



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

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0011499-34.2018.5.15.0122**

Relator: KEILA NOGUEIRA SILVA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 12/02/2025

Valor da causa: R\$ 24.260,00

Partes:

RECORRENTE: EMBARK - INDUSTRIA E COMERCIO DE IMPLEMENTOS RODOVIARIOS LTDA

ADVOGADO: BENTO LUPERCIO PEREIRA NETO

RECORRIDO: ROGERIO LUIS DE ARRUDA

ADVOGADO: THIAGO BEROCO

ADVOGADO: ANDERSON HENRIQUE DA SILVA ALMEIDA

ADVOGADO: WILLIAM CARLOS CESCHI FILHO

ADVOGADO: MARCOS FERREIRA DA SILVA

ADVOGADO: CLAUDIA ALMEIDA PRADO DE LIMA

ADVOGADO: MARCELO MARTINS

ADVOGADO: ARISTEU BENTO DE SOUZA

ADVOGADO: MARCIO DA SILVA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO
7ª Câmara

PROCESSO nº 0011499-34.2018.5.15.0122 (RORSum)
RECORRENTE: EMBARK - INDUSTRIA E COMERCIO DE IMPLEMENTOS
RODOVIARIOS LTDA
RECORRIDO: ROGERIO LUIS DE ARRUDA
ORIGEM: 1º NÚCLEO DE JUSTIÇA 4.0
JUIZ SENTENCIANTE: ROBERTA CONFETTI GATSIOS AMSTALDEN
RELATORA: KEILA NOGUEIRA SILVA

Relatório

KNS/EG

Considerando os percalços encontrados na localização e citação de documentos por Id's nos feitos que tramitam pelo Sistema Pje-JT, passo a fazer referência ao número de folhas, observando, para tanto, o *download* integral do processo, em formato pdf, em ordem crescente.

Vistos, etc...

Dispensado o relatório, nos termos do artigo 852 - I, *caput*, da CLT.

Fundamentação

VOTO

Conheço do recurso, eis que atendidos os pressupostos legais de admissibilidade. Custas e depósito recursal já recolhidos às fls. 261/265.



Dados contratuais e direito intertemporal

O contrato de trabalho do autor teve início em 09/09/2013, na função de operador de dobradeira, e foi dispensado por justa causa em 27/09/2017, tendo a presente demanda sido ajuizada em 22/08/2018.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, que entrou em vigor em 11/11/2017, houve acentuada alteração no panorama do direito material e processual do trabalho.

Assim, para preservar o direito fundamental à segurança jurídica (art. 5º, XXXVI, da Constituição), adotar-se-á o brocardo 'tempus regit actum' para nortear as normas de Direito do Trabalho que serão aplicadas a cada caso.

Na seara processual, prevalecerá a teoria do isolamento dos atos processuais, expressamente contemplada nos artigos 14, 1046 e 1047 do CPC. Assim, as novas normas processuais, que causarem gravame às partes, onerando o seu status jurídico, somente serão aplicáveis aos processos iniciados após a vigência da Lei nº 13.467/2017.

Da justa causa

Trata-se de reclamatória trabalhista que tem como pedido principal a reversão da justa causa aplicada pela reclamada, com base no artigo 482, "b" (mau procedimento) e "k" (ato lesivo da honra ou da boa fama contra o empregador) da CLT. A rescisão foi motivada pelas ofensas, xingamentos e ameaças que o reclamante teria enviado ao proprietário da reclamada, Sr. Saulo, por mensagem de texto e publicação na rede social "facebook", utilizando-se de seu perfil particular, no dia 27 de setembro de 2017.

Postula a recorrente a reforma da r. sentença, a fim de que seja mantida a justa causa aplicada ao reclamante.

Com razão. Vejamos.

O MM. Juízo de origem julgou procedente a pretensão do autor em sentença de fls. (fls. 226/231), entendendo que a alegada justa causa não restou evidenciada nos autos, tendo concluído que:



"Estabelecida a controvérsia nesses termos, foi produzida prova pericial (id d72e4ea) que concluiu que a conta de onde as mensagens partiram fora excluída do "facebook" e que as mensagens não teriam partido da conta apresentada pelo autor, ainda ativa na data da diligência pericial".

Contra esta sentença, a reclamada interpôs recurso ordinário de fls. 248/260, cuja preliminar de nulidade foi acolhida por esta 7ª Câmara para declarar nula a r. sentença, tendo sido determinado o retorno dos autos à Origem para realização da nova perícia técnica, uma vez concluído que a prova pericial foi deficiente e inconclusiva quanto à autoria das mensagens ofensivas encaminhadas para o sócio da reclamada (Acórdão de fls. 272/277).

De volta à origem, foi determinada a intimação da empresa responsável pelo Facebook, que respondeu, às fls. 357/358, informando que não localizou dados disponíveis referentes ao usuário titular do perfil de URL "https://www.facebook.com/profile.php?id=100022205984533&fref=nf" que enviou, no dia 27/09/2017, mensagens ofensivas ao proprietário da reclamada.

Recordou ainda da previsão contida no artigo 15 da Lei 12.965/14 (Marco Civil da Internet) no sentido de que o provedor de aplicações deverá guardar tão somente os "registros de acesso", pelo período de 6 (seis) meses.

Dessa forma, a produção de prova técnica restou prejudicada (despacho de fl. 373).

Proferida nova sentença às fls. 387/395, o MM. Juízo de origem concluiu que:

"...

Diante de todos os fatos analisados, reputo que a justa causa aplicada não possui lastro fático, eis que não foram comprovados os fatos descritos na defesa.

Desta forma, reputo que o autor não praticou falta grave".

Data vênua do entendimento esposado pela Origem, a r. sentença merece reparo.



De início, cabe esclarecer que o empregador pode extinguir a relação de trabalho e dispensar o trabalhador em qualquer momento do contrato, segundo seu critério de conveniência e oportunidade, o que pode ocorrer, por exemplo, em virtude de inadequação do empregado ou diminuição de despesas.

A rescisão unilateral do contrato de trabalho justifica-se pela "natureza fiduciária da relação, que exige que empregador e empregado prestem constante e mútua colaboração", não podendo ser obrigados, "um a empenhar sua personalidade e energia de trabalho e outro a prosseguir naquela colaboração se, por qualquer motivo, perdeu a confiança no prestador de trabalho" (Délío Maranhão, in Instituições de Direito do Trabalho, p. 564/571, 16a edição, Editora LTr).

Contudo, em razão da desigualdade intrínseca ao contrato de trabalho, o exercício deste direito acarreta para o empregador o ônus de indenizar o empregado, sendo que apenas em casos excepcionais, previstos no artigo 482 da CLT, é indevida a indenização.

Por se tratar do grau máximo de punição que pode ser aplicado ao empregado, a doutrina estabelece certos requisitos para a configuração da justa causa: a) gravidade da falta; b) nexo causal entre falta e dispensa; c) atualidade da falta; d) proporcionalidade entre a falta e a punição.

Assim, embora a perda da confiança possa sempre ser causa da extinção do contrato de trabalho, para que esta extinção ocorra por justa causa é necessário que, objetivamente, se tenha configurado uma das hipóteses acima.

Ademais, o ato faltoso deve ser cabalmente provado, eis que a dispensa por justa causa constitui-se na mais elevada penalidade imposta ao empregado, que pode macular a sua vida profissional.

Mais: tendo em vista o princípio da continuidade da relação empregatícia, cabia à reclamada o ônus de demonstrar o fato que deu ensejo à alegada dispensa por justa causa, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC e ainda conforme Súmula nº 212 do C. TST.

In casu, entendo que a prova da alegada falta grave cometida pelo autor é suficiente.



A reclamada juntou aos autos com a defesa boletim de ocorrência registrado no dia 26/09/2017 com relação às ameaças feitas pelo reclamante ao Sr. Saulo, proprietário da reclamada, via Facebook (fls. 125/126).

Às fls. 129 e seguintes é possível verificar as telas do Facebook do perfil do reclamante com o nome "Rogério Luiz", no qual há várias fotos do reclamante junto com outras pessoas, inclusive crianças, as quais aparentemente são seus filhos.

De tal perfil foi enviada a seguinte mensagem para o Sr. Saulo: "... *todo mundo na embarque tem vc como mesquinho e avarento*". Afirma ainda que: "... *também concordo que vc é um desgraçado mesquinho*" e, também, "*vou levar o sindicato na sua porta já convenção com eles e vc vai vê uma coisa não era pra vc manda meu manos embora seu maçon safado*".

É possível constatar ainda que à fl. 133 o reclamante repostou uma postagem do Sr. Saulo Duarte, tendo escrito "*safado avarento*".

O reclamante na inicial afirmou apenas que não é autor de tais ofensas, o que "*pode ter ocorrido por eventual uso indevido de sua senha, perfil falso ou homônimo*" (fl. 06).

Entretanto, o reclamante não logrou demonstrar nestes autos a falsidade do perfil autor das ofensas acima transcritas, cujas telas contém, inclusive, fotos do reclamante.

A prova pericial pleiteada pelo reclamante para comprovar que não seria o autor de referido perfil revelou apenas que: "*concluiu que a conta de onde as mensagens partiram fora excluída do "facebook" e que as mensagens não teriam partido da conta apresentada pelo autor, ainda ativa na data da diligência pericial*".

Ora, o fato de as mensagens ofensivas, segundo o Sr. Perito, não terem sido enviadas do perfil do reclamante ativo no momento da perícia, não significa que ele não foi o autor de tais envios, bem como responsável pelo perfil das quais partiram, que teria sido excluído.

Destaque-se que a prova pericial foi requerida pelo reclamante, contra o qual recai o ônus de comprovar que o usuário do "facebook", **embora com seu nome e com suas fotos**, tratava-se de "perfil falso", como alegou na inicial (art. 818 da CLT e 373, I do CPC).



Ademais, como se infere da prova oral, o reclamante reconheceu, em seu depoimento pessoal, sua foto no Id 58003fc (fls. 85/87), que coincidem com as fotos juntadas pela ré às fls. 129 e seguintes, bem como declarou que quando foi despedido recebeu um telegrama informando que o motivo estava ligado as mensagens postadas; (fl. 167).

Além disso, ainda que o reclamante não tenha sido punido com advertências ou suspensões no curso do contrato de trabalho, na forma declarada pelo preposto da reclamada (fl. 167), entendo que, a falta cometida em razão das agressões verbais dirigidas ao seu superior hierárquico, são suficientes para caracterizar falta grave ensejadora de justa causa.

Por todos esses elementos, reformo a r. sentença para manter a justa causa aplicada pela reclamada, razão pela qual julgo improcedentes os pedidos formulados pelo reclamante.

Dispositivo

ISTO POSTO, decide esta relatora conhecer do recurso interposto por **EMBARK - INDÚSTRIA E COMÉRCIO DE IMPLEMENTOS RODOVIÁRIOS LTDA.** e **DAR-LHE PROVIMENTO** para confirmar a justa causa aplicada, julgando improcedentes os pedidos do autor, nos termos da fundamentação. Custas no valor de R\$ 485,20, em reversão, pelo autor, arbitradas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 24.260,00 (fl. 23), das quais fica isento. Nada mais.

PROCESSO JULGADO EM SESSÃO ORDINÁRIA REALIZADA EM 10 DE JUNHO DE 2025.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador do Trabalho Eder Sivers.

Composição:



Relatora: Desembargadora do Trabalho Keila Nogueira Silva
Desembargador do Trabalho Levi Rosa Tomé
Desembargador do Trabalho Eder Sivers

Ministério Público do Trabalho: Exmo(a). Sr(a). Procurador(a) ciente.

ACÓRDÃO

Acordam os magistrados da 7ª Câmara - Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em julgar o processo nos termos do voto proposto pela Exma. Sra. Relatora.

Votação unânime.

KEILA NOGUEIRA SILVA
Relatora

Votos Revisores

