

TST mantém justa causa de funcionário que fez fotos da empresa

A postagem de fotos da empresa em perfil no Facebook levou à dispensa por justa causa de um funcionário de uma indústria. Para a Justiça do Trabalho, que considerou correta a dispensa, a divulgação das imagens violou o código de conduta da contratante, além de colocar em risco o patrimônio material e imaterial desta.

A indústria, localizada em Alvorada (RS), se identifica como produtora de suspensões de alta tecnologia e componentes para veículos de cargas e passageiros. Segundo a empresa, o metalúrgico divulgou em seu perfil Facebook fotografias que mostravam seus processos produtivos e suas dependências, com detalhes dos equipamentos. O procedimento, diz, teria colocado em risco seu sigilo industrial e sua segurança patrimonial.

A empresa afirmou que, segundo seu código interno de conduta, esse tipo de prática é expressamente vedado e que o regulamento era do pleno e prévio conhecimento do empregado.

Em seu depoimento, o operário negou que tivesse conhecimento da norma interna e disse que as imagens se destinavam a um trabalho de seu curso de graduação em Processos Gerenciais, parcialmente custeado pela empresa. Segundo ele, seu gerente o auxiliou em diversos trabalhos acadêmicos e tinha conhecimento das fotos, o que foi negado pelo gerente em audiência. O trabalhador admitiu que não havia recebido autorização expressa para tirar as fotos, mas alegou que postou as fotos em abril ou maio de 2013 e que a demissão só ocorreu em setembro .

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) afastou o aspecto inofensivo das fotos, pois "a divulgação do sistema produtivo da empresa é o que basta para caracterizar o dano". Segundo o TRT-4, as fotografias, "aos olhos de pessoas versadas no tema, em especial dos concorrentes, têm potencial de revelar questões cruciais do sistema produtivo que o Código de Conduta fez questão de proteger e que era do conhecimento do empregado".

Em relação à falta de reação imediata da empresa na aplicação da punição, o TRT-4 registrou que, segundo testemunhas, a empresa tomou ciência do fato em 18 ou 19 de setembro, e a despedida aconteceu cinco dias depois. "A empresa efetuou a punição tão logo teve ciência dos fatos, não havendo falar em perdão tácito pela demora na aplicação da penalidade", afirma o acórdão.

No recurso ao Tribunal Superior do Trabalho, o metalúrgico sustentou que a empresa não demonstrou a prática de falta grave e insistiu na falta de imediatidade. Para o relator na 5ª Turma do TST, ministro Guilherme Caputo Bastos, o TRT-4 solucionou o caso com fundamento nas provas efetivamente produzidas no processo. Quanto à não aplicação imediata da punição, afirmou que o único julgado transcrito pelo trabalhador não cumpria os critérios do artigo 896, alínea "a", da CLT.

Apelido e indenização

A empresa também recorreu ao TST para reformar decisão que a condenou a pagar indenização por danos morais de R\$ 5 mil ao metalúrgico. Ele comprovou que era tratado pelo gerente e colegas de maneira jocosa ao ser chamado de "Gianecchini, o feio".

Quanto a essa questão, a 5ª Turma do TST não conheceu do recurso. O ministro Caputo Bastos afastou a alegação da empresa de que não praticou ato ilícito, pois, segundo o TRT-4, ela tinha ciência do comportamento do gerente, e o artigo 932, inciso III, do Código Civil estabelece que cabe ao empregador a responsabilidade pelos atos de seus empregados no exercício do trabalho. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR-1353-44.2013.5.04.0241**Date Created**

27/04/2016