



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

PROCESSO nº 0010008-96.2014.5.03.0079 (RO)

RECORRENTE: xxxxxxxxxxxxxxxx

RECORRIDA:

JUÍZA CONVOCADA RELATORA: ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS

EMENTA: JUSTA CAUSA. A dispensa por justa causa decorre da prática de uma falta grave pelo empregado, podendo esta ser definida como todo ato, ou sequência deles, cuja extrema gravidade conduza à supressão total da confiança necessária e indispensável à vinculação com o empregador, de forma a inviabilizar a continuidade da relação empregatícia. Compete à empresa provar a ocorrência de situação que legitime a justa causa aplicada, tendo em vista se tratar de pena capaz de ocasionar máculas indeléveis no histórico profissional de um trabalhador. Provado que cometeu o obreiro ato de mau procedimento, não há que se falar em reversão da justa causa devidamente aplicada.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário interposto contra a decisão proferida pelo douto Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Varginha, em que figuram, como recorrente, xxxxxxxxxxxxxxxx e, como recorrida, .

RELATÓRIO

O MM. Juiz do Trabalho, Dr. Fabrício Lima Silva, por intermédio da r. sentença de Id ef6e79c, julgou improcedentes os pedidos deduzidos na inicial.

Inconformado com a decisão proferida, o reclamante interpôs recurso ordinário de Id ec8c5d4, em que pretende a reforma da decisão para que seja revertida a justa causa que lhe fora aplicada pela reclamada, com o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa na modalidade imotivada.

A reclamada apresentou contrarrazões de Id b28e401.

Dispensada a manifestação da d. Procuradoria, tendo em vista o disposto no art. 82 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Presentes os requisitos intrínsecos (cabimento, legitimação, interesse e inexistência de fato impeditivo ou extintivo ao poder de recorrer) e extrínsecos (tempestividade e regularidade formal), conheço do recurso.

JUÍZO DE MÉRITO

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

O reclamante insiste no pedido de reversão da justa causa que lhe foi aplicada, argumentando que o ato por ele praticado foi inédito, justificando a aplicação de penalidades intermediárias, tais como advertência e suspensão, sendo excessiva a punição com a justa causa, sem observância à gradação das penas.

Examino.

Especificamente quanto à justa causa, cumpre assinalar que a dispensa por tal motivo decorre da prática de uma falta grave pelo empregado, podendo esta ser definida como todo ato, ou sequência deles, cuja extrema gravidade conduza à supressão total da confiança necessária e indispensável à vinculação com o empregador, de forma a inviabilizar a continuidade da relação empregatícia.

Compete à empresa provar a ocorrência de situação que legitime a justa causa aplicada, tendo em vista tratar de pena capaz de ocasionar máculas indeléveis no histórico profissional de um trabalhador.

No caso em apreço, a empresa reclamada dispensou o autor por mau procedimento (contestação, Id 4bafcef).

Da análise do acervo probatório coligido ao feito, tem-se que o autor enviou uma série de e-mails, através do Correio Eletrônico corporativo disponibilizado pela empresa reclamada, nos quais referia-se pejorativamente aos empregados da ré, seus colegas de trabalho, e à empresa. A reclamada, por sua vez, efetuou o monitoramento das correspondências eletrônicas do autor e deparou-se com o teor dos e-mails acostados aos autos (Id 45818f4, 1500209, 9857a79, 0cdf824).

É incontroverso que os e-mails foram enviados pelo reclamante ao

ex-empregado da reclamada (xxxxxxxxxxx) e a outros funcionários da ré (xxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, entre outros) através de seu e-mail corporativo (xxxxxx@moais.com.br). Da leitura de tais documentos verifica-se que o autor refere-se aos seus superiores hierárquicos como "babaca", "otário", "cretino", induz que alguns funcionários deveriam "ir para o paredão e ser fuzilados, igual na Coreia do Norte" e deprecia a forma de gestão da empresa.

É patente o potencial ofensivo de tais e-mails, que denigrem a imagem dos funcionários da empresa e da própria reclamada. O envio de tais mensagens, por si só, é suficiente para quebrar o elemento confiança recíproca, indispensável para a manutenção do vínculo entre empregado e empregador.

Ademais, o autor assinou um termo de compromisso (Id 8ba2954), no qual ficou ciente da forma adequada de utilização do e-mail corporativo da empresa. Em tal documento está registrado:

"1. O SISTEMA será disponibilizado para minha utilização restrita aos assuntos profissionais de interesse da EMPREGADORA, única e exclusivamente para o exercício de minhas funções a serviço desta, como instrumento de trabalho.

(...)

2. Não poderei, de forma alguma, acessar e/ou utilizar o SISTEMA para assuntos particulares e/ou quaisquer finalidades/atividades não relacionadas aos interesses da EMPREGADORA, quaisquer que sejam, sendo terminantemente proibida a utilização do SISTEMA bem como o recebimento, armazenamento ou envio de arquivos, documentos ou mensagens que versem, dentre outros, sobre os seguintes assuntos e/ou se destinem, dentre outras, para as seguintes finalidades:

(...)

2.2. Difusão de correspondências em cadeia (corrente) e outros comunicados de caráter leviano;

2.3. Uso de linguagem ou referências que possam ser consideradas obscenas, depreciativas ou ofensivas aos bons costumes ou à EMPREGADORA, aos colegas de trabalho, clientes ou terceiros.

(...)"

A conclusão a que se chega é a de que o comportamento do reclamante infringiu regras de conduta estabelecidas expressamente pela empresa, atacando-a, bem como a seus funcionários, com dizeres levianos e depreciativos, aptos a ofender a imagem dos envolvidos perante terceiros de forma irresponsável.

Outrossim, além de estabelecer as normas para uso adequado do sistema informatizado, a reclamada resguardou seu direito de monitorar sua utilização da seguinte forma:

"5. À EMPREGADORA é reservado o direito de, a qualquer momento e sem prévia comunicação, monitorar, acessar, avaliar e divulgar todas as mensagens, documentos e quaisquer dados ou informações transmitidas e/ou recebidas através do SISTEMA,

especialmente porque o SISTEMA é de exclusiva propriedade da EMPREGADORA, por mim utilizado como instrumento de trabalho." (Id aaa4923).

Tendo sido o termo de responsabilidade firmado pelo reclamante em 28.08.2013, estava este ciente da irregularidade e da gravidade de sua conduta ao enviar e-mails depreciando a imagem da reclamada e de seus funcionários.

Nem se diga que não foi respeitado o princípio da gradação das penalidades, uma vez que a punição atribuída deve guardar relação direta com a conduta praticada. Não basta que seja inédita a falta cometida para que seja punida com as penalidades mais brandas, como advertência e suspensão, mas é necessário que seja viável a manutenção da fidúcia entre as partes. *In casu*, o reclamante agiu de forma temerária, ofendendo funcionários da empresa e a própria reclamada, de forma que restou totalmente suprimida a confiança necessária e indispensável à vinculação com o empregador, inviabilizando a continuidade da relação de emprego.

Destarte, desincumbindo-se satisfatoriamente a reclamada do ônus de fazer prova robusta dos atos praticados pelo reclamante e verificada a gravidade de tais atos, escoreita a aplicação da justa causa, pois, no presente caso, vê-se que o princípio da confiança foi desrespeitado pelo laborista.

Ressalto que o depoimento da preposta e a prova oral produzida (Id 94ac2b7) não possuem a interpretação pretendida pelo recorrente, não havendo desconhecimento pelo preposto a ensejar a confissão ficta quanto ao fato que ensejou a ruptura do pacto.

Fica mantido, também, o indeferimento das verbas correlatas à modalidade de ruptura contratual pretendida pelo obreiro.

Nada a prover.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, nego-lhe provimento.

CONCLUSÃO

Fundamentos pelos quais,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em sessão ordinária

da sua Oitava Turma, hoje realizada, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Márcio Ribeiro do Valle, presente o Exmo. Procurador Eduardo Maia Botelho, representante do Ministério Público do Trabalho e, computados os votos dos Excelentíssimos Desembargador Márcio Ribeiro do Valle e Juiz Convocado José Marlon de Freitas; JULGOU o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

Belo Horizonte, 27 de maio de 2015

ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS
Juíza Convocada Relatora

AMAR/mfg