



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0000193-81.2023.5.23.0086**

Relator: AGUIMAR MARTINS PEIXOTO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/12/2023

Valor da causa: R\$ 241.260,67

Partes:

RECORRENTE: BRUNO HENRIQUE ALONGE

ADVOGADO: GUSTAVO RODRIGUES CARVALHO

RECORRIDO: RURAL BRASIL S.A.

ADVOGADO: LARA ANDRESSA MESSIAS NOGUEIRA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
2ª Turma

PROCESSO N. 0000193-81.2023.5.23.0086 (ROT)

RECORRENTE: BRUNO HENRIQUE ALONGE

RECORRIDA: RURAL BRASIL S.A.

RELATOR: AGUIMAR PEIXOTO

EMENTA

JUSTA CAUSA. ATOS LESIVO DA HONRA OU BOA FAMA. COMPROVAÇÃO. A extinção do contrato de trabalho por justa causa constitui a mais grave penalidade na esfera trabalhista e somente pode ser reconhecida em juízo mediante prova clara e robusta do alegado, e quando constatada a culpa grave do empregado, haja vista as consequências nefastas que pode causar na vida privada e profissional do trabalhador. No caso, comprovada a prática de ato lesivo da honra ou boa fama do empregador hábil a ensejar a dispensa por justa causa do autor, não prospera o pleito de reversão da aludida modalidade rescisória em dispensa sem justa causa. **Recurso ordinário não provido.**

RELATÓRIO

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

O Juiz **Herbert Luis Esteves**, da Vara do Trabalho de Água Boa, de acordo com a sentença, cujo relatório adoto, julgou improcedentes em parte os pedidos formulados na inicial.

Apostou aos autos o recurso ordinário do autor objetivando a reforma da sentença com relação a matérias em que restou sucumbente.

Preparo recursal dispensado.



Contrarrazões ofertadas.

Dispensada a manifestação do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 51 do Regimento Interno desta Corte.

Em síntese, é o relatório.

ADMISSIBILIDADE

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

MÉRITO

O autor se insurge contra a sentença que julgou improcedente o pedido de conversão dispensa por justa causa a ele aplicada em dispensa sem justa causa, sustentando, em síntese, que as faltas a ele apontadas não são de porte a ensejar a aludida penalidade, devendo ter sido observada, antes de mais nada, a gradação de penalidades de menor potencial lesivo, bem assim a ocorrência de perdão tácito ante o decurso do tempo até a dispensa.

Pois bem.



Narram os autos que o autor foi contratado pela ré em 17/5/2022 para a função de consultor de crédito de campo, tendo sido dispensado por justa causa em 15/2/2022 em razão de faltas disciplinares a ele atribuídas, entre elas, ato lesivo da honra ou boa fama do empregador (art. 482, "j" da CLT) ocorrido no âmbito da empresa durante confraternização envolvendo empregados e clientes, em razão de desavença entre o demandante com o cliente Elias Pagno, fato, este, incontroverso.

A justa causa revela-se pelo comportamento contrário aos deveres impostos pelas regras de conduta que disciplinam as obrigações inerentes à relação de emprego.

Compete realçar que 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 incontestada 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)

Quanto ao ato atentatório à honra e boa fama da empresa, cabe extrair dos valiosos ensinamentos de **Maurício Godinho Delgado**:

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 outrem (alínea "j"). O tipo jurídico ora examinado trata da injúria, calúnia ou difamação, a par da agressão física, praticadas contra colegas ou terceiros, *no âmbito do estabelecimento empresarial*. Abrange, pois, não somente as ofensas morais, porém também as físicas.



A ordem jurídica limita o âmbito de ocorrência da infração ao ambiente laborativo do empregado, ainda que ele cometa a infração contra terceiro, pessoa estranha à empresa (visitante, etc.). É claro que o local em que o trabalhador já esteja submetido ao poder empregatício, inclusive fi scalizatório e disciplinar, também se enquadra no requisito circunstancial apontado pela alínea "j" do art. 482 da CLT: por exemplo, ofensas e agressões durante o desenrolar do transporte ofertado pela empresa, nos moldes das horas *in itinere*, cujo período esteja integrado ao contrato de trabalho(23). Na mesma linha, o período à disposição na entrada e saída do serviço, conforme art. 58, § 1º, da CLT (Súmula 366, TST), em que o obreiro também se encontra sob regência do poder empregatício(24). Não é, pois, relevante que o empregado ofensor esteja *trabalhando*, ao contrário do que sugere o texto literal da alínea "j" examinada (que fala em ato "*praticado no serviço*"); o fundamental é que ele se encontre no âmbito laborativo, de modo a permitir que sua infração, injustifi cadamente, contamine o ambiente do estabelecimento ou empresa.

Esclarece a lei que a "*legítima defesa*, própria ou de outrem", elide a justa causa (alínea "j" , *in fine*, do art. 482 da CLT; grifos acrescidos). Porém, como se sabe, a defesa somente preserva sua legitimidade esterilizadora do ilícito se forem utilizados meios moderados de revide, em contexto de ofensa ou agressão atual ou iminente. O ônus probatório desta excludente da infração trabalhista e da respectiva punição será, entretanto, do empregado. (*Curso de Direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2019. fls. 1437/1438)

Veja-se que o ato atentatório da honra e boa fé no trabalho, previsto na alínea "j" do art. 482 da CLT, decorre tanto de ofensas morais, quanto físicas perpetradas pelo trabalhador, não sendo necessário que ele esteja efetivamente trabalhando no momento do ato, mas que se encontre dentro no ambiente laboral.

Conforme os documentos relativos ao inquérito realizado pela ré, em especial o depoimento prestado pelo empregado Aislan Hernandez Tafarel (Id 7b4039d), não impugnado pelo autor, a falta grave ocorreu no dia 24/11/2022 no estabelecimento da ré na cidade de Querência/MT, sendo que, durante uma confraternização envolvendo empregados e clientes, realizada em razão de jogo da seleção brasileira na copa do mundo de futebol masculino que ocorria à época, em determinado momento, após um gol da seleção brasileira, e, também, ao final do jogo, o autor teria solicitado que fosse disponibilizado o hino do time do Corinthians, sendo que nas duas oportunidades, o cliente Elias Pagno teria dito para "... não tocar o hino porque era de presidiário ...", o que, conforme o empregado Aislan, que se encontrava no local, teria sido dito em tom de brincadeira, o que, inclusive, seria algo comum entre os torcedores.

Após o cliente ter, na segunda oportunidade, repetido o referido dizer, o autor teria se levantado e "ido para cima" daquele, "apontando o dedo" e "querendo empurrar". Aslan informou que tentou conter o reclamante, informando se tratar de brincadeira, mas este continuou apontando o dedo para o cliente de forma agressiva, oportunidade em que o chamou de lado novamente e o admoestou: "Bruno, nós estamos numa confraternização, eu peço que você fique quieto e outra, você tá encrencando ainda com cliente nosso".



Contudo, o autor manteve a desavença com o cliente, oportunidade em que Aslan teria solicitado o encerramento da discussão, caso contrário chamaria o gerente para retirá-lo do local, ação que não causou nenhum efeito.

Aslan relatou que, posteriormente, pediu novamente ao autor para manter a calma, sendo que este, no aludido momento, o chamou "para brigar", dizendo "porque você não me bate, então? Me bate", e, mais adiante, falou "para ser mandado embora", cessando a discussão após tais fatos. Ainda, conforme o aludido relato, outro cliente do estabelecimento, incomodado com as atitudes do autor, pretendeu brigar com o autor, precisando ser contido.

Conforme o aludido contesto fático, o autor, durante confraternização ocorrida em estabelecimento desta, reagiu de forma absolutamente desproporcional à fala de cliente acerca de torcida de time de futebol, realizada em contexto de descontração, "brincadeira" como se refere o empregado ouvido no inquérito empresarial, tentando agredi-lo tanto de forma direta ("indo pra cima", "querendo empurrar") quanto indireta, pois é sensato concluir que, em tal contexto, o ato de apontar o dedo possa ser compreendido como ameaça pela vítima.

A situação é agravada, ainda, pelo fato de o obreiro ter pretendido ir às vias de fato justamente com o colega que tentou impedir a desavença anterior, sendo que as proporções só não foram maiores porque se conseguiu conter outro cliente que, indignado com a situação, pretendia brigar com o demandante.

O ato faltoso em questão revela-se suficientemente grave a ensejar a imediata ruptura do contrato de trabalho, não se havendo falar em necessidade de observância da gradação de penalidades de menor potencial repressivo.

Outrossim, os documentos carreados com a defesa demonstram sua ocorrência em 24/11/2022, ao passo que a respectiva apuração teve início em 13/12/2022, culminando com a aplicação da justa causa em 15/12/2022, não se detectando o decurso de prazo hábil a ensejar a ocorrência de perdão tácito.

Diante do exposto, mantenho a sentença que indeferiu o pedido de conversão da dispensa por justa causa em sem justa causa e obrigações de fazer e pagar daí decorrentes.

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 Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, durante a 6ª Sessão Ordinária de Julgamento, realizada de forma presencial e virtual, entre as 09h00 do dia 13/03/2024 e as 09h00 do dia 14/03/2024, **DECIDIU**, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator, seguido pelo Juiz Convocado Juliano Girardello e pela Desembargadora Eleonora Lacerda.

O Advogado Gustavo Rodrigues Carvalho falou em defesa do Recorrente Autor. A Advogada Lara Andressa Messias Nogueira falou em defesa da Recorrida Ré.

Obs.: Ausentes os Excelentíssimos Senhores Desembargadores Maria Beatriz Theodoro Gomes e João Carlos Ribeiro de Souza, em virtude de férias regulamentares. A Excelentíssima Senhora Desembargadora Eleonora Alves Lacerda presidiu a sessão.

Plenário virtual, quinta-feira, 14 de março de 2024.

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

AGUIMAR PEIXOTO
Desembargador do Trabalho
Relator

