



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

PROCESSO nº 1000659-83.2016.5.02.0055 (RO)

RECORRENTE: _____

RECORRIDO : ITAÚ UNIBANCO S/A

55ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

RELATOR: VALDIR FLORINDO

GDVF10

EMENTA: POSTAGEM EM REDE SOCIAL. OFENSA À HONRA E BOA FAMA DO EMPREGADOR. JUSTA CAUSA MANTIDA.

Conforme ditames da alínea "k" do artigo 482 da CLT, constitui justa causa para a ruptura do liame empregatício pelo empregador "*ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem*". Não há como negar que o reclamante, com o seu comentário ofensivo, maculou a imagem do demandado e dos seus colegas de trabalho na maior e mais representativa rede social do mundo na atualidade. Apelo do reclamante a que se nega provimento.

RELATÓRIO

- Pedidos formulados às fls. 03/19 (id. d619baf) e contestados às fls. 90/100 (id. 2f96538).
- Sentença proferida às fls. 293/296 (id. 543682d) julgando improcedentes os pedidos.
- O autor recorre ordinariamente às fls. 302/313 (id. 26e7427), pretendendo a reforma da sentença de origem quanto à dispensa por justa causa e às verbas rescisórias daí decorrentes.
- Contrarrazões apresentadas às fls. 316/320 (id. a9a9423).
- O Ministério Público do Trabalho teve vista dos autos.
- É o relatório, em síntese.

VOTO

1. Conheço do recurso ordinário interposto pelo autor, eis que presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. Da reversão da justa causa. Das verbas rescisórias. Da multa do art. 477, §8º, CLT. Das guias para soerguimento do FGTS e para a habilitação ao seguro-desemprego. Da PLR. Da indenização por dano moral:

Insurge-se o reclamante em face da r. sentença originária que julgou improcedente o pedido de nulidade da justa causa aplicada, com conversão desta em dispensa imotivada e o pagamento das verbas rescisórias daí decorrentes, liberação do FGTS depositado e indenização substitutiva do seguro-desemprego, PLR e indenização por danos morais. Alega que a sua dispensa motivada não foi enquadrada em nenhuma das hipóteses do art. 482, CLT e que a postagem que fez nas redes sociais foi posterior ao encerramento contratual.

Sem razão.

Com efeito, por se tratar de medida extrema, que afronta o princípio da continuidade da relação de emprego (Súmula 212, TST), bem como retira do trabalhador as verbas rescisórias cabíveis por ocasião da ruptura contratual de iniciativa do empregador, a justa causa deve contar com prova inconteste acerca dos fatos que a ensejaram o seu efetivo enquadramento numa das hipóteses previstas no artigo 482 Consolidado, o que ocorreu no caso do feito.

Embora o documento juntado pelo autor, à fl. 29 (id. 5906a75), consistente no comunicado de dispensa por justa causa, não indique o enquadramento da dispensa motivada do empregado em uma das hipóteses do art. 482, CLT, restou comprovada a conduta lesiva a honra objetiva e imagem da instituição bancária e aos colegas de trabalho do autor.

Segundo noticiado à fl. 92 (id. 2f96538) da contestação, o autor teria sido dispensado por justa causa por ter incorrido em reiteradas faltas disciplinares que macularam a imagem da recorrida. O banco réu em contestação indicou as alíneas "b", "h" e "k" (incontinência de conduta ou mau procedimento, ato de indisciplina ou de insubordinação e ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, respectivamente) como faltas motivadoras da penalidade máxima aplicada (fl. 92 - id. 2f96538).

De fato, os documentos coligidos ao feito demonstram a aplicação gradual de medidas disciplinares, consistente inicialmente em advertências e suspensão para só então ser aplicada a penalidade máxima.

Primeiro se constata a carta de advertência de fl. 109 (id. a954bb3), que se repete à fl. 180 (id. d0ec486), relativa a fato gerador ocorrido em 14/01/2014, consistente na demonstração de irritação, rispidez e ironia em ligação com cliente do banco reclamado.

Após, nota-se nova carta de advertência, motivada por fato gerador ocorrido em 28/07/2015 e consistente em falta de cortesia e postura inadequada em ligação com cliente do banco réu (fl. 215 - id. bbfc258).

Posteriormente, percebe-se a aplicação de suspensão, fundamentada em fato gerador ocorrido em 21/08/2015, o qual consistiu em faltar com respeito no trato com clientes da empresa, utilizando-se de ofensas ao referir-se a um cliente durante uma ligação (fl. 216 - id. 04c88b2).

Finalmente, em razão da seguinte publicação do autor na rede social "Facebook": "...Quando se trabalha com vermes e porcos, é bom se tomar cuidado para não se contaminar com esse tipo de seres pútridos...Mas se vocês acham que eu tô por baixo aqui vai um recado pra vocês todos - FODA SE VOCÊS..." (fl. 181 - id. b28424b), o reclamante foi dispensado por justo motivo.

Muito embora fosse do réu o encargo de comprovar a falta grave justificadora da dispensa por justa causa, o recorrente confessou em audiência "...que confirma a postagem de fls. 182 (ID. b28424b); que o documento de fls. 182 foi um desabafo ao grupo de escoteiro, pois faz um serviço voluntário..." (fl. 291 - id. a7fa85f).

Pois bem.

Cumprando analisar se a pena aplicada pelo empregador guarda proporcionalidade com a falta praticada pelo empregado, ou seja, se foi grave o suficiente para ensejar a dispensa por justo motivo.

Extraí-se do documento juntado à fl. 181 (id. b28424b) que o autor utilizou-se de sua página pessoal para manifestar sua irresignação com uma situação que vivenciava naquele momento, todavia, o fez extrapolando os limites do razoável, porquanto proferiu insinuações públicas contra os seus colegas de trabalho, o que fere também a imagem da empresa na qual labora. Também vale salientar que o "print" da publicação traz na sua parte

superior a logomarca do Itaú, o que, no mínimo, geraria nas pessoas que a ela teriam acesso uma correlação entre o banco réu e a postagem.

Conforme ditames da alínea "k" do artigo 482 da CLT, constitui justa causa para a ruptura do liame empregatício pelo empregador "*ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem*".

Não há como negar que o reclamante, com o seu comentário ofensivo, maculou a imagem do demandado e dos seus colegas de trabalho na maior e mais representativa rede social do mundo na atualidade. Não pode o trabalhador, baseado apenas em suas próprias convicções, externar ofensas em ambiente virtual, que detém, nos dias atuais, grande alcance e repercussão. Tal comportamento quebra a fidúcia existente no vínculo contratual.

Ora, se por um lado é fundamental a observância do direito à liberdade de manifestação de pensamento, nos moldes expressos no inciso IV do artigo 5º da Constituição Federal, não é menos importante o direito à honra e à imagem, previstos no mesmo artigo, através de seu inciso X.

Nada há a ser modificado na decisão de origem que reconheceu os motivos ensejadores da dispensa motivada do contrato de trabalho, haja vista a gravidade da falta praticada pelo recorrente que evidencia, de maneira inconteste, a impossibilidade de manutenção da relação empregatícia entre os litigantes.

No mesmo diapasão, aliás, é o entendimento do C. TST, valendo transcrever, a título ilustrativo, a ementa abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º13.015/2014. JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. FACEBOOK. POSTAGEM OFENSIVA À EMPRESA E AO SUPERIOR HIERÁRQUICO. O Tribunal Regional, acostado no acervo probatório delineado nos autos de forma robusta e contundente, reputou válida a dispensa por justa causa do reclamante por mau procedimento, decorrente de postagem ofensivas no facebook à empresa e ao superior hierárquico. Está configurada a falta grave ensejadora da justa causa por mau procedimento prevista no art. 482, "b", da CLT, tendo em vista que o conteúdo probatório delineado nos autos não deixa dúvida quanto à conduta praticada pelo reclamante. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

(AIRR - 423-90.2015.5.12.0028 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 31/05/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017)

Assim, diante da falta grave praticada pelo empregado e dos fatos que restaram comprovados nos autos, correto o posicionamento adotado na origem, restando indeferidos os pedidos correlatos.

Nada a reformar.

CONCLUSÃO

Posto isso, **ACORDAM** os Magistrados da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário interposto pelo reclamante, nos termos da fundamentação.

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão realizada nesta data, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, julgando o presente processo, resolveu: por unanimidade de votos, **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário interposto pelo reclamante, nos termos da fundamentação.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador ANTERO ARANTES MARTINS.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. VALDIR FLORINDO, SALVADOR FRANCO DE LIMA LAURINO e REGINA MARIA VASCONCELOS DUBUGRAS.

Relator: o Exmo. Desembargador VALDIR FLORINDO.

Revisor: o Exmo. Desembargador SALVADOR FRANCO DE LIMA LAURINO.

São Paulo, 14 de novembro de 2017.

Priscila Maceti Ferrarini

Secretária da 6ª Turma

VALDIR FLORINDO
Relator