



PROCESSO Nº TST-RR - 11752-15.2020.5.18.0010

RELATOR : MINISTRO AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR
RECORRENTE : VENEZA CONFEITARIA LTDA - ME
RECORRIDO : KLELVIS RODRIGUES DA MATA.
GMARPJ/rfm/ARPJ

JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO

I - AGRAVO. 1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM NO STATUS DO WHATSAPP. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 2. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TESE 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. LIMITES DA INDISPONIBILIDADE NEGOCIAL.

O agravo, quanto à aplicação da justa causa e à redução do intervalo intrajornada por norma coletiva, deve ser provido para o exame do agravo de instrumento pelo Colegiado.

Agravo conhecido e provido.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO. 1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA NO STATUS DO WHATSAPP. FALTA GRAVE. POTENCIAL CARCTERIZAÇÃO. 2. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TESE 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. LIMITES DA INDISPONIBILIDADE NEGOCIAL.

Potencializada a violação dos arts. 482, "k", da CLT e 7º, XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista quanto aos temas epígrafados.

Agravo de instrumento conhecido e provido.

III - RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA

FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA NO STATUS DO WHATSAPP. GRAVIDADE DA CONDUTA. JUSTA CAUSA. CARACTERIZAÇÃO.

1. Restou incontroverso que o autor postou no *status* do seu *WhatsApp* frase agressiva em que, além de demonstrar desprezo pela sua empregadora, a acusava de atraso no pagamento do 13º salário (fato que não correspondia à verdade).

2. O Tribunal Regional afastou a justa causa com o seguinte fundamento: *"...embora reprovável a conduta do autor, referida situação não se reveste de gravidade suficiente para a justa causa aplicada"*.

3. Ocorre que a difamação do empregador é, sim, comportamento grave o suficiente para romper o vínculo de emprego, sendo preciso lembrar que os deveres que emanam do contrato de trabalho são recíprocos, cabendo à Justiça do Trabalho avaliar seu inadimplemento com a mesma régua.

4. Se o empregador agride verbalmente e difama seu empregado estará plenamente justificada a ruptura contratual por rescisão indireta, sem falar no deferimento de indenização por dano extrapatrimonial e são incontáveis as decisões nesse sentido.

5. Não há, pois, como entender que idêntico comportamento por parte do empregado não se revista de gravidade suficiente para reconhecer o justo motivo para a rescisão contratual.

Recurso de revista conhecido e provido para reconhecer a justa causa para a ruptura contratual.

[...]

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - **11752-15.2020.5.18.0010**, em que **é Recorrente(s) VENEZA CONFEITARIA LTDA - ME** e **é Recorrido(s) KLELVIS RODRIGUES DA MATA**.

Trata-se de agravo interposto pela ré contra decisão unipessoal que negou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista, **interposto sob a égide da Lei n.º 13.467/2017**.

Foram apresentadas contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos regimentais.

É o relatório.

V O T O

I - AGRAVO

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade recursal, concernentes à tempestividade e à regularidade de representação processual, **CONHEÇO** do agravo interno.

2. MÉRITO

2.1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA NO STATUS DO WHATSAPP

A agravante, quanto à aplicação da justa causa pelo empregador, logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão agravada referentes à incidência da Súmula nº 126 do TST e, via de consequência, à ausência de transcendência da causa.

De fato, afigura-se possível o reenquadramento jurídico dos fatos narrados pela Corte Regional, sem que se cogite de reexame de fatos e provas (Súmula nº 126 do TST).

Assim, afastados os óbices apontados na referida decisão, o agravo interno deve ser provido para prosseguir no exame do agravo de instrumento pelo Colegiado.

DOU PROVIMENTO ao agravo.

[...]

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade recursal, pertinentes à tempestividade e à regularidade de representação e preparo, **CONHEÇO** do agravo de instrumento.

2. MÉRITO

2.1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA EM REDE SOCIAL. FALTA GRAVE COMPROVADA. 2.2. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. VALIDADE. TESE 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. LIMITES DA INDISPONIBILIDADE NEGOCIAL

Ante a potencial violação dos arts. 482, “k”, da CLT e 7º, XXVI, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista quanto aos temas epigrafados.

DOU PROVIMENTO ao agravo de instrumento para determinar o julgamento do recurso de revista, observado o trâmite regimental.

III – RECURSO DE REVISTA

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, pertinentes à tempestividade, à regularidade da representação processual e do preparo, prossegue-se à análise dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.

2.1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA EM REDE SOCIAL. FALTA GRAVE COMPROVADA

A Corte Regional, no que tange à aplicação da justa causa, negou provimento ao recurso ordinário interposto pela ré, adotando a seguinte fundamentação *verbis*:

JUSTA CAUSA

O d. Juízo de origem declarou para todos os efeitos que o término do contrato de trabalho operou-se sem justa causa e deferiu verbas rescisórias.

A reclamada recorre.

Sustenta que não houve atraso no pagamento da primeira parcela do 13º salário, sendo realizado no dia 30/11/2020, conforme documento assinado pelo recorrido.

Assim, afirma que "*não remanesce nenhuma dúvida sobre a autoria dos fatos imputados ao Recorrido, que se enquadram perfeitamente na hipótese prevista na alínea "k" do artigo 482 da CLT, isto é, ato lesivo a honra e a boa fama contra o empregador, restando caracterizada a quebra de confiança entre as partes, elemento indispensável para a manutenção do contrato, justificando a justa causa aplicada.*" (fl. 334).

Pugna pela reforma da sentença para que seja mantida a justa causa e indeferido pedidos consectários.

Analiso.

De plano, registro que, para a configuração da dispensa por justa causa (penalidade máxima aplicada ao empregado no âmbito do contrato de emprego), é necessária prova robusta e convincente da prática de falta grave cometida pelo trabalhador, pois trata-se de medida que afeta a sua vida profissional, além de lhe privar de alguns direitos rescisórios.

Outrossim, é imprescindível a imediatidade entre o ato praticado e a ruptura do contrato de trabalho, a proporcionalidade entre falta e punição, além da singularidade da pena, caso contrário, prevalece a dispensa sem justo motivo.

O ônus probatório do cometimento de ato faltoso pelo empregado incumbe ao empregador, por força dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC.

No caso, narra a ré que *"no dia 04/12/2020 a Reclamada tomou conhecimento através da postagem pelo status no WhatsApp do Reclamante, que no dia 30/11/2020 ele fez uma publicação denegrindo a imagem da empresa ao relatar a seguinte frase: **"Cadê essa porcaria do 13 q não sai. Essa porra dessa padaria q não paga"** (fl. 43).*

Nesse contexto, afirma que o autor incidiu em ato lesivo à honra e à boa fama do empregador, e sendo assim realizou a dispensa por justa causa.

Sem delongas, entendo que embora reprovável a conduta do autor, referida situação não se reveste de gravidade suficiente para a justa causa aplicada.

Em relação a esta questão, transcrevo a irretocável fundamentação lançada na sentença, ora também adotada como razão de decidir, *verbis*:

"Acontece que, diferente do alegado na defesa, não consta nos autos prova de que o autor teria se negado a cumprir a ordem de alteração do seu no WhatsApp. Pelo contrário, ficou incontroverso que a publicação ofensiva foi retirada em poucos minutos, não existindo sequer indícios de que esse fato tem gerado alguma repercussão negativa em relação à imagem da empresa.

Vale notar que, ao ser interrogada, a preposta da empresa disse que "não sabe informar quanto tempo (a publicação) lá permaneceu" (p. 303), caracterizando, assim, uma confissão ficta.

(...)

Como se não bastasse, ao aplicar a sanção máxima, o empregador desconsiderou totalmente o histórico de quase oito anos de bons serviços prestados e sem nenhuma infração disciplinar.

Nesse sentido, a preposta confessou que "antes da dispensa não havia nenhum fato que desabonasse a conduta do autor" (p. 303)."

Registro que o fato da parcela do décimo terceiro não estar atrasada, por si só, não eleva o fato à gravidade máxima, mormente levando-se em consideração os argumentos já citados acima.

Dessa forma, mantenho a sentença.

A demandada insurge-se contra a decisão, sustentando ser *"incontroverso que o Recorrido foi o autor das condutas difamatórias feitas por meio do seu status no WhatsApp, ofendendo o seu empregador"*. Afirma que a conduta *"é grave o suficiente para a aplicação da rescisão por justa causa"*, por ato lesivo à honra e à boa fama do empregador. Indica violação dos arts. 482, "k", da CLT e 5º, II, da Constituição e transcreve arestos para o cotejo de teses.

Por tratar-se de questão não pacificada em torno da interpretação da legislação trabalhista, reconheço a **transcendência jurídica** da matéria.

Foram preenchidos os requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT, uma vez que há transcrição dos trechos da decisão recorrida que consubstanciam o questionamento das controvérsias, bem como a indicação, de forma explícita e fundamentada da Divergência Jurisprudencial, impugnando o recorrente os fundamentos jurídicos da decisão.

Feitas tais considerações, tem-se que o recurso de revista alcança conhecimento.

O art. 482 da CLT enumera as infrações cometidas pelo empregado que autorizam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Em sua alínea “k”, especificamente, dispõe, *verbis*:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

[...]

k) **ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;**

Não se desconhece que para a manutenção da rescisão contratual por justa causa, penalidade máxima aplicada pelo empregador, há a necessidade da comprovação robusta da prática de falta grave pelo empregado que enquadre a conduta nas hipóteses disciplinadas no art. 482 da CLT, sendo ainda necessário observar o princípio da imediatidade e a proporcionalidade entre a falta e a punição.

Na presente hipótese, conforme relatado no acórdão recorrido, *“narra a ré que ‘no dia 04/12/2020 a Reclamada tomou conhecimento através da postagem pelo status no WhatsApp do Reclamante, que no dia 30/11/2020 ele fez uma publicação denegrindo a imagem da empresa ao relatar a seguinte frase: ‘Cadê essa porcaria do 13 q não sai. Essa porra dessa padaria q não paga’ (fl. 43)’*”.

O Tribunal Regional manteve o afastamento da justa causa com o seguinte fundamento: *“Sem delongas, entendo que embora reprovável a conduta do autor, referida situação não se reveste de gravidade suficiente para a justa causa aplicada”*.

Ocorre que a difamação do empregador é, sim, comportamento grave o suficiente para romper o vínculo de emprego, sendo preciso lembrar que os deveres que emanam do contrato de trabalho são recíprocos, cabendo à Justiça do Trabalho avaliar seu inadimplemento com a mesma régua.

Se o empregador agride verbalmente e difama seu empregado estará plenamente justificada a ruptura contratual por rescisão indireta, sem falar no deferimento de indenização por dano extrapatrimonial e são incontáveis as decisões nesse sentido.

Não há, pois, como entender que idêntico comportamento por parte do empregado não se revista de gravidade suficiente para reconhecer o justo motivo para a rescisão contratual.

Extraí-se do trecho acima transcrito que a publicação foi intencional e tendente a desabonar a imagem da empregadora, apresentando-a como uma caloteira, o que não era verdade, pois o próprio acórdão reconheceu que não havia atraso no pagamento do 13º salário.

Acrescente-se que a frase demonstrou todo o desprezo que o autor tinha por sua empregadora (***essa porra dessa padaria***), frase inserida no status do WhatsApp, de modo que todos os seus contatos tiveram acesso, inclusive seus colegas de serviço e seu empregador.

O comportamento do autor, portanto, foi de gravidade suficiente a justificar a ruptura contratual com justo motivo, razão pelo qual **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 482, "k", da CLT.

[...]

2. MÉRITO

2.1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA NO WHATSAPP. GRAVIDADE DA CONDUTA. CARACTERIZAÇÃO

No mérito, conhecido o recurso de revista por violação do art. 482, "k", da CLT, **DOU-LHE PROVIMENTO** para reconhecer válida a aplicação da justa causa pela empregadora e, via de consequência, julgar improcedentes os pedidos associados à reversão da justa causa.

[...]

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, I - conhecer do agravo e, no mérito, dar-lhe provimento para prosseguir no exame do agravo de instrumento; II - conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o julgamento do recurso de revista; III - conhecer do recurso de revista, quanto aos temas “dispensa por justa causa”, por violação do art. 482, “k”, da CLT, e “redução do intervalo intrajornada”, por violação do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão recorrido, reconhecer válida a aplicação da justa causa pela empregadora, julgando improcedentes os pedidos associados à reversão da justa causa, e excluir da condenação o pagamento de intervalo intrajornada e reflexos, no período abrangido pelas normas coletivas (a partir de 2018). Em consequência, absolve-se a ré da multa por interposição de embargos de declaração protelatórios. Para fins recursais, fica inalterado o valor da condenação.

Brasília, de de

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR
Ministro Relator