



PROCESSO Nº TST-AIRR-1649-53.2012.5.03.0007

A C Ó R D ã O
(7ª Turma)
GMDAR/ASL/

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE
REVISTA NÃO REGIDO PELA LEI
13.015/2014. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA
(SÚMULA 126/TST). DISPENSA IMOTIVADA.
PROJEÇÃO DO AVISO PRÉVIO. INTEGRAÇÃO
DO VALE-ALIMENTAÇÃO. DANO MORAL.
ANÁLISE**

**CONJUNTA E SUCESSIVA.
PREJUDICIALIDADE.** O Tribunal Regional
do Trabalho, com base nas
circunstâncias fático-probatórias,
concluiu que não houve ilegalidade na
aplicação da pena de dispensa por
justa causa. Destacou a Corte Regional
que "... a reclamante, utilizando-se
da rede social denominada FACEBOOK,
cometeu atos contrários à ética que
se espera de todo empregado." e que
"... a autora postou em seu perfil no
FACEBOOK mensagens ofensivas,
utilizando palavras de baixo calão,
denegrindo a imagem da reclamada, e
não se limitando aí, mas ofendendo até
mesmo os clientes da drogaria.". Destacou, ainda, que, em sendo grave
o ato praticado pela Reclamante, a
aplicação direta da pena de dispensa
foi conduta razoável e escorreita. Assim, para se acolher a principal
pretensão recursal da Agravante - no
sentido de que a justa causa foi
aplicada de forma indevida, sem a
comprovação dos fatos ensejadores e
sem observância à gradatividade na
aplicação das penas-, necessário seria
o reexame do conjunto fático-



PROCESSO Nº TST-AIRR-1649-53.2012.5.03.0007

probatório, o que é vedado nesta instância recursal, conforme a diretriz consubstanciada na Súmula 126/TST. As demais pretensões recursais (integração do vale-alimentação ao período de aviso prévio indenizado e condenação em razão do suposto dano moral) ficam com a análise comprometida em razão da prejudicialidade. **Agravo de instrumento não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-1649-53.2012.5.03.0007.**

A Reclamante interpõe agravo de instrumento às fls. 183/192, em face da decisão às fls. 177/181, mediante a qual foi denegado seguimento ao recurso de revista.

Contraminuta e contrarrazões apresentadas às fls. 196/204.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, na forma regimental.

Recurso de revista não regido pela Lei 13.015/2014. É o relatório.

V O T O

1.

CONHECIMENTO

CONHEÇO do agravo de instrumento porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

2. MÉRITO



PROCESSO Nº TST-AIRR-1649-53.2012.5.03.0007
2.1. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA (SÚMULA 126/TST).
DISPENSA IMOTIVADA. PROJEÇÃO DO AVISO PRÉVIO. INTEGRAÇÃO DO VALE-
ALIMENTAÇÃO. DANO MORAL. ANÁLISE CONJUNTA E SUCESSIVA.
PREJUDICIALIDADE.

Eis os termos da decisão agravada:

(...)

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (decisão publicada em 06/05/2013 - fl. 143;
recurso apresentado em 08/05/2013 - fl. 144).

Regular a representação processual, fl. 33. Dispensado
o preparo (f. 119 e verso).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO / JUSTA
CAUSA/FALTA GRAVE.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO
/ INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.

Consta do v. acórdão (f. 140-verso/141-verso):

"A reclamante não se conforma com a decisão que manteve
a justa causa a ela aplicada. Alega que os fatos atribuídos à
empregada não justificam a aplicação da pena máxima, e que eles
sequer ficaram provados. Aduz que não foi observada a gradação
das penas.

Requer seja a dispensa convertida em rescisão imotivada,
condenando-se a reclamada ao pagamento das parcelas daí
decorrentes, inclusive a repercussão do vale-alimentação no
aviso prévio indenizado, dada a sua natureza salarial.

Em razão de ter sido dispensada por justa causa, pleiteia a
reclamante indenização por danos morais, argumentando que o
fato lhe trouxe grave abalo moral.

Examina-se.

A reclamante foi dispensada por justa causa em razão de
ter postado na página da rede social, FACEBOOK, mensagens
ofensivas denegrindo a imagem da reclamada e até mesmo dos
seus clientes.

Cediço que a justa causa é a penalidade mais severa
aplicada ao empregado, em virtude da prática de ato doloso ou



PROCESSO N° TST-AIRR-1649-53.2012.5.03.0007
culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem existir entre ele e seu empregador.

Não se pode olvidar que o motivo que constitui a justa causa é aquele que, por sua natureza ou repetição, representa uma grave violação dos deveres contratuais do empregado, tornando impossível o prosseguimento da relação empregatícia. Sendo assim, faz-se necessária a prova inequívoca do cometimento de falta grave pelo empregado.

E justamente por acarretar consequências indelévels na vida profissional do empregado é que este deve pautar sua conduta dentro das normas da empresa, da ética e da boa-fé, de modo a não se envolver em situações que possam justificar a dispensa por justa causa.

No entanto, verifico que **a reclamante, utilizando-se da rede social denominada FACEBOOK, cometeu atos contrários à ética que se espera de todo empregado.**

Os documentos de f. 43/48 revelam que **a autora postou em seu perfil no FACEBOOK mensagens ofensivas, utilizando palavras de baixo calão, denegrindo a imagem da reclamada, e não se limitando aí, mas ofendendo até mesmo os clientes da drogaria.**

Ora, ainda que exista certo limite ao acesso a tais mensagens, o fato é que aquilo que se lança nas redes sociais alcança um grande número de pessoas, tanto que até mesmo a reclamada teve ciência dos comentários.

E, embora a reclamante tente colocar em dúvida a veracidade do fato, aceita, em vários momentos, que ele tenha ocorrido, tentando fazer crer, todavia, que não se revestem de gravidade necessária a justificar a aplicação da pena máxima.

Além disso, ***a testemunha ouvida a rogo da reclamante confirmou que ela teria postado mensagens negativas em relação à reclamada.*** Confira-se (f. 111/112):

"(...) que a depoente não fez postagens no facebook, mas comentou postagens feitas pela reclamante; que a postagem feita pela reclamante e que a depoente comentou foi a de que graças a Deus não iam mais ser vendidas sacolinhas porque não aguentavam mais reclamações dos clientes; que a reclamante postou outras coisas que a depoente viu, mas não comentou, postagens em que a reclamante dizia que não queria mais ficar na empresa porque não estava mais aguentando não ter caixa para trabalhar, falando que não aguentava mais o gerente, tendo citado o nome deste gerente, não se recordando a depoente mais o que foi postado; (...)".



PROCESSO N° TST-AIRR-1649-53.2012.5.03.0007

Assim, **entendo que este depoimento, em cotejo com as demais provas dos autos, revela, de forma inconteste, que a autora, de fato, postou as mensagens constantes às f. 43/48, o que é grave o bastante para fulminar de vez a confiança que deve permear a relação entre empregado e empregador.**

Nesse caso, não se podia exigir da reclamada que aplicasse tão somente uma advertência ou suspensão, pois manter a reclamante em seus quadros poderia até mesmo ocasionar a impressão de que a própria empresa também nutria por seus clientes o mesmo desrespeito manifestado pela reclamante.

Assim, não comungo da tese da autora, no sentido de que os fatos que ocasionaram a sua dispensa não são graves. Corroborar tal entendimento seria dar azo a comportamento ainda pior e mais ofensivo, o que não se admite.

Por todas essas razões, há que ser mantida a justa causa aplicada.

Consequentemente, não havendo que se falar em direito ao aviso prévio, fica prejudicada a análise do tópico referente à repercussão do vale-alimentação.

Tampouco se pode falar em dano moral.

Não seria o mero fato de o empregado ter revertida na justiça a dispensa por justa causa a ele aplicada, o que não foi o caso dos autos, que lhe daria o direito à percepção de indenização por danos morais, sobretudo se não lhe foi imputada conduta delituosa.

Ainda que não se pudesse ratificar a aplicação da pena máxima, é certo que a empregadora agiu dentro do seu poder disciplinar, não tendo praticado qualquer ato ilícito.

Além disso, não há nos autos prova de que a reclamante tenha sofrido dano moral, valendo salientar que não é o mero aborrecimento ou dissabor que gera para a pessoa o direito à indenização.

Logo, não tendo sido constatada a prática de ato ilícito contra a reclamante, capaz de ofender sua honra e boa fama, não há que se falar em indenização por danos morais. Nego provimento.

Assim, analisados os fundamentos do v. acórdão, verifico que o recurso, em seu tema e desdobramentos - Reversão da Justa Causa Aplicada/Indenização por Dano Moral (artigos 300 do CPC e 1553 do CC e julgados) -, não logrou demonstrar divergência jurisprudencial válida e específica, tampouco violação literal e direta de qualquer dispositivo de lei



PROCESSO N° TST-AIRR-1649-53.2012.5.03.0007
federal e/ou da Constituição da República, como exige o artigo 896, alíneas "a" e "c", da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com efeito, a análise das alegações suscitadas pela parte demandaria reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST.

São inespecíficos os arestos válidos colacionados, na medida em que, in casu, ficou comprovada a falta grave cometida pela recorrente, tendo sido mantida, consequentemente, a dispensa por justa causa, situação contrária da ocorrida nos julgados paradigmas (Súmula 296 do TST).

Registro, ainda, que os arestos transcritos provenientes deste Tribunal não se prestam ao confronto de teses (alínea 'a' do artigo 896 da CLT).

Igualmente, não servem ao fim colimado os arestos apresentados que não indicam a fonte oficial ou repositório autorizado em que foram publicados (Súmula 337, item I, do TST).

Por outro lado, é impertinente a indicação do artigo 1553 do CC, pois, conforme asseverado pela d. Turma, "(...) não tendo sido constatada a prática de ato ilícito contra a reclamante, capaz de ofender sua honra e boa fama, não há que se falar em indenização por danos morais".

Da mesma forma, em relação ao Vale-Alimentação, não prospera a irresignação da recorrente, porquanto, "(...) não havendo que se falar em direito ao aviso prévio, fica prejudicada a análise do tópico referente à repercussão do vale-alimentação".

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

(...). (fls. 177/181 - destaquei)

A agravante sustenta que não restou comprovado o dolo ou a culpa na conduta praticada e que não houve motivo para a aplicação da pena de demissão por justa causa.

Afirma também que a Reclamada não observou a gradatividade na aplicação das penas, já que imputou a pena mais grave (demissão) sem antes ter aplicado advertência ou suspensão.

Aduz, ainda, que, sendo revertida a justa causa, é devida a condenação ao pagamento do vale-alimentação, com natureza salarial, em razão da projeção do aviso prévio.



PROCESSO Nº TST-AIRR-1649-53.2012.5.03.0007

Por fim, pretende a condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais em razão dos supostos fatos danosos por esta praticados, sob a alegação de que lhes causaram danos à imagem profissional.

Aponta violação dos artigos 458, 487, § 1º, da CLT e 1553 do Código Civil, contrariedade à Súmula 241/TST e colaciona arestos Ao exame.

O Tribunal Regional do Trabalho, com base nas circunstâncias fático-probatórias, concluiu que não houve ilegalidade na aplicação da pena de dispensa por justa causa.

Destacou a Corte Regional que "... a reclamante, utilizando-se da rede social denominada FACEBOOK, cometeu atos contrários à ética que se espera de todo empregado." e que "... a autora postou em seu perfil no FACEBOOK mensagens ofensivas, utilizando palavras de baixo calão, denegrindo a imagem da reclamada, e não se limitando aí, mas ofendendo até mesmo os clientes da drogaria.".

Destacou, ainda, que, em sendo grave o fato praticado pela Reclamante, a aplicação direta da pena de dispensa foi conduta razoável e escoreita.

Assim, para se acolher a principal pretensão recursal da Agravante - no sentido de que a justa causa foi aplicada de forma indevida, sem a comprovação dos fatos ensejadores e sem observância à gradatividade na aplicação das penas-, necessário seria o reexame do conjunto fático-probatório, o que é vedado nesta instância recursal, conforme a diretriz consubstanciada na Súmula 126/TST.

As demais pretensões recursais (integração do vale-alimentação ao período de aviso prévio indenizado e condenação em razão do suposto dano moral) ficam com a análise comprometida em razão da prejudicialidade.

Destarte, a incidência da Súmula 126/TST, na hipótese,



PROCESSO N° TST-AIRR-1649-53.2012.5.03.0007
inviabiliza a análise da divergência jurisprudencial suscitada.

Pelo exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de
instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal
Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de
instrumento.

Brasília, 7 de Dezembro de 2016.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES
Ministro Relator