



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO**

PROCESSO
(RO)

N.

0000272-85.2017.5.23.0081

RECORRENTE:

RECORRIDO: .

RELATOR: ROBERTO BENATAR

EMENTA

JUSTA CAUSA. ATO OFENSIVO À HONRA E À BOA FAMA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. A conduta obreira de publicar comentário depreciativo sobre a qualidade do serviço do réu em grupo criado em aplicativo de mensagens revela clara ofensa à honra e à boa fama do empregador, rendendo ensejo à rescisão contratual por justa causa.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos, em que são partes as acima indicadas.

A Juíza **Karina Correia Marques Rigato** da Vara do Trabalho de Juína-MT, de acordo com a sentença, cujo relatório adoto, julgou procedentes em parte os pedidos formulados na petição inicial.

Aportou-se aos autos o recurso ordinário do autor objetivando a reversão da modalidade de dispensa, condenação do réu ao pagamento das diferenças consecutárias, plus salarial, bem como honorários contratuais.

Contrarrazões apresentadas.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 46, II do Regimento Interno desta Corte.

Em síntese, é o relatório.

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos processuais de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto.

MÉRITO

MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL

Insurge-se o autor contra a sentença que declarou a legalidade da extinção contratual por justo motivo aplicada pelo réu, aduzindo que não teve a intenção de denegrir a imagem do empregador ao publicar em grupo de whatsapp crítica ao atendimento realizado pela empresa, a qual foi formulada "... em tom de brincadeira, em seu momento de folga ..."

Pois bem.

A justa causa é a mais grave penalidade que pode ser aplicada contra o empregado, pois ela não lhe retira apenas o direito a valores economicamente considerados. Mais do que financeiros, seus reflexos podem macular a honra e a imagem do trabalhador, que, a partir de então, passa a carregar um estigma com força de lhe desenhar um novo cenário no campo profissional, servindo como divisor de águas entre o antes e o depois da aplicação dessa medida extrema, daí o legislador trabalhista tipificar as faltas que podem render ensejo à justa causa, cercando-as de cautelas e requisitos indispensáveis à sua caracterização, exigindo prova incontestável da autoria do ato gravoso imputado ao empregado.

Evaristo de Moraes Filho, citado por **Amauri Mascaro Nascimento**, ensina:

... é necessário que a falta imputada ao empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância, passados os quais desaparece a confiança característica do contrato de trabalho. Nos de menor gravidade agirá o empregador de acordo com a proporcionalidade da falta, punindo o culpado de maneira mais branda, correspondente ao maior ou menor grau da ofensa cometida, mas sem chegar ao extremo absoluto da rescisão da relação de emprego", fazendo distinção entre a culpa grave, leve e levíssima, também no direito do trabalho, sendo que somente a primeira constitui a justa causa, importando, portanto, em dolo ou culpa lata, grosseira, pesada, excessiva, do direito romano... (Curso de Direito do Trabalho, 10ª ed. - São Paulo: Saraiva, 1992, p. 434)

É importante dar especial destaque ao ato ofensivo à honra e à boa fama do empregador. **Maurício Godinho Delgado** ensina em relação ao tema que:

Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem (alínea "k"). O presente tipo legal também envolve a injúria, a calúnia ou a difamação, além da agressão física. Seu diferencial encontra-se no fato de que os atos infracionais são praticados contra o próprio empregador ou superiores hierárquicos do obreiro, e, além disso, independentemente de se tratar ou não do próprio local de trabalho. (Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. LTr, 2008. p. 1201)

Narram os autos que o autor publicou em grupo criado em aplicativo de mensagens instantâneas denominado whatsapp resposta à postagem de um colega de trabalho relativa à promoção de rodízio de pizza oferecido pela ré nos seguintes termos: "Esse rodízio é uma merda. so 2 horas ... Pela demora q é a lanchonete. nao da de comer nem dois pedaço kkkk".

Penso que o comportamento do autor ao comentar em material de divulgação de promoção realizada pela ré em grupo do aplicativo whatsapp que o rodízio por ela oferecido era "uma merda" é de porte a denegrir a imagem da empresa.

Registre-se que sua liberdade de expressão tem limites, sendo necessário ter prudência ao comentar conteúdo ali divulgado, mormente no que tange a assuntos profissionais.

Não se alegue que apenas empregados da ré faziam parte de referido grupo, o que sequer seria suficiente a elidir a conduta antijurídica praticada pelo obreiro, porquanto a solitária testemunha ouvida afirmou que "... criou um grupo de Watts App entre amigos ...; que foi adicionando as pessoas com as quais ia fazendo amizade, ...; que nesse grupo tinham amigos externos e também funcionários que a depoente foi adicionando quando passou a trabalhar para a ré; que quando o autor fez o comentário sobre as pizzas, tinha mais pessoas externas que funcionários no grupo ...", demonstrando, assim, que não era um grupo exclusivo de empregados da empresa.

A conduta do autor de publicar comentário depreciativo sobre a qualidade do serviço da ré em aplicativo de mensagens revela clara ofensa à honra e à boa fama do empregador, rendendo ensejo à penalidade aplicada.

Extraio da jurisprudência:

RECURSO DO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E BOA FAMA DO EMPREGADOR PRATICADO PELO EMPREGADO. COMENTÁRIOS DEPRECIATIVOS SOBRE SUPERIOR HIERÁRQUICO PUBLICADO EM REDE

SOCIAL (WHATSAPP). APLICAÇÃO DO ART. 482, ALÍNEA K, DA CLT. A relação de emprego tem como um de seus pilares a confiança entre as partes, a qual se desdobra nos deveres de boa-fé e lealdade, que devem ser observados mesmo fora da jornada de trabalho e do local da prestação de serviços. No caso concreto, ao publicar em rede social ("Whatsapp") comentários depreciativos sobre os superiores hierárquicos, o reclamante praticou ato lesivo à sua honra e boa fama, mormente quando se considera a repercussão e o alcance que a informação pode ter por conta do meio em que foi divulgada, o que autoriza a aplicação da justa causa pelo empregador, com fulcro no art. 482, "k", da CLT. Recurso conhecido e improvido. (TRT 11ª Região - RO 00019775720145110017 Relator AUDALIPHAL HILDEBRANDO DA SILVA - DEJT 3/6/2016 - extraído do respectivo sítio)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. PRÁTICA DE ATO LESIVO DA HONRA OU BOA FAMA DA EMPRESA. PUBLICAÇÃO DE COMENTÁRIOS DEPRECIATIVOS AO EMPREGADOR NAS REDES SOCIAIS. CONFIGURAÇÃO DA FALTA GRAVE OBREIRA. A publicação, pela trabalhadora, de comentários depreciativos à empresa em rede social de inestimável repercussão pública, permite concluir ter havido a caracterização do justo motivo invocado pela empregadora para a ruptura contratual, porquanto importa transgressão ao dever de lealdade e boa-fé. Uma vez que a prática de ato lesivo da imagem ou da boa fama contra o empregador extingue a fidúcia necessária à manutenção do contrato de trabalho, resulta autorizada a rescisão da avença por justa causa, na forma do art. 482, b e k, da CLT. Sentença de primeiro grau que se mantém. (TRT 12ª Região - RO 00028598420145120051 - Relatora LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA - DEJT 10/11/2016 - extraído do jusbrasil)

Desse modo, mantém-se a sentença que indeferiu a reversão da justa causa aplicada, restando prejudicada a análise do pleito de reforma da sentença quanto ao dano moral decorrente de dispensa arbitrária.

Em vista do exposto, entendo que não restaram violados os arts. 5º, LIV e LV, 7º, I da CF e 482, K da CLT.

Nego provimento.

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ

Inconforma-se o autor com a sentença que o condenou ao pagamento de multa por litigância de má-fé, asseverando que "... em nenhum momento ficou indícios de que o autor agiu de forma ardil ou mentirosa, desrespeitosa para com a justiça ...".

Pois bem.

A litigância de má-fé, prevista no art. 81 do CPC, corresponde à manifestação, na seara processual, do ilícito civil conhecido pela doutrina como exercício abusivo de direito. Quando praticada pelo autor, o abuso é do direito de ação, já se for praticada pelo réu, será do direito de

defesa. O exercício abusivo de direito se opõe ao exercício regular de direito, a distinção nunca é simples, motivo pelo qual, deve ser evidenciada às escâncaras a deslealdade processual, sob pena de se estar punindo a parte que simplesmente tenta exercitar seu direito constitucional ao *due process of law*. Indispensável para caracterização de tal conduta é a existência do dolo (elemento volitivo) em perseguir aquele resultado ilícito.

A sanção de litigância de má-fé apenas tem guarida quando utilizado o comportamento desleal, com o emprego de ardil e artifícios fraudulentos, dolosamente orientados para amealhar vantagem indevida, em afronta à "dignidade de um instrumento que o Estado põe a disposição dos contendores para atuação do direito e realização da Justiça" (**Alfredo Buzaid**, Exposição de Motivos do CPC).

No caso, restou demonstrado que o autor orientou a testemunha a alterar a verdade dos fatos a fim de corroborar a tese da petição inicial, tendo esta afirmado em interrogatório que "... o autor chamou a depoente para testemunhar e vir dizer que o grupo era composto somente por funcionários, o que foi recusado pela depoente pois o grupo era aberto ...".

Assim, comprovado o comportamento desleal, não há falar em reforma da sentença que o condenou ao pagamento de multa por litigância de má-fé.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Isso posto, conheço do recurso ordinário interposto e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra.

É como voto.

ACÓRDÃO

ISSO POSTO:

A Egrégia Segunda Turma de Julgamento do Tribunal Regional do

Trabalho da 23ª Região na 19ª Sessão Ordinária, realizada nesta data, **DECIDIU**, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator, seguido pelos Desembargadores João Carlos e Beatriz Theodoro.

Obs.: O Exmo. Desembargador Nicanor Fávero não participou deste julgamento em virtude do quórum previsto no art. 19 do Regimento Interno deste Tribunal. A Exma. Desembargadora Beatriz Theodoro presidiu a sessão.

Sala de Sessões, quinta-feira, 28 de junho de 2018.

(Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)

ROBERTO BENATAR
Desembargador do Trabalho
Relator

DECLARAÇÕES DE VOTO