretudo o depoimento da própria reclamante, confirma a conduta ilícita praticada.

Por oportuno, cito o depoimento revelador da reclamante, com destaques desta relatoria:

**DEPOIMENTO PESSOAL DA RECLAMANTE:** "Que a sra. \_\_\_\_\_ contou para a depoente a respeito da história do caso extraconjugal entre o sr. \_\_\_\_\_ e a sra. \_\_\_\_\_ fora do ambiente de trabalho, tendo a depoente comentado tal informação com a sra. \_\_\_\_\_, também empregada da reclamada, na copa do local de trabalho; que entende que não teve participação no resultado final da referida situação". Nada mais lhe foi perguntado.

Apregoadas a **1ª TESTEMUNHA DA RECLAMANTE**, adentrou à Sala de Audiência a testemunha \_\_\_\_\_  
CARNEIRO, inscrita no RG n /AC, declarando ser brasileira, divorciada, promotora de vendas, domiciliada à. Aos costumes nada disse. Compromissada e advertida na forma da lei. **ÀS PERGUNTAS DO JUÍZO RESPONDEU:** "Que trabalhou para a reclamada de 26.07.2016 a 03.04.2017, na função de atendente; que trabalhou com a reclamante; ÀS PERGUNTAS DO ADVOGADO DA RECLAMANTE RESPONDEU: "Que tomou conhecimento da história a respeito da relação extraconjugal entre o sr. \_\_\_\_\_ e a sra. \_\_\_\_\_ durante a semana, fora do ambiente de trabalho; que a referida história foi contada pela reclamante; que entre o conhecimento da referida história e a dispensa da depoente transcorreram 02 semanas aproximadamente; que no período das duas semanas mencionadas, não houve situação de "clima ruim" no ambiente de trabalho; que trabalhava para a reclamada no setor de call center, enquanto que a reclamante trabalhava no depósito; que a sra. \_\_\_\_\_ e a sra. \_\_\_\_\_ trabalhavam na loja, sendo que, no horário de expediente, as empregadas que trabalhavam em setores diferentes não mantinham contato; ÀS PERGUNTAS DA ADVOGADA DA RECLAMADA RESPONDEU: "Que a depoente e a reclamante já tinham conhecimento da história mencionada, sendo que na copa houve a conclusão do assunto; que não houve conversa entre as pessoas mencionadas antes ou durante a sindicância; que não teve a intenção de prejudicar o sr. \_\_\_\_\_, gerente da reclamada, quando enviou o áudio pelo Whatsapp; que até onde sabe, o áudio enviado não causou dano ao sr. \_\_\_\_\_, nem mesmo quanto à separação de sua esposa; que não presenciou o sr. \_\_\_\_\_ com a sra. \_\_\_\_\_; que confirma que o áudio enviado apresentou o seguinte conteúdo: "Gente, um babado para contar pra vocês. Sabe o que eu fiquei sabendo? Que o \_\_\_\_\_ foi pego lá na sala do Supervisor com a \_\_\_\_\_, disse que ela tava sentada no colo dele, a \_\_\_\_\_ entrou e viu. Ai a \_\_\_\_\_ falou para as meninas lá da loja (risos). Gente o \_\_\_\_\_ quer se queimar ali, ele quer perder, ele quer pegar as contas dele, é isso que ele quer mana. Cara quando fica incegueirado por mulher, fica desse jeito fazendo merda. Nossa!! Doido né". Nada mais lhe foi perguntado.

Apregoada a 1ª **TESTEMUNHA DA RECLAMADA**, adentrou à Sala de Audiência a testemunha \_\_\_\_\_, inscrita no RG n.º \_\_\_\_\_, declarando ser brasileira, solteira, supervisora de campo, domiciliada à Rua \_\_\_\_\_.

A reclamante contradita a testemunha em razão do exercício de cargo de confiança e no interesse do resultado da ação.

A reclamada não concorda com a contradita.

O exercício de função de confiança, por si só, não caracteriza causa de suspeição ou impedimento, razão pela qual rejeito a contradita.

Registrados os protestos da reclamante.

Aos costumes nada disse. Compromissada e advertida na forma da lei. **ÀS PERGUNTAS DO JUÍZO RESPONDEU:** "Que trabalha para a reclamada desde dezembro de 2014, sempre na função de supervisora de campo; **ÀS PERGUNTAS DA ADVOGADA DA RECLAMADA RESPONDEU:** "Que coordena uma equipe de revendedoras, sendo que teve um problema com a sra. \_\_\_\_\_, pois foi avisada por uma revedendora, da qual não se lembra o nome, que deveria "abrir o olho" quanto à sra. \_\_\_\_\_, pois havia dito que havia um cadastro "para a mala" da depoente; que chamou a sra. \_\_\_\_\_ para conversar, mas ela negou o ocorrido e ficou chateada, dizendo que a depoente não era chefe dela; que a sra. \_\_\_\_\_ foi uma das responsáveis por ter divulgado que a depoente era a amante do sr. \_\_\_\_\_; que a sra. \_\_\_\_\_ enviou um áudio para o grupo de Whatsapp dizendo que a depoente havia sido vista no colo do sr. \_\_\_\_\_, o que nunca correspondeu à verdade, uma vez que há câmeras no ambiente de trabalho, além de que as portas permanecem abertas; que nas duas semanas, após a divulgação da história mencionada, o ambiente de trabalho ficou tenso, uma vez que foi difamada, tendo, inclusive, emagrecido, além de não conseguir trabalhar, o que gerou impactos negativos em sua remuneração, uma vez que também é comissionada; que tenta há 03 meses recuperar a sua imagem perante os seus colegas de trabalho; que moverá ação civil e criminal contra as pessoas envolvidas na história mencionada, abrangendo a reclamante". Nada mais lhe foi perguntado.

Tendo em vista a riqueza de detalhes, passo a transcrever o depoimento da Sr<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_, colhido no Processo n. 0000358-12.2007.5.14.0403 e utilizado como prova emprestada no presente feito (id bf95c05):

(...) que trabalha na reclamada há um ano e um mês, na função de supervisora de vendas; que não trabalhou no mesmo local que a reclamante, pois essa trabalhava na loja e a testemunha no escritório e no campo; que tem conhecimento da existência de boatos na empresa envolvendo o senhor \_\_\_\_\_ e a senhora \_\_\_\_\_, sabendo que seu nome foi envolvido também; que soube dos boatos quando o senhor \_\_\_\_\_ que era seu chefe a chamou para dizer que estava muito chateado com o que estava sendo divulgado, afirmando que o nome da testemunha estava envolvido e esta pediu para que chamasse as pessoas que envolveram seu nome para que dissessem na sua frente; que o senhor \_\_\_\_\_ chamou apenas a senhora \_\_\_\_\_ pois essa fez um áudio afirmando que foi a testemunha quem espalhou os boatos; que a senhora \_\_\_\_\_ virou de costas e disse que se recusava falar na frente da testemunha. Às perguntas da reclamada, respondeu: "que por trabalhar com metas a situação acima exposta lhe deixou sem cabeça para cumprir sua função o que veio a impactar no seu salário; que nunca teve nenhum tipo de problema com o \_\_\_\_\_ ou a \_\_\_\_\_; que ouviu falar o nome da reclamante, da senhora \_\_\_\_\_ e da

senhora \_\_\_\_\_, envolvido em outros boatos referentes aos gerentes, mas não ouviu o nome da senhora \_\_\_\_\_; que a senhora \_\_\_\_\_ chamou a testemunha para conversar e disse que a precisava combinar tudo o que iam falar para o patrão ao que a testemunha disse que não tinha nada para falar e nem para se reunir com elas; que não sabe de outros funcionários que tenham se envolvidos com os boatos do senhor \_\_\_\_\_, na empresa. " Às perguntas do patrono da reclamante, respondeu: que a senhora \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_, trabalhavam como consultora de vendas, na loja, a senhora \_\_\_\_\_, no depósito e a senhora \_\_\_\_\_, no Call center; que tinha contato indireto com a senhora \_\_\_\_\_ e senhora \_\_\_\_\_, na loja; que considera que o clima ficou pesado, no prédio da reclamada, considerando que ficava chato o relacionamento com a reclamante e a senhora \_\_\_\_\_, que trabalhavam na loja e a testemunha precisava levar revendedoras na loja, pois nesse local as revendedoras pegam os produtos para revenda; que a média salarial da depoente é de um salário fixo de R\$1.000,00, mais percentual, perfazendo uma média de dois a três mil reais; que não tem conhecimento quanto ao tempo que demandou dos boatos até a dispensa das funcionárias.

O resultado da prova oral encontra-se permeado de elementos de convicção robustos e, por conseguinte, aptos a respaldar a motivação atribuída, pelo empregador, à dispensa da empregada, por justa causa, o que impõe a manutenção da decisão de base.

A atitude da reclamante, repercutiu negativamente, quebrando a fidúcia antes outorgada pelo empregador, elemento sem o qual torna impossível a manutenção do pacto laboral.

Nesse panorama, não prosperam as alegações de ausência de provas robustas, tampouco a desproporcionalidade da pena, uma vez que restou demonstrada divulgação lesiva de superior hierárquico.

Tanto do ponto de vista legal, quanto moral, não agiu corretamente a autora, inarredavelmente prejudicando a continuidade do vínculo.

Sobre essa questão, cabe citar os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins:

Os elementos da justa causa podem ser descritos como objetivos e subjetivos.

O segundo elemento objetivo vem a ser a gravidade do ato praticado pelo empregado, de modo a abalar a fidúcia que deve existir na relação de emprego.

O terceiro requisito diz respeito ao nexa da causalidade ou nexa de causa e efeito entre a falta praticada e a dispensa. O empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior. (in Direito do Trabalho, Editora Atlas S.A., 24ª edição, pág. 351).

Inafastável a conclusão sobre o necessário despedimento motivado do trabalhador, ante o ato faltoso, por macular a vida profissional de superior hierárquico de forma configurando, no particular, as hipóteses previstas no artigo 482, "K", da CLT.

Visto que restou abalada a confiança no contrato de trabalho entre as partes, entendo que deve ser mantida a pena de justa causa aplicada à reclamante, nada sendo devido a título de verbas rescisórias.

Assim, por essa quebra de fidúcia, nas condições em que se consumou a situação em apreço, entendo que os requisitos para a aferição da ocorrência da justa causa na rescisão contratual estavam presentes, ou seja: a previsibilidade (tipificação legal), gravidade da falta, imediatidade, nexa de causalidade



e singularidade na aplicação da pena, restando amplamente demonstrado o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado pela autora, a ensejar a despedida por justa causa. Não havendo que se falar em transmutação de dispensa, tampouco em pagamentos de verbas salariais correlatas à dispensa sem justa causa.

Destarte, nego provimento ao recurso, mantendo a r. sentença.

### 2.3 Conclusão

Dessa forma, conheço do recurso ordinário e, no mérito, nego-lhe provimento, mantendo inalterada a r. sentença.

### 3 DECISÃO

ACORDAM os Magistrados integrantes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, à unanimidade, conhecer do recurso ordinário; no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator. Sessão realizada no dia 24 de outubro de 2017.

Porto Velho-RO, 24 de outubro de 2017.

CARLOS AUGUSTO GOMES LÔBO DESEMBARGADOR-RELATOR