



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0001020-21.2023.5.12.0047**

Relator: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 16/07/2024

Valor da causa: R\$ 16.629,42

Partes:

RECORRENTE: BEATRIZ LUISA DE ARRUDA

ADVOGADO: RENATO FELIPE DE SOUZA

RECORRIDO: TEPORTI TERMINAL PORTUARIO DE ITAJAI LTDA

ADVOGADO: ADRIEL D AVILA

ADVOGADO: LEANDRO SEBERINO DA SILVA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0001020-21.2023.5.12.0047 (RORSum)

RECORRENTE: BEATRIZ LUISA DE ARRUDA

RECORRIDO: TEPORTI TERMINAL PORTUARIO DE ITAJAI LTDA

RELATORA: MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT

EMENTA

JUSTA CAUSA. TIPIFICAÇÃO. USO DE E-MAIL CORPORATIVO PARA FINS DISTINTOS DOS PROFISSIONAIS.

Restando incontroverso o uso do e-mail corporativo para fins diversos dos profissionais, com a troca de mensagens de cunho ofensivo e em tom de intriga, piadas e outras de caráter inadequado, tem-se por demonstrado o comportamento faltoso da trabalhadora. O e-mail corporativo é ferramenta de trabalho e, como tal, pode e deve ser monitorado pelo empregador, sem que haja aí qualquer ilicitude na conduta. Os atos praticados pela trabalhadora não se resumiram unicamente no mal uso do e-mail corporativo, mas também no conteúdo inadequado das mensagens trocadas, com evidentes ofensas à supervisora, estando a justa causa tipificada na alínea "k" do artigo 482 da CLT (ato lesivo da honra ou da boa fama contra superiores hierárquicos). Agrava a situação da trabalhadora o fato de ser lotada no setor de recursos humanos, e, como tal, ciente das regras de conduta exigidas na empresa, a ela competindo, inclusive, dar conhecimento e exigir o cumprimento daquelas disposições pelos outros funcionários.

RELATÓRIO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **3ª VARA DO TRABALHO DE ITAJAÍ, SC**, sendo recorrente **BEATRIZ LUISA DE ARRUDA** e recorrida **TEPORTI TERMINAL PORTUARIO DE ITAJAI LTDA**.

Dispensado o relatório, nos termos do inc. IV do § 1º do art. 895 da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Justiça gratuita



Reitera a autora o pedido de concessão dos benefícios da justiça gratuita, alegando que inobstante o seu salário ultrapasse um pouco os 40% do teto da previdência, subscreveu declaração de incapacidade econômica, o que gera presunção relativo de hipossuficiência que não foi derruída pela parte adversa.

Pois bem.

Antes de analisar o recurso ordinário interposto, necessária a apreciação do pedido de gratuidade da justiça formulado, porquanto este influi na análise dos requisitos extrínsecos do recurso ordinário que interpôs.

A teor dos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT, fazem jus à justiça gratuita todos aqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% do limite máximo dos benefícios do RGPS; e, aqueles que, recebendo salário superior, demonstrem sua hipossuficiência financeira.

No aspecto, foi publicado, em 26/10/2022, acórdão de mérito decorrente do julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas 0000435-47.2022.5.12.0000, no qual foi fixada a tese jurídica no 13 em IRDR, verbis:

A partir do início da vigência da Lei no 13.467/2017 - que alterou a redação do § 3º e acrescentou o § 4º, ambos do art. 790 da CLT -, a mera declaração de hipossuficiência econômica não é bastante para a concessão do benefício da justiça gratuita, cabendo ao requerente demonstrar a percepção de remuneração inferior ao patamar estabelecido no § 3º do art. 790 da CLT ou comprovar a insuficiência de recursos para arcar com as despesas processuais (§ 4º do art. 790 da CLT).

Diante disso, reputo necessária, para a concessão do benefício, a comprovação da insuficiência econômica do declarante.

No caso, a prova documental demonstra que a autora percebe salário líquido de R\$1.838,00 (ID. 82c24e4), inferior ao patamar previsto no §3º do art. 790 da CLT.

Assim, reconhecendo comprovada a situação de hipossuficiência econômica, **concedo** à autora o benefício da justiça gratuita.

Por consequência, isento a autora do recolhimento das custas processuais e **conheço** do recurso, por hábil e tempestivo, assim como das contrarrazões apresentadas pela ré.

MÉRITO

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA



Inconformada com a sentença que manteve a justa causa que lhe foi aplicada, recorre a autora.

Alega que a troca de mensagens entre colegas, desabafando sobre questões relacionadas ao ambiente laboral, desavenças entre profissionais e críticas realizadas à gestão da empresa pela superior hierárquica, não constitui falta grave o suficiente a configurar a justa causa. Argumenta que o conteúdo das mensagens não configura ato ofensivo ou lesivo à empresa, tal qual reconhecido nos processos movidos pelas outras duas colegas envolvidas.

Pois bem.

A dispensa por justa causa, por se tratar de penalidade máxima imposta ao trabalhador, exige o cometimento de uma falta grave suficiente a ponto de tornar inviável a continuidade do contrato de trabalho, diante da perda de confiança e do descrédito, pelo empregador, quanto ao cumprimento, pelo empregado, das suas obrigações contratuais e legais.

No caso, a autora foi contratada para trabalhar na função de Analista no setor de Recursos Humanos, sendo que o contrato foi rescindido por justa causa em 09/8/2023, pela prática de falta grave tipificada no art. 482, "b" e "k", da CLT, conforme descrito no comunicado da fl. 202, em decorrência da troca de e-mails entre as funcionárias, dentre as quais a autora, desrespeitando a responsável pelo setor.

O Juízo de origem julgou improcedente o pedido de reversão da justa causa, pelos seguintes fundamentos (fls. 269-270):

É incontroverso que a Autora utilizou o e-mail corporativo para fins diversos do uso profissional.

A alegação de que todos os empregados utilizavam o e-mail de forma pessoal não torna a conduta correta, nem o torna sigiloso, como alegado na inicial.

Também não merece prosperar a alegação da Autora de que não foram repassadas informações de que era proibido utilizar o e-mail corporativo para assuntos pessoais, pois a Ré comprovou a entrega à Autora, quando da admissão, do Manual do Colaborador (Id. 8db6698), o qual traz os procedimentos e condutas a serem observados no ambiente de trabalho. Além disso, a Autora laborava no setor de recursos humanos, era analista de RH, justamente o setor responsável por repassar a política da empresa para os novos colaboradores e gerenciá-los durante todo o ciclo profissional, cuidando das questões comportamentais da organização e do relacionamento dos profissionais com a empresa.

Logo, não é crível que a Autora não soubesse sobre a restrição do uso do e-mail corporativo.

E mais: ficou demonstrado na defesa e comprovado no documento do Id. 10304f3 que, poucos dias antes da dispensa, a Autora participou de reunião onde teve como assunto a ética profissional e a confidencialidade de informações, além de ter sido enfatizada a proibição de "focacas" no ambiente de trabalho.



Ficou comprovado que a Autora usou indevidamente o e-mail corporativo, no qual escreveu coisas desrespeitosas, em tom pejorativo, com fofocas, violando o dever de ética profissional.

Assim, tem-se por correta a justa causa aplicada.

Conforme bem destacado pelo Juízo sentenciante, é incontroverso nos autos que a autora foi dispensada por ter utilizado do e-mail corporativo para fins diversos dos profissionais, bem assim por trocar mensagens de cunho ofensivo, além de mensagens em tom de intriga, piadas e outras de caráter inadequado, notadamente porque dirigidas à supervisora.

Os fatos que resultaram na tipificação do comportamento faltoso da autora não se resumiram unicamente em utilizar o e-mail corporativo para outros fins que não os de trabalho, mas também o conteúdo das mensagens trocadas, as quais se revestem de natureza ofensiva à sua supervisora, estando a justa causa tipificada na alínea "k" do artigo 482 da CLT (ato lesivo da honra ou da boa fama contra superiores hierárquicos).

Os documentos carreados à defesa atestam a regularidade do procedimento adotado pela ré, que culminou com a dispensa motivada da reclamante.

Além disso, a ré colacionou o registro de advertências verbais por desídia da colaboradora, que deixou de controlar cópias de fichas de entrega de EPIs e uniformes (25/7/2022), de solicitar e controlar os relatórios de autorização de horas extras assinados pelos colaboradores e gestor (em 05/05/23); e pelo fato de não ter solicitado ao funcionário Emerson Oliveira da Silva a devolução de uniforme, EPIs e crachá na assinatura do documento para exclusão do Plano de Saúde (em 06/06/23, fl. 201).

Observo, ainda, a advertência por escrito ocorrida no dia 21/7/2023, também por desídia, por não ter realizado corretamente a conferência do cartão de ponto, com erros de cálculo de horas extras e erro na escala de colaboradores do setor operacional (fl. 203).

Todo esse histórico demonstra que o ato faltoso, que culminou com a dispensa motivada, observou a proporcionalidade da punição.

Ademais, a testemunha ouvida a convite da ré esclareceu que a supervisora, ciente dos fatos, teria dito que não trabalharia mais com a autora.

É certo que a aplicação da justa causa pressupõe a análise do histórico de cada trabalhador, com a adequação da punição às suas condições pessoais e às circunstâncias que ensejaram a dispensa.



No caso em tela, a obreira já tinha advertências anteriores, e trabalhava no setor de recursos humanos, de forma que já sabia das consequências da conduta faltosa e motivadora da justa causa, tanto mais quando ostentava histórico disciplinar repleto de faltas anteriores.

O uso de e-mail corporativo é controlado e pode ser monitorado pelo empregador, uma vez que se equipara à ferramenta de trabalho, como já me manifestei em artigo publicado na Revista do TRT/12 (apud GUBERT, Maria Beatriz Vieira da Silva. O direito constitucional à privacidade e o rastreamento de e-mails. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, "O direito constitucional à privacidade e o rastreamento de e-mails". Revista do TRT da 12ª Região, Florianópolis, n. 21, 1 sem. 2005, p. 81-87).

Ademais, como destacado em defesa, na admissão, a autora recebeu da ré uma cópia do Regimento Interno (Manual do Colaborador), o qual previa orientações sobre a conduta admitida no ambiente de trabalho, notadamente quanto ao uso do e-mail corporativo.

Destaca-se, do regimento interno acostado pela ré à defesa, no item "11.2 Sigilo com informações e documentos", disposição expressa que indicava que o e-mail corporativo era destinado apenas para fins profissionais, não se prestando para assuntos pessoais, desabafos ou impressões sobre um ou outro funcionário, em especial se ocupante de cargo de chefia, *verbis*:

"É de responsabilidade do colaborador que possuir acesso à internet e à utilização de e-mail fazê-lo da melhor forma e somente para atividades profissionais e comerciais.

Ademais, como se extrai do conjunto probatório, a autora, até em função do cargo que ocupava, estava ciente de tais disposições regulamentares, tanto é que, como consta da comunicação da dispensa por justa causa (Id ID. 451b92e), participou, em 17/07/23, de ação promovida pela coordenação do Setor de RH, para tratar da confidencialidade e ética profissional da troca de informações do Setor, bem como reduzir as "fofocas" no ambiente de trabalho.

Se é fato que o ambiente de trabalho deve pautar-se no respeito e na urbanidade, é fato que os trabalhadores também devem a isso atentar, sob pena de, não cumprindo com tais deveres, incorrer em ato faltoso, como o ocorrente à espécie, tanto mais porque praticado por funcionária de setor de Recursos Humanos, que deveria dar o exemplo no cumprimento das normas regulamentares e observância dos deveres funcionais.

Assim, proporcional a punição aplicada, entendo por regular a dispensa motivada, já que houve comprometimento do grau de fidúcia que deve existir na relação de trabalho, notadamente na função e no setor em que laborava a obreira.



Diante dos fundamentos expostos, não há que se falar em reversão da dispensa motivada, indeferindo-se, por corolário, as verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada.

Nego provimento.

Pelo que,

ACORDAM os membros da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, conceder à autora os benefícios da Justiça Gratuita e **CONHECER DO RECURSO DE RITO SUMARÍSSIMO**. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. O Ministério Público do Trabalho manifestou-se pelo regular prosseguimento do feito, sendo desnecessária a sua intervenção. Mantém-se inalterado o valor das custas, fixadas sobre o valor dado à causa.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 29 de outubro de 2024, sob a Presidência da Desembargadora do Trabalho Teresa Regina Cotosky, o Desembargador do Trabalho Roberto Basilone Leite e a Juíza do Trabalho Convocada Maria Beatriz Vieira da Silva Gubert (Portaria SEAP/NUMAG nº 362/2024). Presente a Procuradora Regional do Trabalho Cristiane Kraemer Gehlen. Procedeu a sustentação oral (telepresencial), pela ré, o Dr. Adriel D'Avila.

MARIA BEATRIZ VIEIRA DA SILVA GUBERT
Relatora

