



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

PROCESSO nº 1000539-94.2018.5.02.0079 (ROPS)

RECORRENTE: [REDAZIDA]

1.º RECORRIDO: [REDAZIDA]

2.º RECORRIDO: CLARO S/A

ORIGEM: 79.ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO

RELATOR: MARCOS NEVES FAVA

JUSTA CAUSA. ASSÉDIO SEXUAL. CLIENTE DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. GRAVIDADE EQUIVALENTE À PENA. PREJUÍZO AO EMPREGADOR, POR SUA RESPONSABILIDADE PERANTE TERCEIROS. DISPENSA MOTIVADA MANTIDA. O empregado reclamante, trabalhador em manutenção de equipamentos residenciais de televisão a cabo, aproveitou-se do atendimento a uma cliente, para, a partir de então, assediá-la mediante comunicados e propostas por meio de mensagens via celular. Não obstante as peremptórias recusas, o empregado manteve a atitude e houve dela reclamação à empregadora. A conduta em comento é grave o suficiente a justificar o rompimento abrupto do contrato. De ver que o empregador, segundo as normas do ordenamento, responde perante terceiros, pelas ações e omissões de seus prepostos, empregados e comitentes, do que deriva o prejuízo, ainda que potencial, que a conduta analisada impôs ao empregador. Decerto, tratando-se de falta realmente grave que sepulta a confiança e contamina a visibilidade/imagem da empresa perante sua clientela, afigura-se correta a imediata aplicação da justa causa. Recurso a que se nega provimento.

Inconformado com a r. sentença (fls. 177/180), que julgou improcedentes os pedidos formulados na reclamação trabalhista, recorre ordinariamente o demandante, às fls. 185/189, insurgindo-se quanto à justa causa e honorários sucumbenciais.

Dispensado o recolhimento das custas.

Contrarrazões apresentadas às fls. 192/195 e 196/201.

Não há pronunciamento do Ministério Público do Trabalho, conforme estabelecido na Portaria n.º 03, de 27 de janeiro de 2005, da Procuradoria Regional do Trabalho - 2.ª Região.

É o relatório.

VOTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário.

Da justa causa

Insurge-se o demandante quanto à manutenção da justa causa, alegando a não comprovação do assédio que lhe fora imputado. Admite que se relacionou com uma cliente, porém não se excedeu para retomar o enlace, tampouco se portou contrariamente à vontade daquela.

Desde logo, é imperioso frisar que doutrina e jurisprudência são unânimes em exigir prova robusta da falta motivadora da dispensa por justa causa, diante dos efeitos deletérios acarretados à vida funcional do empregado e da inexistência de relevantes deveres contratuais para o empregador que maneje essa modalidade de ruptura do pacto laboral.

Por outro lado, também é tendência da melhor doutrina avaliar a conduta do empregado à luz de seu passado funcional e à luz da gradação de penalidades que tem repercussão no Direito do Trabalho.

A respeito do tema preleciona a doutrina:

"Um dos elementos essenciais à caracterização da justa causa é, portanto, a gravidade da falta. Mas o conceito de gravidade é relativo. Como escreve Evaristo de Moraes Filho, a culpa do empregado deve ser apreciada in concreto (...). Acentua, por isso, De Litala que 'a falta pode ser grave, mas pode, em relação aos méritos particulares do empregado e a uma prestação de trabalho laboriosa e honesta, perder seu caráter de gravidade. A falta, ao contrário, pode ser leve, mas, colocada em relação à conduta desrespeitosa e negligente do empregado, por assumir feição de particular gravidade, como a última gota que faz transbordar o copo, e tornar legítima a resolução do contrato'. A desídia do empregado, por exemplo, configura-se, quase sempre, através da repetição de faltas leves.

(...)

Proporcionalidade entre a falta e a punição. Como decorrência do fato de somente a falta grave justificar a resolução do contrato, e tendo o empregador a faculdade de impor penas disciplinares ao empregado, antes de adotar a medida extrema da resolução do contrato, deve haver proporcionalidade entre a punição e falta" (SÚSSEKIND, Arnaldo [et al.]. Instituições de Direito do Trabalho. Volume 1. 22. ed. atual. São Paulo: LTr, 2005, p. 574 e 576).

E também:

"A doutrina e a jurisprudência elegem, ainda, o caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar como importante critério informador da aplicação de penas no contexto empregatício. Considera-se fundamental que o poder punitivo seja exercido com a finalidade de ajustar o obreiro à sadia convivência laborativa, em um contexto de regras lícitas adotadas pela empresa. O objetivo central de tal poder não seria sancionar, punir, mas principalmente criar condições para a ressocialização obreira no universo empresarial. A punição deve ser encarada apenas como instrumento subordinado a esse objetivo maior, do mesmo modo que a exclusão do trabalhador do emprego deve ser tida como solução cabível somente em casos efetivamente justificáveis. É mecanismo de realização desse caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar a gradação de penalidades. De fato, a adoção de medidas punitivas em escala crescente transmite ao obreiro a clara noção do desajuste de seu comportamento, permitindo o melhor alcance de sua ressocialização laborativa. A gradação favorece, pois, em geral, o sentido didático do exercício punitivo" (DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 1189).

Na hipótese, afirmou a primeira demandada (██████████) que a dispensa por justa causa decorreu de assédio praticado pelo autor quando da realização de um serviço na residência de uma cliente da segunda reclamada (CLARO S/A). Conforme relato da cliente, teria o reclamante tentado contato físico, além de assediá-la posteriormente via mensagens de "WhatsApp" (fls. 113).

Com efeito, desvencilhou-se a empregadora do ônus de demonstrar a falta grave praticada pelo autor que culminou na justa causa por incontinência de conduta (artigo 482, alínea "b", da CLT).

Com a contestação, trouxe a primeira reclamada a comunicação eletrônica de fls. 150, dando conta da ciência do assédio, relatado pela cliente da CLARO ao operador. Juntou ainda as capturas de telas de diálogos travados por "WhatsApp", que não deixam dúvidas do comportamento inapropriado do autor. Percebe-se que - não obstante a assertividade e falas circunscritas ao serviço por parte da cliente - insiste o reclamante no estreitamento de contato (fls. 143/148), postura absolutamente intransigente, invasiva e nada profissional.

O diálogo supra - por suficiente à quebra da necessária confiança que deve haver entre empregado/empregador - torna despicienda a perquirição de outros meandros envolvendo a situação. Aliás, embora tenha mencionado desconhecer o motivo da ruptura contratual na petição inicial (fls. 05), verifica-se que o autor subscreveu o comunicado de dispensa de fls. 151, em que descrita a falta imputada. Ainda assim, inova o demandante em réplica (fls. 173/176) - mediante tese que reitera em seu apelo - ao invocar a existência de um relacionamento com a cliente, o que também não se compatibiliza com o teor das referidas conversas.

No mais, a prova testemunhal corrobora a tese defensiva: "que o reclamante foi dispensado devido a assediar uma cliente da segunda reclamada, sendo que pegou o telefone da mesma e passou a assediá-la; que a segunda reclamada ligou para a cliente para saber se o serviço tinha sido feito, ao que a cliente reclamou da assédio" (cf. ata de audiência de fls. 171).

A conduta em comento é grave o suficiente a justificar o rompimento abrupto do contrato. De ver que o empregador, segundo as normas do ordenamento, responde perante terceiros, pelas ações e omissões de seus prepostos, empregados e comitentes, do que deriva o prejuízo, ainda que potencial, que a conduta analisada impôs ao empregador.

Decerto, tratando-se de falta realmente grave que sepulta a confiança e contamina a visibilidade/imagem da empresa perante sua clientela, afigura-se correta a imediata aplicação da justa causa.

Mantenho.

Dos honorários advocatícios

O Juízo de Origem condenou o reclamante em honorários advocatícios sucumbenciais à razão de 5% do valor da causa, bem como determinou a suspensão da respectiva exigibilidade (artigo 791-A, §4.º, da CLT), com o que ele não se conforma.

De início, cumpre lembrar que os benefícios da justiça gratuita foram deferidos ao trabalhador (fls. 179).

Por sua vez, preleciona o §4.º do artigo 791-A da CLT que: "vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário".

A previsão de sucumbência no processo do trabalho - oriunda da Lei n.º 13.467/2017 - não impede o acesso à

justiça, razão pela qual não há falar em inconstitucionalidade do preceito e exclusão do dever de pagamento dos honorários. Ora, foi justamente tentando compatibilizar a sucumbência com aquela garantia e com o princípio da assistência jurídica integral, que se estabeleceu a suspensão da exigibilidade da verba enquanto persistir a insuficiência financeira do trabalhador.

Nesse cenário, tratando-se de aplicação literal de dispositivos que reputo compatíveis com a Lei Maior, não há o que deferir ao autor.

Mantenho.

Presidiu o julgamento a Exma Sra. Desembargadora MAGDA APARECIDA KERSUL DE BRITO.

Tomaram parte no julgamento os Exmos Srs. Magistrados MARCOS NEVES FAVA (Relator), MAGDA APARECIDA KERSUL DE BRITO(Revisora), SILVANA ABRAMO MARGHERITO ARIANO.

Presente o(a) I. Representante do Ministério Público do Trabalho.

Ante o exposto,

ACORDAM os Magistrados da 15.ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2.ª Região em: por unanimidade de votos, CONHECER do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Fica mantida a r. decisão de primeiro grau. Tudo conforme a fundamentação do voto do Relator.

MARCOS NEVES FAVA
Juiz Relator

v

VOTOS



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[MARCOS NEVES FAVA]

<https://pje.trtsp.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>



19013010363085700000041849537



Documento assinado pelo Shodo