



PROCESSO: 0138200-67.2007.5.01.0008 – RO

ACÓRDÃO

1a TURMA

JUSTA CAUSA. Segundo conhecido brocardo inglês, “não existe almoço grátis”. Havendo, nos autos, elementos de convicção conducentes ao reconhecimento da prática de falta grave pela trabalhadora, há de ser mantida a dispensa por justa causa reconhecida pela sentença.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário nº **TRT-RO-0138200-67.2007.5.01.0008**, em que são partes: **KATIA CHRISTINA VASCONCELOS RABELO DE MELO**, como Recorrente, **VALE S.A.**, como Recorrida.

I - RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante, às fls. 641/655, contra a sentença de fls. 579/580vº, proferida pela MM. Juíza Dalva Macedo, da 8ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou improcedente o pedido. A recorrente pretende a reforma do julgado, mediante as razões de fato e de direito articuladas.

Contrarrazões da reclamada, às fls. 659/666, defendendo a manutenção do julgado.

Os autos não foram remetidos Ministério Público do Trabalho, nesta instância revisora, por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 27/08-GAB, de 15/01/2008.



PROCESSO: 0138200-67.2007.5.01.0008 – RO

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

II.1 - CONHECIMENTO.

Conheço do recurso interposto, pois presentes os requisitos legais de admissibilidade.

II.2 - MÉRITO.

A. DISTRATO.

Em resumo, alega a reclamante, às fls. 645/655, que: o regulamento interno determina que a dispensa só é possível pela prática de falta grave, a teor da cláusula 168 do Manual de Pessoal da ré; a resolução do contrato de trabalho da reclamante ocorreu por fatos imputados a seu marido, que exercia a função de Coordenador Executivo Projeto Saloba; a defesa não aponta a falta cometida pela recorrente; “não possuía a autora qualquer dever de fiscalização ou denúncia quanto às atividades realizadas no ‘Projeto Salobo’ cabendo ao empregador (Vale) o dever de fiscalizar os serviços realizados por seus empregados”; impugnou o relatório da auditoria (fls. 293/294) por se tratar “de documento unilateral, contendo apenas as opiniões daqueles que o elaboraram, e porque nenhuma relação ou menção se faz à autora ou às suas funções” (fls. 646); a notícia crime e o relatório de auditoria da empresa ISQ Brasil não observaram o disposto no art. 830, da CLT; “a recorrente foi dispensada na mesma data em que o seu marido, **qual seja, 17/09/07 (como se infere dos TRCTS acostados às fls. 13 e 340)**, sendo impossível portanto que a justa causa aplicada à autora tivesse com base os fatos *‘revelados após a dispensa por justa causa do seu esposo’*” (fls. 648); “o exame da cronologia da defesa e da documentação a esta carreada como prova, força concluir que a autora foi vítima de arbitrariedade da ré que a



PROCESSO: 0138200-67.2007.5.01.0008 – RO

dispensou motivadamente, após 27 anos de trabalho, em razão de supostos atos cometidos por outro empregado sem a participação da autora, que trabalha em outro estado e em área totalmente diversa da reclamante” (fls. 648); a “correspondência eletrônica acostada à fls. 298/299, esta foi enviada em outubro de 2005 e referia-se apenas a ‘minuta’ da ata de reunião, a qual foi enviada a diversos funcionários da empresa e não só a reclamante, inexistindo qualquer conteúdo sigiloso na minuta da pauta da reunião” (fls. 649); o Código de Ética da ré não prevê punições no caso de divulgação de informações sigilosas; o preposto admite a má-fé da recorrente ao informar que a reclamante tinha conhecimento das irregularidades de seu marido e que a empresa FIDENS ainda presta serviços para a recorrida.

A decisão guerreada entendeu que a falta ensejadora da dispensa por justa causa se encontra configurada, nos termos das alíneas “b” e “g” do art. 482, da CLT, por haver sido comprovado que: “uma empreiteira presenteou a autora e sua família, com uma viagem para o Club Med Trancoso, em aeronave particular”, o que viola o Código de Ética da empresa; a reclamante “forneceu para seu marido informação privilegiada, o que é grave o suficiente para determinar a extinção do contrato”.

Não merece reparo o julgado.

A justa causa é conceituada pela melhor doutrina como sendo todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autoriza a contraparte a resolver o contrato de trabalho, sem ônus para o denunciante.

Para ser acolhida judicialmente, a justa causa, como pena capital aplicável à relação subordinada de trabalho, deve ser assaz e robustamente comprovada pela empregadora.



PROCESSO: 0138200-67.2007.5.01.0008 – RO

O fato alegado como motivador da dispensa por justa causa deve ser grave o suficiente para exigir a ruptura do vínculo pela quebra do elemento fiduciário. Tal ônus é imputável à reclamada, nos exatos termos dos artigos 818, da CLT e 333, inciso II, do CPC, encargo do qual se desincumbiu.

Estabelecidas tais premissas, tem-se que, ao contrário da tese recursal, há especificação da falta cometida pela recorrente na peça contestatória, afigurando-se desnecessária a remissão expressa ao dispositivo que daria base à resolução contratual por justa causa.

Assim o é, quer porque a exigência processual é de fornecimento dos fatos ao julgador, que, a seu lado, fornece o direito, quer, ainda, em virtude de a reclamante ser pessoa de formação intelectual e profissional elevada, não podendo extrair-se, devido a sua condição pessoal, qualquer possibilidade de engano, derivado de suposta omissão do empregador, no particular.

O exame dos autos, principalmente dos depoimentos das testemunhas de fls. 488/495, revela a instauração de auditoria interna para apurar possíveis irregularidades em projetos da ré.

Tal procedimento interno não tinha como objeto apurar fatos praticados pela autora, ou pelo departamento em que trabalhava.

É certo que, no curso das investigações, foram apuradas práticas irregulares pelo marido da ora reclamante.

Porém, também há, nos autos, demonstração de violações ao pacto laboral havidas pela própria recorrente, o que refuta a tese recursal de que estaria a autora pagando por atos atribuídos estritamente à cara-metade.

Nesse sentido, de acordo com a testemunha Antônio



PROCESSO: 0138200-67.2007.5.01.0008 – RO

Cláudio Lima Castanheiro, “foi verificado que a autora passava informações para o seu marido da pauta do conselho fiscal da empresa, informações por exemplo empréstimos feitos pela empresa, informações referentes à empresa Canico; que tais informações não tinham qualquer relevância desenvolvida para o marido da autora, mas pode ter relevância para o mercado” (fls. 488/489).

A sentença refere correio eletrônico, segundo o qual a ora recorrente forneceu informação privilegiada a seu marido, cujo teor não é impugnado substancial, mas apenas formalmente - suposta inobservância do artigo 830, da CLT - nos termos constantes da documentação acostada às fls. 298/299, onde se verifica o seguinte:

“Amor

Só para voce ficar de ‘stand-bye’, pois talvez sobre para voce o item 7”

Como se vê a seguir, vem a pauta de “Minuta de Pauta de Reunião Ordinária do Conselho Fiscal”, sendo o item 7 ponto especificamente relacionado a “Suplementações Orçamentárias do Projeto Brucutu”, cujo responsável incontroversamente era o cônjuge da recorrente.

Embora bastante por si só, a documentação anteriormente aludida é corroborada pela testemunha Gustavo Rodrigues Caldeira, quando disse que “a autora escreveu também que seu marido não passasse as informações para ninguém; que um informação interessava ao marido da autora que era a suplementação orçamentária do Projeto BRUCUTU, pois a empresa ainda estava discutindo quem iria responder por isso e a autora passou informação para seu marido”, complementando que “foram verificados pagamentos a empreiteira em que o serviço não foi prestado; que o nome da



PROCESSO: 0138200-67.2007.5.01.0008 – RO

empreiteira é Fidens” (fls. 491).

Obviamente, a divulgação prévia de procedimento investigativo interno atinente a orçamento e obras, mesmo quando não se comprove enriquecimento ilícito *a posteriori*, viola a base de confiança sobre a qual repousa o pacto laboral, particularmente quando a autora, ao fornecer ao marido subrepticiamente as informações - o que fica claro ao pedir-lhe que “não envie p/ ninguém. Só mandei p/voce” - o faz às escondidas.

Outro aspecto do julgado em que arrimada a dispensa motivada consiste no recebimento, como presente, de viagem com a família para o Club Med, em Trancoso, sul do Estado da Bahia.

A par de devidamente comprovada documentalmente, por meio fotográfico (fls. 338/339), pelo depoimento pessoal, quando a reclamante afirma “que participou de uma viagem para o CLUBMED com sua família”, embora diga que não sabia que o transporte era da empreiteira (fls. 483), essa viagem é elucidativamente relatada pela já aludida testemunha Antônio Cláudio Lima Castanheiro, quando disse que “foi o diretor da empresa Fidens quem afirmou que cedeu a aeronave ao marido da autora e sua família para que passasse o Carnaval em Porto Seguro, mas não soube precisar quantas vezes; que a autora teve o conhecimento de que a aeronave pertencia à empresa Fidens porque trazia nas mãos um Folden da empresa Fidens” (fls. 490).

Igualmente, a também referida testemunha Gustavo Rodrigues Caldeira, a fls. 492, “afirma que foi apurado que a autora tinha conhecimento de que o avião era da empresa Fidens porque ela estava na fotografia com um folden da empresa”.

Portanto, como exposto na sentença, não se afigura crível



PROCESSO: 0138200-67.2007.5.01.0008 – RO

que a reclamante, “pessoa altamente capacitada, que ocupou por muitos anos cargos de destaque numa das maiores empresas do país”, não soubesse quem estava pagando a viagem para Trancoso, situação vedada pelo Código de Ética da ré, como apontado a fls. 579vº.

Frise-se que, no Código de Ética, nas disposições gerais (fls. 350), é expresso que “violações aos dispositivos constantes deste Código, às normas e às orientações disciplinares da Companhia sujeitam os infratores a penalidades disciplinares, que incluem advertência, suspensão e demissão”.

Acresce que os fatos informados no depoimento do preposto, transcritos a fls. 653/655, não possuem o alcance pretendido pela recorrente, até porque não infirmam as provas robustas da conduta da empregada.

Note-se que a punição da reclamante não decorre simplesmente de ter viajado para Trancoso, mas tê-lo feito aceitando favores de empresa fornecedora, o que é vedado pelo Código de Ética empresa.

Ademais, após ter conhecimento das irregularidades e tomar as medidas para apuração, inclusive do e-mail enviado em 2005, a empregadora extinguiu o vínculo da reclamante.

Nesse contexto, provada a conduta malferidora da base mínima sobre a qual repousa o pacto laboral, a revelar a inscrição dessa mesma conduta nas alíneas “b” e “g” do artigo 482 da CLT, como bem entendeu o MM. Juízo de origem.

A documentação juntada às fls. 584 e segs. em nada altera o quanto afirmado retro. De um lado, porquanto trazida aos autos após esgotada a fase probatória e, não se tratando de



PROCESSO: 0138200-67.2007.5.01.0008 – RO

documento novo, no sentido estritamente processual, não pode ser considerada. De outro, ainda que válida fosse, porquanto o encerramento do inquérito policial não minimiza o ilícito de ordem estritamente trabalhista cometido pela ora recorrente.

Descabe, pois, a nulidade da dispensa pretendida, assim como os demais consectários de uma dispensa sem justa causa.

Por oportuno, registra-se a inexistência de norma regulamentar interna limitadora do direito potestativo de rescisão contratual.

Com efeito, do documento acostado a fls. 396, extrai-se que o artigo 168 do Manual de Pessoal, ao tratar da demissão e vinculá-la à prática de falta grave nos casos “capitulados como tais na legislação trabalhista”, o faz no capítulo que trata das “Penalidades”, segundo se vê no póstico que antecede ao artigo 162 da mesma norma interna, que, aliás, discrimina as sanções disciplinares dentre as seguintes: “I - Advertência; II - Repreensão; III - Suspensão; IV - Destituição da Função; V - Demissão”.

Ou seja, nada diferente do quanto já regulado e admitido pela ordem legal vigente, o que fica claro pela interpretação sistemática dos dois artigos antes mencionados e também do artigo 169 da aludida norma interna, quando dispõe que “a pena de demissão do empregado estável na Companhia será efetivada mediante sentença da justiça competente”.

Aliás, o último dispositivo referido supra está a revelar, quando menciona a possível existência de empregados estáveis - aos quais aplicável a ação de inquérito para a apuração de falta grave - que, logicamente, inexistente norma interna, de caráter geral, que assegure a todos os empregados garantia contra a dispensa arbitrária.



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO
Gab Des Alexandre Teixeira de Freitas B. Cunha
Av. Presidente Antonio Carlos, 251 10º Andar - Gab.22
Castelo Rio de Janeiro 20020-010 RJ

PROCESSO: 0138200-67.2007.5.01.0008 – RO

Nego provimento.

III - D I S P O S I T I V O

ACORDAM os Desembargadores que compõem a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, negar-lhe provimento, consoante fundamentação.

Rio de Janeiro, 27 de agosto de 2013.

Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

Relator

rm