



**Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**

Recurso Ordinário Trabalhista 0011164-66.2021.5.18.0141

Relator: GENTIL PIO DE OLIVEIRA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/07/2022

Valor da causa: R\$ 161.625,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: CELSO ABRAO NETO

ADVOGADO: FABRICIO ROCHA ABRAO

ADVOGADO: LUDIENE ALVES DOS SANTOS

ADVOGADO: PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: ROBERTO DOREA PESSOA

ADVOGADO: VALTON DORIA PESSOA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18^a REGIÃO
1^a TURMA

PROCESSO TRT - ROT-0011164-66.2021.5.18-0141

RELATOR : DESEMBARGADOR GENTIL PIO DE OLIVEIRA

RECORRENTE : -----

ADVOGADO : FABRICIO ROCHA ABRAO

ADVOGADO : LUDIENE ALVES DOS SANTOS

ADVOGADO : CELSO ABRAO NETO

ADVOGADO : PATRICIA MIRANDA CENTENO AMARAL

RECORRIDO : -----

ADVOGADO : VALTON DORIA PESSOA

ORIGEM : VARA DO TRABALHO DE CATALÃO

JUÍZA : NAYARA DOS SANTOS SOUZA

EMENTA

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. A dispensa por justa causa é a sanção máxima que pode ser aplicada ao empregado, de forma que a falta grave que a ensejou deve ficar convincentemente provada nos autos, ônus que compete à reclamada, nos termos do artigo 818 da CLT. Tendo a empresa se desincumbido satisfatoriamente desse encargo processual, impõe-se a manutenção da sentença que reconheceu a legitimidade da punição aplicada.

RELATÓRIO

ID. 5230745 - Pág. 1

A sentença (ID 9ab224ab), julgou improcedentes os pedidos formulados nos autos da reclamação trabalhista ajuizada por ----- contra -----.

Recurso ordinário pelo reclamante (Id 0db1097f).

Contrarrazões apresentadas pela reclamada (Id fb5f689).

Sem parecer do douto Ministério Público do Trabalho (artigo 97 do Regimento Interno deste Tribunal).

VOTO**ADMISSIBILIDADE**

Atendidos os requisitos legais, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamado.

Não conheço dos tópicos de danos morais e danos materiais formulados em contrarrazões, por não haver pedidos relacionados a tais matérias.

MÉRITO

ID. 5230745 - Pág. 2

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ESTABILIDADE. REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA

O reclamante não se conforma com a decisão que manteve a dispensa por justa causa.

Aduz que "*a pena foi desproporcional e discriminatória, se aproveitando a empresa do fato para dispensá-lo em razão da sua estabilidade. Afirma não ter havido imediatidate*" (Id. 0db1097).

Diz que "*a) o autor era detentor de estabilidade, b) a dispensa se deu, nos termos da carta de Num. f177b68 - Pág. 4, em razão de falta grave consistente em "criar e divulgar vídeo desrespeitoso e difamador envolvendo um colega, nas dependências da empresa" (alienas "h" e "j"), c) de todos os envolvidos no caso, somente o reclamante foi punido com justa causa*".

Afirma que "*testemunha demonstra que não existia nenhuma proibição quanto ao uso de celular e que essa política de mídia social, se existia, ficava somente no papel, não sendo do conhecimento dos empregados. E mais, as brincadeiras entre colegas fazia parte da rotina destes trabalhadores, não tendo a empresa exercido nenhum papel informativo ou disciplinador até então*".

Sustenta que "*não houve qualquer procedimento de apuração, muito menos que possibilitasse o direito de defesa e do contraditório a um reclamante portador de estabilidade; a dispensa se deu porque o autor teria descumprindo uma regra no que tange à proibição de gravar vídeos, que além de não ser do seu conhecimento, sequer seria motivo para tão grave punição; o autor de fato fez o vídeo, mas passou somente a um colega, que o repassou a outro, sendo que este sim, foi quem deu ampla*

Assinado eletronicamente por: GENTIL PIO DE OLIVEIRA - 20/09/2022 14:29:29 - 5230745

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22071112282663300000020469919>

Número do processo: 0011164-66.2021.5.18.0141

Número do documento: 22071112282663300000020469919

divulgação, mas apenas foi suspenso (sendo que o outro nada sofreu), tendo sido o reclamante punido com a pena máxima; que não havia vigente uma regra sobre celulares, vídeos, filmagens, sendo normal entre os colegas brincadeiras como a que aconteceu, uma vez que o trabalhador não se sentiu ofendido, e que divulgou sequer viu problema nisso, até ser chamado a atenção pelo chefe".

Analiso.

ID. 5230745 - Pág. 3

Verifica-se pelo documento de Id 105d148 que o autor foi eleito membro da CIPA em outubro de 2020. Infere-se do documento Id 414325b, colacionado aos autos pela reclamada, que a posse ocorreu em 20/11/2020.

Consoante o artigo 10, II, "a", do ADCT, o reclamante detém estabilidade até 19/11/2022, ou seja, até um ano após o final de seu mandato.

O art. 165 da CLT dispõe que:

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Assim, a resolução contratual do empregado eleito para a CIPA só é permitida por prática de ato tipificado pelo art. 482 da CLT.

Em que pese o inconformismo do recorrente, entendo que a sentença apreciou de forma minuciosa as provas e demais elementos dos autos, merecendo ser mantida pelos seus próprios fundamentos, os quais adoto como razões de decidir:

Sobre o assunto, vale destacar que a justa causa é todo ato

faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.

ID. 5230745 - Pág. 4

Com efeito, a aplicação de justa causa é medida extrema, sendo admitida nos casos expressamente previstos no art. 482, da CLT, quando comprovada de forma robusta nos autos, pois se caracteriza como penalidade grave que gera inúmeros transtornos na vida familiar, profissional e social do trabalhador.

O ônus de provar a justa causa é do empregador, já que a relação de trabalho tende a se prolongar no tempo (princípio da continuidade da relação de emprego), bem como pela presunção de boa-fé e da inocência (art. 5º, LVII da CF), além de ser fato impeditivo do direito do reclamante (artigos 818, II, CLT c /c art. 373, II, do CPC).

Com efeito, a controvérsia gravita em torno da produção de um vídeo que denigre a honra do colega de trabalho e ato de insubordinação /indisciplina (alínea "h" e "j" do artigo 482 da CLT), já que a reclamada alega tais fatos como geradores da dispensa por justo motivo.

A modalidade prevista no artigo 482, "j", da CLT refere-se a "ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de". Já a modalidade do mesmo artigo alínea outrem "h" menciona "ato de indisciplina ou de insubordinação".

Passo a análise das provas coligidas aos autos.

Em seu depoimento pessoal, o reclamante confessou que "foi (...) quem fez o vídeo". Dessa forma, a autoria do fato está devidamente comprovada.

A prova digital é contundente, consubstanciada no vídeo apresentado com a defesa à fl. 9, do qual constato que a filmagem foi feita nas dependências da empresa reclamada, contendo imagens nítidas de alguns funcionários e do Sr. ----- (alvo da atitude desonrosa), todos com o uniforme da reclamada.

Observo também que a filmagem foi realizada sem autorização do Sr. -----, tendo em vista que, no momento da gravação, ele estava conversando desprevensiosamente com outro colega de trabalho. Corrobora essa constatação, a própria afirmação do Sr. -----, ouvido a rogo como testemunha, ao afirmar "que quando foi feito o vídeo não tinha ciência de que estava sendo gravado".

A gravação foi feita por meio do aplicativo "TIKTOK" contendo o Sr. ----- no centro do vídeo e, um narrador ao fundo, com o seguinte relato:

"Como está quase sempre sob o efeito da droga, ele não tem forças para trabalhar. E o pouco que ganha, vira fumaça".

ID. 5230745 - Pág. 5

É de conhecimento público que essa frase foi dita pelo repórter, Caco Barcellos, no programa "Profissão Repórter" relatando sobre pessoas viciadas em crack.

Dessa forma, ficou devidamente constatado que o reclamante cometeu falta grave, que viola a honra de seu colega de trabalho, sem justificativa legítima para tanto, haja vista que a atitude desrespeitosa do reclamante gera consequências nocivas dentro do ambiente de trabalho.

Impõe registrar os ensinamentos de Wagner Giglio (Justa causa: teoria, prática e jurisprudência - São Paulo: LTr, 2.ª edição, 1986, p. 81):

"A empresa contrata a energia de trabalho do ser humano. Mas essa energia não pode ser destacada do trabalhador que a fornece e o trabalhador é um homem comum, com sua personalidade própria, suas simpatias, seus dramas, suas aspirações, sua educação e suas reações aos estímulos da vida em sociedade.

A convivência na empresa não afasta os empregados do agregado social, antes pelo contrário: as regras de boa conduta em sociedade prevalecem no seio da vida empresarial, onde o contato diário mais íntimo até exacerba as consequências dos atos reprováveis.

Ora, ensina a psicologia do trabalho que o empregado constrangido, insatisfeito ou contrariado, antipatizado ou hostilizado pelos colegas, não goza das condições

mentais mais propícias para o trabalho; nessas condições, o empregado produz menos do que poderia e produz mal, imperfeitamente, além de estar muito mais sujeito a acidentes.

Para evitar esses fatores negativos e criar um ambiente agradável e harmonioso, a fim de possibilitar o máximo de rendimento da energia de cada empregado, deve o empresário cuidar de afastar os elementos que perturbam as boas relações de trabalho. (...)

As justas causas em estudo se fundamentam, portanto, no interesse do empresário de manter uma atmosfera propícia às boas relações psicológicas de trabalho que, por sua vez, favorece a obtenção de maior e melhor produção; para tanto, exige-se dos empregados o cumprimento do dever social de boa conduta.

Ora, esse dever de boa conduta é obviamente muito mais amplo do que o decorrente do vínculo de subordinação que une o empregado e empregador, pois diz respeito ao comportamento do trabalhador como pessoa.

ID. 5230745 - Pág. 6

Compreende a subordinação, sem dúvida, mas não se esgota dentro dos estritos limites desse liame: vai mais longe, para apanhar atos sem conexão aparente com a condição de empregado de quem os pratica.

Entende-se, por isso, que a pessoa diretamente ofendida pelo ato faltoso possa ser, como frequentemente é, um colega ou todos os colegas, um inferior hierárquico ou até terceiros, estranhos às relações empregatícias, embora o infrator não esteja subordinado aos ofendidos: a repercussão interna da falta prejudica as boas condições do ambiente de trabalho."

O conjunto probatório acima evidencia que o reclamante manteve conduta inadequada em um ambiente de trabalho, o que prejudica substancialmente a harmonia necessária à obtenção do máximo rendimento de todos os trabalhadores, inclusive do ofendido.

Ainda que a vítima diga que não se sentiu ofendido com o vídeo realizado, isso é irrelevante, haja vista que a empresa tem um compromisso social de manter o seu ambiente empresarial saudável, impedindo assim a propagação de atitudes desonrosas contra qualquer pessoa dentro de seu estabelecimento.

Ademais, a gravação feriu gravemente a honra do empregado Sr. -----, haja vista que passa a ideia de que esse trabalhador é usuário de drogas e, apesar de estar no trabalho, há a conotação de que "ele não tem forças para trabalhar" devido ao vício.

Nas bastando isso, o art. 482, alínea "j" é claro ao dispor que

constitui falta grave o ato lesivo à honra, ou seja, não está descrito que é necessário a reiteração de atos desonrosos, mas sim um único ato lesivo para deflagrar a justa causa.

É incontrovertido que foi o reclamante o autor da gravação, o que por si só, constitui a falta grave elencada no artigo supramencionado. Ademais, ainda que não houvesse divulgação, do ato lesivo à honra estaria consumado e seria apto a configurar a justa causa aplicada.

Até mesmo porque a divulgação apenas agrava a situação, mas não retira a responsabilidade do reclamante, tendo em vista que somente a produção do vídeo já configura a desonra do colega de trabalho.

ID. 5230745 - Pág. 7

Contudo, não se pode perder de vista que o reclamante, ao confessar que encaminhou o vídeo para o Sr. -----, divulgou o vídeo. O reclamante afirmou também, em audiência, "que enviou o

vídeo apenas para o Sr. -----; que não enviou o vídeo para o Sr. -----", porém declarou logo em seguida que o Sr. ----- "teve acesso ao vídeo antes de ser enviado ao Sr. -----". Ora, se o ofendido teve acesso ao vídeo antes, isso demonstra que o reclamante não enviou apenas para o Sr. -----, ou seja, a divulgação realizada pelo reclamante foi maior do que a alegada em seu depoimento.

Conforme teor da exordial, o reclamante reconheceu que o conteúdo do vídeo é inapropriado, tendo em vista que afirmou que, ao encaminhá-lo para o Sr. -----, pediu para que ele não repassasse.

Em análise às penalidades aplicadas no reclamante (fl. 364/368), uma delas é importante destacar como a advertência pelo uso de celular em área não permitida. Dessa forma, está devidamente comprovado que o reclamante não tinha permissão de usar o celular nas dependências da reclamada.

Tanto é verdade que a reclamada instituiu a Política de Mídias Sociais (id. 0e9027e), com vigência desde 25.08.2010, com seguinte determinação:

3.2. Os funcionários devem atender a todas as normas, políticas e procedimentos da ----- em suas interações nas mídias sociais. Posto simplesmente, se a postagem do funcionário violar as políticas da ----- em outro meio, também as violará no meio online. Especificamente, os funcionários são proibidos de usar mídia social de qualquer forma que:

(...)3.2.7. Assedie, ameace, difame, calunie, denigre ou discrimine contra colegas, gerentes, clientes, a ----- ou qualquer outra pessoa" destaquei.

A testemunha Sr. -----, trazido a rogo pelo reclamante, afirmou:

"que a reclamada autoriza alguns funcionários a fazerem vídeos das dependências; que a autorização fica registrada no crachá; que o depoente possui autorização para realização de vídeos nas dependências da reclamada, contudo os empregados que exercem a função que o reclamante exerce não possuem; que em 2016/2017 quando foi estabelecida essa política de autorização foi informado aos funcionários, inclusive em DDS, quais poderiam ou não realizar vídeos".

ID. 5230745 - Pág. 8

Há que se ressaltar que a autorização ou não de produção do vídeo é irrelevante à configuração da justa causa, se tomado como base apenas a alínea "j" do art. 482 da CLT, tendo em vista que, ainda que feita por pessoa autorizada, ainda assim configura ato lesivo à honra do colega de trabalho.

Por outro lado, conforme afirmado pela testemunha, o Sr. -----, todos os funcionários tinham conhecimento da proibição do uso de celular, que, por óbvio, o reclamante está incluído. Dessa forma, o reclamante, ao produzir o vídeo sub judice, não só deflagrou o ato comissivo descrito no art. 482, alínea "j", como incorreu em indisciplina, nos exatos termos do mesmo artigo, alínea "h".

Não bastando isso, há que se notar que o reclamante foi dispensado por justa causa em 24.09.2021 (fl. 609/610), porém, no mesmo ano, o reclamante recebeu

a penalidade de advertência no dia 04.02.2021 por insubordinação (fl. 367) e, no dia 08.09.2021 (apenas 16 dias antes de sofrer a dispensa motivada), incorreu na penalidade de suspensão por comparecer ao trabalho sem liberação médica e por indisciplina e insubordinação (fl. 368).

Dessa forma, não vislumbro que houve desproporcionalidade entre a aplicação da pena de suspensão ao empregado Sr----- e na dispensa por justa causa ao reclamante.

Portanto, considero suficientemente comprovada a falta grave cometida pelo reclamante, conduta esta que tornou insustentável a continuidade da relação empregatícia diante da necessária disciplina e convivência harmoniosa no ambiente de trabalho, pelo que entendo legal o despedimento por justa causa.

Nestes termos, o pedido julgo improcedente de nulidade da dispensa da justa causa com a consequente reintegração ao trabalho.

Julgo improcedente o pedido subsidiário de reversão da dispensa por justa causa em dispensa motivada e, por conseguinte, julgo improcedentes as verbas trabalhistas pleiteadas como aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário, FGTS com 40%, guias do seguro-desemprego e para levantamento do FGTS, retificação da CTPS, PLR, vale-alimentação entre outros.

Por outro lado, a garantia de estabilidade dada ao Cipeiro não se presta a dar guarida a condutas lesivas à honra de outro empregado, muito menos a permitir a insubordinação ou a indisciplina. Nesses termos, julgo improcedente o pedido de indenização das parcelas salariais referente ao período estabilitário, conforme art. 10, II "a", do ADCT.

ID. 5230745 - Pág. 9

Acrescento que, ao encaminhar o vídeo a uma colega, por meio de whatsapp, o reclamante tinha plena consciência de que a divulgação do vídeo poderia sair do seu controle, não podendo agora querer se isentar da responsabilidade pela divulgação do vídeo.

Ademais, não prospera a alegação recursal de que o autor não sabia da regra da

empresa de proibição de uso de celular e gravação de vídeos no ambiente de trabalho. Ora, além do fato de o autor já ter recebido advertência pelo uso de celular em área não permitida, a testemunha ----- declarou que os empregados foram informados acerca dessa proibição.

Registro, ainda, que a gravidade do fato vai além da violação da política de mídias sociais e do código de ética da empresa. Viola também a política social interna de combate a vícios de seus empregados e expõe a imagem da empresa (no vídeo aparecem empregados uniformizados, com a exposição do nome da empresa).

Por fim, quanto à alegação de que não houve tratamento isonômico entre os empregados envolvidos no fato, registro que, conforme bem observado pelo Desembargador Eugênio José Cesário Rosa por ocasião da sessão de julgamento, deve-se atentar a que o que está sob julgamento nestes autos é o contexto fático que envolveu a conduta do reclamante. Não estão sendo julgadas as condutas dos colegas, nem da empresa em relação a eles.

Acrescidos esse fundamentos, mantenho a sentença.

ID. 5230745 - Pág. 10

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante e nego provimento.

Assinado eletronicamente por: GENTIL PIO DE OLIVEIRA - 20/09/2022 14:29:29 - 5230745
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22071112282663300000020469919>
Número do processo: 0011164-66.2021.5.18.0141
Número do documento: 22071112282663300000020469919



ACÓRDÃO

CERTIFICO que a 1^a Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18^a Região, em sessão ordinária mista (presencial e telepresencial) realizada em 31.08.2022, após as manifestações orais do(a) procurador(a) do(a) recorrente/reclamante, Dra. Patricia Miranda Centeno e do (a) recorrida/reclamada, Dr. Wesley Oliveira Costa, e voto do Excelentíssimo Desembargador Eugênio acompanhando o relator, decidiu conceder VISTA REGIMENTAL ao Excelentíssimo Desembargador WELINGTON LUIS PEIXOTO. Ultrapassada a fase de sustentação oral.

ISTO POSTO, acordam os membros da 1^a Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18^a Região, em sessão ordinária, prosseguindo no julgamento, por unanimidade, conhecer do recurso para, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do relator.

Participaram do julgamento os Excelentíssimos Desembargadores WELINGTON LUIS PEIXOTO (Presidente), GENTIL PIO DE OLIVEIRA e EUGÊNIO JOSÉ CESÁRIO ROSA. Acompanhou a sessão de julgamento o d. representante do Ministério Público do Trabalho.

(Goiânia, 20 de setembro de 2022 - sessão virtual)

**GENTIL PIO DE OLIVEIRA
Desembargador Relator**

ID. 5230745 - Pág. 11

Assinado eletronicamente por: GENTIL PIO DE OLIVEIRA - 20/09/2022 14:29:29 - 5230745
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22071112282663300000020469919>
Número do processo: 0011164-66.2021.5.18.0141
Número do documento: 22071112282663300000020469919

