



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo 0010898-33.2023.5.15.0096

Relator: RITA DE CASSIA SCAGLIUSI DO CARMO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 17/10/2024

Valor da causa: R\$ 15.117,00

Partes:

RECORRENTE: -----

ADVOGADO: JOSE ROBERTO REGONATO

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: FABIO ROMEU CANTON FILHO

ADVOGADO: LIZANI DE SOUZA SANTOS



**PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: TANIA MARIA CASTELO
BRANCO PINHEIRO**

**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

3ª TURMA - 6ª CÂMARA

PROCESSO TRT 15ª REGIÃO Nº 0010898-33.2023.5.15.0096

RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO

RECORRENTE: -----

RECORRIDO: -----

ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE JUNDIAÍ

JUIZ SENTENCIANTE: MOUZART LUIS SILVA BRENES

Vistos etc.

Trata-se de recurso ordinário da parte reclamante para reforma da sentença que julgou improcedentes as pretensões.

A demanda se processa pelo rito sumaríssimo. Dispensado o relatório (CLT, arts. 895, § 1º, IV e 852-I).

VOTO

Para a indicação de folhas, nesta decisão, será considerado o arquivo do processo em ".pdf", na ordem crescente.

Conheço do recurso, porque preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

DADOS DO CONTRATO DE TRABALHO

ID. 3157ede - Pág. 1

O contrato de trabalho em discussão vigorou de 17/3/2021 a 10/4/2023 e foi rescindido por dispensa com justa causa, quando o cargo do reclamante era de vigilante e a remuneração era R\$ 1.954,45.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA

O reclamante renova seu pedido de declaração de nulidade da justa causa que lhe foi aplicada, e condenação em todas as verbas rescisórias, incluindo aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais com 1/3, indenização de 40% sobre o FGTS, além da liberação das guias para saque do FGTS e habilitação no seguro-desemprego.



Alega que da análise do vídeo exibido ao processo, fica claro que não tinha a intenção de prejudicar a imagem da reclamada, tratando-se apenas de um desabafo pessoal, sem mencionar o nome da empresa ou suas atividades. Argumenta que a reclamada não provou que a suposta falta cometida comprometeu suas atividades ou causou danos à sua imagem e não apresentou prova de normas internas que proibissem a gravação de vídeos no ambiente de trabalho.

Sustenta que a punição da dispensa por justa causa foi desproporcional, uma vez que sua conduta durante os mais de três anos de trabalho foi exemplar, sem registros de advertências ou punições anteriores.

Assim decidi a instância originária:

(...)

Em relação ao aspecto processual, com a natureza de suas assertivas, a parte reclamada atraiu para si o ônus de provar a falta grave ensejadora da justa causa, na medida em que continuidade do contrato de trabalho faz militar presunção favorável ao trabalhador.

E, desse ônus, desincumbiu-se a contento.

Vejamos!

Apesar de ter constado do aviso de Dispensa por Justa Causa que a demissão teria ocorrido (sic) "[...] em razão de desídia, nos termos previsto [sic] pelo " (fls. 32 e 119 do pdf), os termos da contestação deixam claro art. 482, alínea "b" da CLT que o desligamento se deu com fundamento em prática de mau procedimento pelo empregado, falta grave que está elencada na alínea "b" do artigo 482 consolidado.

Argumentou a reclamada na contestação que o reclamante, que era o vigilante responsável pela abertura de uma agência bancária, "[...] postou nas redes sociais em especial a plataforma "TIK TOK" um vídeo falando de sua vida pessoal com o fardamento desta reclamada bem como o seu armamento como vemos abaixo " (fls. 69 do pdf - grifei), prática que expôs a imagem da empresa nase no vídeo anexo redes sociais e que colocou "[...] em "xeque" os serviços prestados pela reclamada para a tomadora de serviços [...]", inclusive com o risco de ruptura do contrato de terceirização /prestação de serviços (fls. 72 do pdf, original sem destaques). Defendeu a manutenção da justa causa.

ID. 3157ede - Pág. 2

Pois bem!

Além de não ter, na manifestação sobre a contestação (fls. 158/162), negado especificamente a prática do fato imputado pela empregadora, ao prestar depoimento o reclamante confirmou que gravou um vídeo e o publicou na rede social Kauae (fls.178 do pdf). Afirmou, ainda, que entre a referida publicação e a sua demissão decorreu aproximadamente um mês, uma vez que logo após ter feito a postagem iniciou a fruição do descanso de um período de férias.

Os registros do documento de fls. 116 do pdf (datado de 08.02.2023) apontam que o reclamante foi avisado de que lhe seriam concedidos 30 dias de férias no período de 10.03.2023 a 08.04.2023 (o último sendo um sábado).



A sua demissão, conforme é incontroverso e está retratado em registros de documentos, ocorreu aos 10.04.2023 (segunda-feira).

Ora, conquanto tenha o obreiro alegado que não praticou falta grave e que teria sido vítima de dispensa ilegal e/ou arbitrária, os termos da contestação e de seu depoimento, assim como as imagens expressas nas fotografias de fls. 70/71 do pdf, evidenciam que teve conduta absolutamente censurável.

Isto porque, exercendo a função de vigilante (em uma agência bancária, inclusive), não há o menor resquício de dúvida de que deveria, sobretudo no tocante às atividades relacionadas à relação de emprego, ter comportamento e atos pautados por diligência e discrição, livres de quaisquer riscos para quem quer que seja.

Não que estivesse proibido de efetuar todo tipo de publicação em redes sociais, como aparentemente sugere na réplica. O que não poderia, em hipótese alguma, era ter gravado um vídeo vestindo o uniforme de trabalho, exibindo e/ou expondo indevidamente o nome e/ou imagem da empregadora e, sobretudo, a arma de fogo utilizada no serviço, e o postado o respectivo conteúdo no Tik-Tok ou Kauae, como fez (vide, inclusive, as fotografias anexadas a fls. 70/71 do pdf).

Tal conduta, em se tratando de empregado vigilante (de agência bancária, no caso), além de expor indevidamente o nome da reclamada, teve potencial evidentemente lesivo, capaz de comprometer a segurança pessoal (do próprio empregado), da empregadora e/ou de terceiros que mantém relação com o empreendimento (mormente os tomadores dos serviços).

A gravação e postagem do vídeo acima referido em rede social é grave, revela abuso da confiança depositada no trabalhador e configura autêntico mau procedimento (tal como dispõe a alínea "b" do artigo 482 da CLT).

Importante ter em consideração que eventual erro material na indicação e/ou referência a desídia no aviso de desligamento não obsta, por si só, a caracterização da justa causa. O correto enquadramento de eventual conduta do trabalhador (em uma das hipóteses das alíneas do artigo 482 da CLT) compete ao Juízo, a quem, apresentados os fatos, cabe, após sua subsunção à legislação vigente, aplicar o Direito.

Por fim, é importante registrar que a falta cometida é - pelos motivos já expostos inaceitável e reveste-se de gravidade, o que não é afastado pelos fatos de o reclamante não ter recebido punição anterior. Ademais, no caso em análise, não se exige a gradação da pena e tampouco se verifica desproporção entre a falta cometida e a punição aplicada.

Ademais, no caso em análise, não se cogita de qualquer ausência de imediatidade na aplicação da punição, pois, ao que se infere do processo, a reclamada agiu diligentemente, apurando (confirmando) a irregularidade e aguardando o termo final do gozo das férias que estavam em curso para, então, levar a efeito a demissão (procedimento que, embora não fosse exigível, se afigurou até mais favorável ao empregado).

Nesse contexto fático e jurídico, reputo preenchidos os requisitos subjetivos, objetivos e circunstanciais para aplicação da justa causa, que ora fica mantida.

Ante o exposto, julgo o pedido de reversão de IMPROCEDENTE justa causa e, por consequência, os de pagamento de aviso prévio (com projeção), 13º salário proporcional,

ID. 3157ede - Pág. 3

férias proporcionais com 1/3 e indenização de 40% sobre o saldo rescisório do FGTS, além dos relacionados à habilitação no seguro-desemprego e saque do FGTS depositado em conta vinculada, que, por acessórios, seguem a mesma sorte do principal (art. 92, CC /02 c/c 8º da CLT).

É como julgo. (grifei)

Assinado eletronicamente por: RITA DE CASSIA SCAGLIUSI DO CARMO - 27/11/2024 14:03:12 - 3157ede

<https://pje.trt15.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=24102114242007900000124171971>
Número do processo: 0010898-33.2023.5.15.0096

Número do documento: 24102114242007900000124171971



A falta ensejadora da dispensa do empregado por justa causa deve ser específica, atual e grave.

Podendo dispensar a qualquer momento, se insatisfeito com o trabalhador, o empregador somente pode aplicar a dispensa como punição, quando comprovadamente praticada uma das faltas relacionadas no art.482 da CLT e suas alíneas.

No caso em exame, a falta grave está devidamente evidenciada.

O reclamante gravou e postou vídeo tratando de assunto relacionado à sua intimidade conjugal, confessando que se encontrava em horário de trabalho.

Não mencionou o nome da reclamada no vídeo, mas vestia uniforme e crachá e, ademais, abordando a relação com sua esposa, em tom de reflexão sobre "o que querem as mulheres" e de enquete sobre o episódio que relata, permaneceu a maior parte do tempo com a mão sobre a arma de fogo, que portava em razão do trabalho.

Assim, além de o fazer no horário de trabalho e dos fundamentos lançados na sentença, o reclamante expôs o empregador em razão, também, do conteúdo de sua fala que, em tom machista, sugere que as mulheres reclamam que existe homem no mundo, que os homens não prestam, são "sem vergonha", mas são as mulheres que preferem homem que não presta, que bate em mulher, que vive às custas dela. Conclui questionando "o que essas mulheres procuram hoje", já que não querem homem sério como ele.

Discursos de ódio têm tomado as redes sociais com repercussões profundamente danosas para toda a sociedade e, em particular, para as mulheres, vítimas não apenas de machismo, mas de impensável misoginia, de que a fala do reclamante está repleta. A defesa da ideia de que mulheres preferem homens sem caráter e violentos deve ser rechaçada de forma veemente e para a reclamada é de todo indesejável que esse tipo de postura preconceituosa seja atrelada à sua marca.



Ainda que o momento pessoal fosse delicado para o trabalhador, ao se valer do desabafo nas redes sociais, ele não expôs apenas a sua imagem, mas, também, a de todo trabalhador vigilante, do qual se espera serenidade e equilíbrio, e também a empresa de vigilância, que fornece mão de obra em segurança patrimonial, comprometendo-se com um serviço adequado.

A atitude do reclamante resulta, de fato, em quebra de confiança e exposição indevida da empresa, de seus serviços de segurança, e até do tomador de serviços, onde o reclamante realizava serviço de segurança ostensiva, armado. O reclamante atuava como vigilante em agência bancária.

Tal conduta, por sua gravidade, justifica a punição da dispensa imediata, sem a necessidade de punições anteriores, não prevalecendo a tese de necessidade de gradação das penas. A atitude tinha o condão de comprometer a segurança e a reputação da prestadora de serviços.

Não há que se falar em ausência de imediatismo, pois a reclamada agiu diligentemente ao apurar os fatos e aplicar a demissão logo após o término das férias do empregado, como o reclamante admitiu no seu depoimento.

Assim, **nego provimento ao recurso**. Fica prejudicada a análise das parcelas decorrentes da rescisão sem justa causa.

PREQUESTIONAMENTO

Fixo nos termos supra todas as razões de decidir as matérias ventiladas, não havendo violação a nenhum dispositivo constitucional ou legal, nem tampouco inobservância de súmulas de jurisprudência, indicadas ou não pela parte. Reporto-me ao entendimento consagrado pela OJ 118 da SDI I do C.TST.

A utilização inadequada da via dos embargos de declaração, notadamente a pretexto de desnecessário prequestionamento, será interpretada como deslealdade processual e atentado à dignidade da Justiça.

Pelas razões expostas, decido CONHECER do recurso interposto por A LEXSANDRO ASSOLARI GUEDES . e NÃO O PROVER, nos termos da fundamentação.



Sessão Ordinária Híbrida realizada em 19 de novembro de 2024, nos termos da Portaria GP nº 005/2023, 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região. Presidiu o Julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PÔRTO, regimentalmente.

Tomaram parte no julgamento:

Relatora Desembargadora do Trabalho RITA DE CÁSSIA SCAGLIUSI DO CARMO

Juíza do Trabalho LUCIANA MARES NASR

Desembargador do Trabalho MARCOS DA SILVA PÔRTO

Em férias o Desembargador do Trabalho JOÃO BATISTA DA SILVA, convocada a Juíza do Trabalho LUCIANA MARES NASR.

Presente o DD. Representante do Ministério Público do Trabalho.

ACORDAM os Magistrados da 6ª Câmara - Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da Décima Quinta Região, em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora. Votação unânime.

RITA DE CÁSSIA SCAGLIUSI DO CARMO
Desembargadora Relatora

