



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

A C Ó R D ã O
5ª Turma
EMP/rbs

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. O direito à indenização, por danos morais, fundado em relação de trabalho, atrela-se ao prudente critério do juiz que, aferindo as circunstâncias que envolvem o caso concreto, pautando-se por princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, fixa o valor da indenização postulada. Na espécie, não há evidências de que, na fixação do valor da indenização em foco, o TRT de origem tenha-se desbordado de tais critérios. Incólumes os dispositivos constitucionais invocados.
Não conhecido.

JUSTA CAUSA. MULTA CONVENCIONAL. MATÉRIA FÁTICA. O Tribunal Regional consignou, pela prova documental e oral produzida nos autos, que não restou comprovado que a conduta do autor tenha acarretado qualquer prejuízo à empresa, inexistindo gravidade em sua atitude. Por outro lado, restou claro o desrespeito à Cláusula 4ª no que se refere ao horário de trabalho aos domingos. Desta forma, a conotação fática que emerge entre os fundamentos v. acórdão recorrido e razões que ditaram o recurso de revista denegado impede a revisão da matéria. Rever, pois, o entendimento adotado implicaria reexame de fatos e provas. Óbice da Súmula 126 do TST. Inviável a aferição das violações pretendidas.
Recurso de revista não conhecido.



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-391-22.2012.5.09.0013**, em que é Recorrente **LOJAS RENNER S.A.** e Recorrido **ANDERSON LUIZ DE CASTRO**.

O Tribunal Regional do Trabalho da 09ª Região, na fração de interesse, reformou a sentença quanto aos danos morais.

A reclamada interpôs recurso de revista, com fulcro no artigo 896, "a" e "c", da CLT.

O apelo foi admitido pela Presidência da Corte Regional quanto ao tema "danos morais".

Contrarrazões foram apresentadas.

Não houve remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO.

Atendidos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, passa-se ao exame dos pressupostos específicos.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO.

O Tribunal Regional consignou os seguintes fundamentos:

Insurge-se o autor com relação à r. sentença que indeferiu seu pleito relativo à indenização por danos morais. Alega que a sua dispensa por justa causa se deu de forma vexatória e humilhante, em razão da publicidade que foi dada ao ocorrido, tendo as testemunhas convidadas confirmado suas afirmações.

Alega que fora admitido como assistente de produção e dispensado por justa causa em 17 de junho de 2010, em razão do mesmo ter se manifestado em reunião denominada "PP" (Ponto de Partida), realizada diariamente antes da abertura da loja, argumentando que a empresa estaria desatendendo os



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

horários de início, aos domingos, definidos por disposições normativas. Relata que, diante da irregularidade, o ora reclamante imprimiu os ACT e distribuiu aos colegas antes da reunião mas que o preposto da empresa, na reunião, afirmou que a abertura da Loja ocorria em benefício dos próprios trabalhadores, o que foi rebatido pelo ora autor, ao argumento de que a abertura antecipada ocorria por conveniência da empresa, pois inexistiam clientes que pudessem ensejar o alcance antecipado das metas. Afirma ainda que o gerente o mandou o autor calar-se, afirmando que com ele conversaria mais tarde, após a reunião; que, apesar de apenas estar defendendo seus direitos, ato contínuo, após advertência e suspensão, foi dispensado "por justa causa" pela ré. Pediu a reversão da justa causa e a condenação da ré no pagamento de indenização por danos morais.

Em sede de contrarrazões, a ré aduz que a demissão ocorreu por justa causa - mau procedimento - por desrespeito à conduta e postura da empresa, aos valores da corporação e desatenção a orientações, inclusive por desatenção a norma interna que veda a divulgação negativa da empresa e suas marcas na rede mundial de computadores; que a ré tem uma norma interna destinada aos empregados e fornecedores, sobre quais tipos de documentos, arquivos, informações podem ser publicados, a fim de resguardar a imagem da Instituição, conforme previsto no documento denominado Política de Segurança e Informação da Empresa. Ressalta que o autor desrespeitou os itens "4" e "5" da normativa ao formular questionamentos, na rede, quanto à condução adotada pela ré mesmo sem consulta aos órgãos corporativos competentes (Marketing Corporativo, Assessoria de Imprensa e Relações com Investidores), bem como que a falta grave consistiu em divulgações de informações negativas na rede social "facebook", com exposição negativa à imagem da empresa. Alega, por fim, que também não é permitido informações no ambiente da empresa quanto à desatenção a norma coletiva e que, em razão da conduta do empregado, foi dispensado com fundamento no alínea "b" do art. 483 da CLT.

Em relação ao pedido de dano moral, a defesa de fls. 52-54, reafirmou a correção da demissão por justa causa, e negou que o gerente tenha se portado, na reunião, de forma agressiva ou constrangedora, ou humilhado o autor. Assevera que o autor, na reunião, aos berros com o gerentes e outros pares, reafirmou que a empresa estava explorando os trabalhadores, e incitou



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

que se revoltassem contra a Instituição, e que, mesmo advertido, continuou com a atitude, constringendo colegas de trabalho e a gerência da loja, o que resultou a sua suspensão.

O Juízo a quo entendeu que o autor não comprovou a violação aos seus direitos personalíssimos, previstos no art. 5º, X da CF e acrescentou que os depoimentos das testemunhas não demonstraram qualquer tratamento desrespeitoso do gerente para com o empregado. Por tal razão, indeferiu o pleito obreiro. No entanto, reconheceu que a punição foi desproporcional e determinou a reversão da justa causa em dispensa imotivada. Análise.

O instituto do dano moral tem sua origem jurídica na teoria geral da responsabilidade civil, estampada no artigo art. 927 do CC, que impõe a obrigação de reparar um prejuízo, quer patrimonial ou moral, causado a alguém, pela violação de algum direito.

Acerca da definição de dano moral, ensina o ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado: "é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária (Savatier). Ou ainda, é toda dor física ou psicológica injustamente provocada em uma pessoa humana"(Curso de Direito do Trabalho. 3ª ed.

São Paulo: LTr, 2004, p. 613).

No tocante à prova do dano moral, Cavalieri leciona que o dano moral existe in re ipsa, deriva inexoravelmente do próprio fato ofensivo, de tal modo que, provada a ofensa, ipso facto está demonstrado o dano moral à guisa de uma presunção natural, uma presunção hominis ou facti, que decorre das regras da experiência comum. (CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 4 ed. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 102).

O Superior Tribunal de Justiça abona esse entendimento, inclusive citando o referido professor, firmando que "A respeito do tema, a doutrina consagra entendimento no sentido de que o dano moral pode ser considerado como violação do direito à dignidade, não se restringindo, necessariamente, a alguma reação psíquica" (CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2007, pp. 76/78)" (REsp 910794 / RJ, 1ª Turma, Rel. Min. Denise Arruda, unânime, DJE 04/12/2008).

Especificamente na doutrina juslaboral, José Affonso Dallegrave Neto discorre nesse mesmo sentido: "Particularmente, entendo que o dano moral



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

caracterize-se pela simples violação de um direito geral de personalidade, sendo a dor, a tristeza ou o desconforto emocional da vítima sentimentos presumidos de tal lesão (presunção hominis) e, por isso, prescindíveis de comprovação em juízo." (DALLEGRAVE NETO. José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 154) Nesse passo, ainda, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 447.584/RJ, de relatoria do Ministro Cezar Peluso (DJ de 16.3.2007), acolheu a proteção ao dano moral como verdadeira "tutela constitucional da dignidade humana", considerando-a "um autêntico direito à integridade ou à incolumidade moral, pertencente à classe dos direitos absolutos".

Desse modo, perpetrado o ato lesivo à dignidade da pessoa, esta se torna automaticamente vítima de um dano moral que deverá ser reparado independentemente de prova da dor ou do sofrimento, sendo desnecessário perquirir se houve ou não perturbações na esfera psíquica do trabalhador. A prova, ressaltado, é necessária tão-somente em relação ao ato lesivo. Nesse sentido se orientou o Excelentíssimo Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira ao relatar o REsp 85.019, verbis: "II - Dispensa-se a prova de prejuízo para demonstrar a ofensa ao moral humano, já que o dano moral, tido como lesão à personalidade, ao âmago e à honra da pessoa, por vez é de difícil constatação, haja vista os reflexos atingirem parte muito própria do indivíduo - o seu interior. De qualquer forma, a indenização não surge somente nos casos de prejuízo, mas também pela violação de um direito." (STJ. 4ª Turma. REsp 85.019. Relator Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira. Publicação 18.12.1998) Em que pese a decisão do Juízo de primeiro grau, entendo que há evidência clara de que a ré adotou comportamento desleal e contrário a boa-fé objetiva, ao se recusar a debater com o grupo de trabalhadores a irregularidade denunciada pelo autor antes da reunião. O simples fato de o preposto afirmar que resolveria com o autor, em particular, a questão, e se recusar a dar maiores explicações quanto aos questionamentos por ele feitos, evidencia claramente ameaça, feita inclusive na frente dos pares.

A respeito, o autor declarou: 1- justa causa: Perguntado porque não trabalha mais na ré, disse que os empregados da ré do shopping Mueller descobriram no Sindicato que a loja deveria funcionar das 14hs às 20hs e na verdade estava abrindo das 12hs às 20hs. Eles fizeram um movimento lá e o pessoal da loja do shopping Curitiba, onde o depoente trabalhava, ficou



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

sabendo. A Rosângela foi até o sindicato e descobriu que também a loja do shopping Curitiba deveria abrir às 14hs, mas estava abrindo às 12hs. O depoente tirou xerox do documento e distribuiu antes da reunião "Ponto de Partida" aos demais empregados. Iniciada a reunião conversaram a respeito e o gerente chegou a agradecer que tivessem trazido a informação, mas ponderou que abria mais cedo para trazer um benefício aos próprios empregados que recebem participação pelas vendas. O depoente retrucou, dizendo que a ré não estava fazendo isso pelos empregados e sim para "passar a perna" nos empregados mesmos, já que não vendia nem R\$ 300,00 no período. O gerente perguntou se poderia conversar com o autor mais tarde e o autor disse que não, que o assunto deveria ser tratado ali mesmo, já que dizia respeito a todos. O gerente voltou que dizer que ia conversar apenas com o autor mais tarde. quando chamou o autor, este respondeu que não tinha nada para conversar com o gerente. O gerente perguntou porque o autor estava fazendo aquilo e o autor disse que não estava fazendo nada. O autor foi advertido e recebeu uma suspensão de 2 dias. Isto era numa sexta-feira. A segunda-feira era a folga do autor. trabalhou na terça-feira até o horário do almoço e quando ia retomar o trabalho foi chamado na sala do gerente que comunicou a dispensa por justa causa porque o autor havia descumprido procedimentos da ré. O autor indagou quais e não lhe fora esclarecido.(...) O horário contratado com o depoente foi segunda-feira a sábado das 14hs às 22:20hs e alguns domingos, das 13hs às 20:20hs.

Quando trabalhou na expedição o horário combinado era das 10hs às 18:20hs. Em uma época foi feita uma reunião na qual informaram aos empregados que os gerentes haviam decidido abrir a loja a partir das 12hs, mas o depoente não foi escalado para esse horário, continuou chegando às 13hs. O depoente não chegou a ir no sindicato. O depoente e os demais empregados conversaram a respeito de seus direitos, inclusive sobre greve, mas disseram que não havia greve em serviço e não decidiram nenhuma conduta. Mostrados os documentos de fls.

100-102, o depoente disse que é sua página do facebook e reconhece também os diálogos das páginas 103-105. Mostrado o documento de fls.

67-69, norma interna da ré, o depoente não tomou conhecimento da mesma. O depoente não divulgou papel no facebook. Apenas publicou no facebook o comentário que mandou para o RH da ré. O papel do sindicato



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

dizia os horários que as lojas deveriam funcionar, não se lembra se mencionava lojas do shopping em geral ou lojas da ré. Não lembra se falava de forma de usar praça de alimentação. As conversas a respeito do horário iniciaram em janeiro do ano que o depoente saiu.

Trabalhavam em uma equipe onde todos se apoiavam e conversavam a respeito dos problemas comuns. Não chegou a incitar a greve. Todo mundo concordava que o horário estava errado. Não teve problemas de relacionamento com a gerência, exceto em uma ocasião em que estava acumulando o trabalho de vendas no masculino e de expedição, indagou a supervisora, informando que não deveria mais fazer a expedição e o gerente que estava presente disse que realmente não deveria. No dia 31 de dezembro o gerente queria que o depoente levasse mercadoria da expedição para o estoque e o depoente se recusou. O depoente quando recebeu suspensão foi por insubordinação, tentou perguntar os motivos, mas o gerente não explicou, relatando que a hora de conversar não era mais aquela. Quando o depoente era chamado para ajudar no mutirão a partir das 08hs, saía às 16:20hs, pois entendia que se tinha entrado 2hs mais cedo deveria sair 2hs mais cedo.

O depoimento, apesar de confirmar que o gerente não elevou o tom de voz, não deixa dúvida de que se estabeleceu um clima tenso entre a gerência e o empregado, porque este, no exercício de legítimo direito de resistência, queria entender onde estaria a vantagem da classe trabalhadora por ter de trabalhar mais horas, sem aparente real vantagem, e que a ré, num modelo arcaico de gestão - fato confirmado pelo documento apresentado à fl. 67, que cerceia os trabalhadores em seu direito fundamental de livre manifestação do pensamento - recusava-se ao debate, ainda que com tom aparente de cortesia. É natural, nesse ambiente, que os ânimos se elevem, fato, aliás, sequer provado pela ré. Por outro lado, interessante compreender que a referência feita pelo preposto, de que depois conversaria com o autor, perante seus pares ("O gerente perguntou se poderia conversar com o autor mais tarde e o autor disse que não, que o assunto deveria ser tratado ali mesmo, já que dizia respeito a todos"), não permite dúvida de que se tratava de ameaça ao trabalhador.

O questionamento feito pelo autor, de que não deveriam relegar para mais tarde a questão, pois se referia a interesse de todos os presentes, longe



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

de evidenciar mau procedimento pelo empregado, expressa que o trabalhador não cedeu à pressões da gerência e não desistiu das reivindicações, que reputava legais, legítimas e coletivas.

Quatro foram as testemunhas inquiridas a pedido das partes, duas por requerimento da ré, e outras duas a pedido do autor (fls. 128 e ss).

A testemunha Priscila Gaspar Fiuza declarou: 1- justa causa: trabalha na ré desde novembro de 2011 como assistente de vendas na loja da ré do shopping Curitiba. Na época que o autor trabalhou na ré a depoente trabalhava no caixa e o autor na área de vendas. Perguntada porque o autor não trabalha mais na ré, disse que ele foi mandado embora por justa causa devido a motins que ele fazia por causa do horário de trabalho do domingo, inclusive o autor foi no sindicato. Não se lembra o dia em que o autor foi dispensado. A depoente lembra que o autor recebeu suspensão antes da dispensa e advertência também. A advertência, pelo que se lembra foi porque o depoente se desentendeu com a gerência na reunião "Ponto de Partida".

Não sabe exatamente o motivo da suspensão. Sabe que o autor fazia alvoroço com os colaboradores para que eles faltassem ao trabalho. Não se lembra se entre a suspensão e a dispensa o autor cometeu algum ato faltoso. A depoente não participou dos fatos envolvendo o autor. Ouviu outros colaboradores falarem que o autor tinha pego uma carta no sindicato a respeito do horário de funcionamento da loja e estava dizendo para os demais que não fossem trabalhar naquele horário inclusive tratou disso no facebook. A depoente não participou da reunião em que o autor teria tido divergência com a gerência. Não sabe dizer quanto tempo durou o alvoroço. A depoente não via o autor abordando os colegas. Quando chegou para a depoente a informação que o autor estava divulgando a depoente questionou com a gerência se aquilo estava certo ou não. Não sabe se o autor teve outros desentendimentos com a gerência. Ouviu dos colaboradores que o autor convidava os demais a não irem ao trabalho. Não ouviu a palavra greve.

REPERGUNTAS DO(A) RECLAMANTE: Os empregados não eram proibidos de procurar o sindicato. Quando havia advertências ou suspensões o próprio empregado punido acabava comentando na loja. A ré não divulgava o fato. Não foi o autor que disse para a depoente o motivo de sua advertência e de sua suspensão. Ela ouviu os demais comentarem. A depoente não foi abordada pelo autor.



PROCESSO N° TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

A testemunha em momento algum confirmou a tese de defesa, de que o autor gritou com a gerência na reunião. Por outro lado, confirmou que a advertência, a suspensão e a demissão por justa causa decorreram de questionamentos acerca de desatenção, pela empresa, de norma coletiva, descrita pela testemunha como "carta" pega no sindicato, feitas na reunião denominada "Ponto de Partida", da qual, contudo, não participou, mas apenas ficou sabendo.

Fernanda da Silva Estrela, segunda testemunha ouvida a pedido da ré, afirmou: (...) trabalha na ré há 6 anos, na função de líder de caixa, na loja do shopping Curitiba. Trabalhou concomitantemente ao autor, mas não no mesmo setor. Não se lembra de o autor ter sofrido suspensão e nem advertência, já que colaboradores não tem esse tipo de informação.

Perguntada porque o autor não trabalha mais na ré, disse que ouviu falar que ele foi dispensado porque fez movimentos com sindicato e levou isso para a reunião, vindo a "desacatar" o gerente. A depoente não estava presente na reunião. Perguntada qual o problema que o autor teve com o gerente a depoente não sabe dizer da conversa, sabe apenas que ele era contra a carga horária do trabalho em domingos. Não lembra de algum outro problema envolvendo o autor na ré. A depoente, como líder de caixas, foi indagada por vários caixas a respeito de ser ou não correto o horário que faziam. Por sua vez perguntou para a supervisão, para tirar a dúvida dos caixas que eram novos, que disse que o horário estava certo, já que completava 07h20min, com 01h de intervalo. No setor da depoente o autor não causou problemas com sua reivindicação. Não tem como responder sobre os outros setores. Houve comentários de que o autor mencionou a possibilidade de greve, mas ele nunca falou isso para a depoente. REPERGUNTAS DO(A) RECLAMADA: Não sabe se o autor iniciou o movimento. Sabe que o autor também usou facebook para conversar sobre o assunto. Não sabe dizer ao certo se é proibido tratar de flexibilização de horário pelo facebook, até porque isso nunca tinha acontecido antes do autor. Mostrado a norma interna de fls. 67, a depoente informa que nunca viu o documento. REPERGUNTAS DO(A) RECLAMANTE: Soube por boatos que o autor foi ao sindicato. A ré não proibia que os empregados procurassem o sindicato. a depoente não teve dúvidas sobre os horários que



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

ela deveria cumprir já e que estava há muitos anos na ré e sabia dos seus horários.

A testemunha confirmou que o autor foi demitido em razão das reivindicações feitas na reunião e que ficou sabendo que ele desacatou o gerente, mas admitiu que tem conhecimento indireto dos fatos, pois "não estava presente na reunião".

Confirmou, por outro lado, que o problema decorreu de um movimento reivindicatório da base dos trabalhadores, tanto que a própria testemunha foi questionada por subordinados sobre a questão, o que fez se reportar à supervisão da Loja "para tirar a dúvida dos demais caixas a respeito de ser ou não correto o horário que faziam".

Ana Paula Simões Ballesteros, ouvida como testemunha arrolada pelo autor, afirmou: 1- justa causa: trabalhou na ré de novembro de 2011 até 2 meses atrás.

começou trabalhando no provador e depois passou a ser assistente de vendas na loja do shopping Curitiba. Trabalhou junto com o autor.

Lembra que o autor sofreu suspensão, mas o motivo não foi esclarecido.

Não lembra de o autor ter sofrido advertência. Nunca recebeu uma resposta concreta sobre o motivo da dispensa do autor. quando perguntou para a supervisora, Sr^a Pâmela, ela respondeu que o autor foi dispensado porque não queria continuar trabalhando na loja. Acha que entre o autor voltar da suspensão e ser demitido não decorreu 1 hora, pois o autor participou da reunião da manhã, ficou na área de vendas, depois foi chamado e informado da dispensa. Não aconteceu nada de diferente entre o retorno da suspensão e a dispensa. Surgiu uma história no shopping mueller de que o trabalho aos domingos deveria ser das 14hs às 20hs. Foi distribuído um papel com cópia do artigo da CLT antes da reunião do Curitiba e o autor indagou o gerente sobre o horário.

O gerente disse que conversaria apenas com o autor a respeito e o autor disse que não, pois o assunto teria que ser esclarecido com todos os colaboradores. Ao fim da reunião o gerente pediu que o autor permanecesse na sala, mas ele ficou apenas alguns minutos e depois desceu. Foi chamado pelo gerente e pegou 3 dias de suspensão. O autor não fez comentários a respeito dos horários do domingo antes dessa reunião e nem depois.



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

REPERGUNTAS DO RECLAMANTE: nunca viu o autor incitar colegas faltar ou fazer greve. Costumam a participar de 15-20 colaboradores na reunião. Quando o autor e a Sr^a Rosângela divulgaram o papel tratando do horário todos concordaram que deveriam conversar a respeito daquilo que seria um direito. Quando a conversa efetivamente foi aberta todos voltaram atrás, dizendo que não tinham interesse em saber dos horários de modo a não se comprometerem. Não sabe quem foi no sindicato buscar o papel.

REPERGUNTAS DA RECLAMADA: O papel que foi divulgado a depoente não sabe ao certo se era cópia de página da CLT ou acordo de sindicato. Não sabe se existe alguma norma lá sobre a forma de se divulgar esse tipo de coisa. Os empregados conversaram com supervisores sobre aquela notícia que o autor trazia, mas não houve nada generalizado, já que todos voltaram atrás. O autor apenas pediu que se conversasse a respeito dos horários com todo mundo. Ele não voltou abordar o assunto após aquela ocasião. a depoente estava presente na ocasião. Não viu se o autor conversou sobre isso em redes sociais.

A testemunha declarou que estava presente e que viu o gerente dizer para o autor que trataria com ele, à parte, sobre os questionamentos, e que o autor desafiou o debate coletivo, ao que o preposto afirmou, na frente dos demais, que depois da reunião ele deveria permanecer na sala.

É evidente que a conduta do preposto da empresa revelou ameaça, pois de outra forma não haveria lógica em impor a permanência do trabalhador na sala depois da reunião e o assunto seria tratado na presença de todos. Trata-se de emprego prático do método de gestão por assédio individual e de gestão por estresse, também conhecido por straining em relação ao grupo de empregados como um todo.

A testemunha Rosângela Pereira da Cruz, fazendo eco ao depoimento prestado pela primeira testemunha arrolada pelo autor, afirmou: 1- justa causa: trabalhou na ré de 2004 a 2012, como vendedora. A depoente trabalhou junto com o autor. Lembra-se que o autor foi suspenso em razão de ter se manifestado durante uma reunião "Ponto de partida". Não estava presente na reunião. A justificativa do gerente é que o autor teria sido desrespeitoso e a depoente não acredita que isso tenha acontecido. O autor retornou da suspensão e foi demitido no mesmo dia. não presenciou o autor ter feito algo errado entre o retorno da suspensão e a demissão. Acredita que



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

ele foi punido 2 vezes pelo mesmo motivo. não foi informada sobre o motivo da dispensa, sabe apenas que foi justa causa. REPERGUNTAS DO(A) RECLAMANTE: A depoente é que foi até o sindicato buscar uma folha que o autor divulgou. A depoente fez isso porque tinha recebido a informação de que o horário que a ré praticava não era correto, sabendo disso por meio de um colaborador do shopping Mueller. Esclarece que este colaborador fez a mesma divulgação que o autor e não foi dispensado. A depoente tratou pessoalmente com o gerente a respeito, que disse que ia verificar com o jurídico e depois confirmou que estavam fazendo um horário errado, mas soube que na reunião ele passou a informação de forma distorcida dizendo que abria mais cedo para ajudar os colaboradores a cumprirem a meta de vendas. Esclarece que não havia movimento das 12hs às 14hs. REPERGUNTAS DA RECLAMADA: Ao que se lembra o autor trabalhava aos domingos nos mesmos horários que os demais colaboradores. Não tem acesso ao cartão-ponto do autor. No domingo trabalhavam por 8 hs, sendo uma equipe das 11hs às 19hs e outra das 13hs às 21hs, com 1h de intervalo. Não se lembra se no contrato de trabalho constava algum horário fixo para trabalhar, acreditando que trabalhava de acordo com o documento do sindicato. A depoente não fez a divulgação da informação na reunião porque se atrasou. A depoente incivia ao trabalho pela manhã e o autor iniciava na parte da tarde. Existe uma reunião "Ponto de partida" por turno. A depoente ficou sabendo do que tinha acontecido no shopping Mueller, no dia seguinte pegou os documentos no sindicato e logo no outro dia foi feita a divulgação na reunião. Sabe que a loja do shopping Mueller adequou o horário ao previsto no instrumento normativo. A depoente enviou o documento ao autor por email depois de ter digitalizado. Não sabe dizer se o autor passou esse documentos por email a outros colegas de trabalho e nem se ele fez isso pelo facebook. Não sabe se havia algum procedimento pré estabelecido para divulgar esse tipo de coisa, sempre pensou que a reunião fosse o local apropriado para tratar dos assuntos. Sabe que existe um código de ética. Não foi informado para a depoente se havia alguma forma específica para divulgar informações. durante o longo tempo que trabalhou na ré sempre foi dito que os empregados tinham liberdade de expressão, que faziam feedback e que podiam tratar qualquer questão com o superior hierárquico. Talvez o autor tenha mencionado a hipótese de greve. Não presenciou, mas soube que



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

houve um conflito entre o autor e o gerente não tendo como especificar como foi. Todos ficaram curiosos de saber se o acordo coletivo estava sendo desrespeitado. Não houve tumulto.

A testemunha, apesar de declarar que não se fez presente à reunião, confirmou que a tensão havida entre a gerência e o autor teve como base o movimento reivindicatório em relação aos horários de trabalho dos domingos, apesar de afirmar, de forma categórica, não acreditar que o recorrente tivesse faltado com respeito com o superior. Também confirmou que o mesmo fora advertido e suspenso.

Devidamente avaliados os depoimentos, conclui-se que o proposto, na citada reunião, como forma de eliminar a resistência do autor e impor medo aos demais, ordenou sua permanência após o final, quando foram aplicadas punições. O comportamento adotado pelo preposto, ainda que em tons de urbanidade, gerou humilhação ao autor, que está a exigir reparação e, a qual, diante da abusividade da empresa e do caráter pedagógico exigido, fixo em R\$ 10.000,00, observada a Súmula 439 do TST quanto aos critérios de juros e correção monetária.

Reformo.

A reclamada sustenta que a fixação da indenização por danos morais afrontou o artigo 818 da CLT, 333, I, do CPC e 5º, V e X, da CF/88.

Razão não assiste à reclamada.

O Regional, com base nas provas produzidas e no livre convencimento motivado, concluiu pela ocorrência do dano moral alegado, caracterizado pela conduta inapropriada da empresa, através de seu superior hierárquico, que dispensava ao reclamante e seus colegas tratamento incompatível com o ambiente de trabalho.

Rever, pois, o entendimento esposado, supõe reexame de fatos e provas. Inviável em fase de recurso de revista, por óbice da orientação traçada na Súmula nº 126 do TST. Inviável a aferição das violações pretendidas.



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

Por outro lado, sedimentou-se nesta Corte o entendimento jurisprudencial de que a reapreciação, em sede de instância extraordinária, do montante arbitrado para a indenização de danos morais depende da demonstração do caráter exorbitante ou irrisório do valor fixado.

No caso concreto em que o Regional fixou a indenização no valor de R\$ 10.000,00, não vislumbro a extrapolação dos limites superiores ou inferiores da razoabilidade e da proporcionalidade.

Não conheço.

JUSTA CAUSA. MULTA CONVENCIONAL. MATÉRIA FÁTICA.

O Tribunal Regional consignou os seguintes fundamentos:

O ônus da prova da existência de justa causa para o término do contrato é do empregador, conforme preconizam os artigos 818, da CLT e 333, II, do CPC, ante o princípio da continuidade da relação de emprego.

Para a configuração da justa causa, punição máxima aplicada pelo empregador, são imprescindíveis as seguintes características referentes à falta: gravidade, caráter determinante, atualidade e proporcionalidade entre ela e a punição.

Na rescisão contratual motivada pelo empregador, a falta deve revestir-se de tamanha gravidade que justifique o ato, de forma que impossibilite a continuação da relação de emprego, constituindo-se, assim, em uma das infrações elencadas no art. 482 da CLT.

A penalidade aplicada deve guardar sentido pedagógico e corretivo, observada a gradação das penas. A resolução por justa causa é a pena máxima, com efeitos morais e pecuniários, e só se justifica quando o ato faltoso se revestir de gravidade suficiente, de modo que quebre, irremediavelmente, a confiança entre o empregado e o empregador. Necessário se sopesar o fato danoso e as suas consequências, inclusive sociais, na vida do trabalhador. A punição deve ser aplicada com razoabilidade. O mau procedimento é uma das infrações tipificadas pelo art.



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

482 da CLT que trata das causas de rescisão contratual por justa causa praticada pelo empregado.

Segundo o doutrinador Mauricio Godinho Delgado, o mau procedimento "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" (Curso de Direito do Trabalho, 7ª edição, Ltr, São Paulo: 2008, p. 1194).

Somada a esta definição, Alice Monteiro de Barros afirma que mau procedimento "caracteriza-se quando evidenciado comportamento incorreto do empregado, traduzido pela prática de atos que firam a discrição pessoal, as regras do bom viver, o respeito, o decoro, ou quando a conduta do obreiro configurar impolidez ou falta de compostura capazes de ofender a dignidade de alguém, prejudicando as boas condições no ambiente de trabalho" (BARROS, Alice Monteiro de., Curso de Direito do Trabalho, 5ª edição, São Paulo: 2009, p. 897).

De acordo com a ré, o autor agiu com mau procedimento por ter divulgado e incitado a greve dos funcionários através das redes sociais e por ter descumprido as determinações do Código de Ética da empresa.

Pela prova documental e oral produzida nos autos, não restou comprovado que a conduta do autor tenha acarretado qualquer prejuízo à empresa, inexistindo gravidade em sua atitude. Inexiste nos autos qualquer evidência de que por causa das atitudes do autor tenha sido organizada uma greve pelos funcionários da empresa.

Além disso, as testemunhas Priscila Gaspar Fiuza e Fernanda da Silva Estrela, convidadas pela reclamada, prestaram declarações baseadas em fatos que "ouviram" de outros colaboradores, sendo que não estavam presentes na reunião em que, supostamente, o autor teria agido de maneira a dar ensejo à rescisão contratual.

Com relação às declarações feitas pelo autor nas redes sociais, entendo que estas não foram graves o suficiente a fim de acarretar prejuízo real à empresa que justificasse a dispensa do obreiro por justa causa.

É imprescindível que o empregador empenhe-se para corrigir a conduta do empregado, por meio de medidas pedagógicas, que começam com advertências. Evidente que essa progressão de penalidades só é possível



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

se a falta cometida, sua gravidade e suas implicações estejam dentro do limite do razoável, o que não se observou no presente caso.

Ficou claro nos autos que a empresa aplicou a penalidade de suspensão ao autor pelos atos por ele praticados, sendo que quando do seu retorno ao labor foi no mesmo dia dispensado por justa causa. Não houve, portanto, proporcionalidade entre a atitude do empregado e a punição recebida e tampouco houve a aplicação da penalidade de suspensão com finalidade pedagógica.

Reputo que a pena aplicada ao Autor não se guiou pela razoabilidade e proporcionalidade, considero-a, portanto, excessiva. Cito precedente RO 01345-2011-657-09-00-2, publicado em 7.5.2013, de relatoria da Desembargadora do Trabalho Marlene T. Fuverki Suguimatsu, cujo tema central é a falta decorrente do uso inadequado do e-mail corporativo. Ante o exposto, acertada a r. sentença de 1º grau, não merecendo reforma. (...)

Restou incontroverso nos autos que o autor laborava aos domingos a partir das 12h, sendo que o Acordo Coletivo das fls. 15/18 determina que o labor dominical deverá ter início às 14h.

Sendo assim, independentemente de condenação da reclamada no pagamento de parcelas referentes à jornada, restou claro o desrespeito à Cláusula 4ª no que se refere ao horário de trabalho aos domingos, sendo, portanto, devida a multa prevista na Cláusula 7ª do acordo coletivo firmado entre o sindicato dos trabalhadores em empresas estabelecidas em shopping centers, o sindicato dos lojistas e o shopping center (fls. 15/18).

Diante do exposto, nada a reformar.

A reclamada sustenta que seja reconhecido que a dispensa por justa causa do obreiro ocorreu de forma correta por conta da prática, pelo autor, de atos que se enquadram no disposto na alínea "b", do art. 482 da CLT. Aduz que não foi condenada no pagamento de qualquer parcela referente à jornada de trabalho do autor e que este não apontou diferenças que lhe são devidas, sendo incorreta a aplicação da multa convencional.

À análise.

O Tribunal Regional consignou, pela prova documental e oral produzida nos autos, que não restou comprovado que a conduta do



PROCESSO Nº TST-RR-391-22.2012.5.09.0013

autor tenha acarretado qualquer prejuízo à empresa, inexistindo gravidade em sua atitude. Por outro lado, restou claro o desrespeito à Cláusula 4ª no que se refere ao horário de trabalho aos domingos.

Desta forma, a conotação fática que emerge entre os fundamentos v. acórdão recorrido e razões que ditaram o recurso de revista denegado impede a revisão da matéria. Rever, pois, o entendimento adotado implicaria reexame de fatos e provas.

Óbice da Súmula 126 do TST. Inviável a aferição das violações pretendidas.

Não conheço.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 19 de novembro de 2014.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

EMMANOEL PEREIRA
Ministro Relator