



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## **Ação Trabalhista - Rito Ordinário 0020478-12.2019.5.04.0233**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação:** 10/06/2019

**Valor da causa:** R\$ 439.162,08

**Partes:**

**AUTOR:** JOSE CLARESTINO RODRIGUES DA SILVA

**ADVOGADO:** SERGIO MOACIR RODRIGUES DE OLIVEIRA

**RÉU:** RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.

**ADVOGADO:** GABRIELA PADILHA ACCURSO

**ADVOGADO:** MARCELO VIEIRA PAPAEO



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO  
3ª VARA DO TRABALHO DE GRAVATAÍ  
ATOrd 0020478-12.2019.5.04.0233  
AUTOR: JOSE CLARESTINO RODRIGUES DA SILVA  
RÉU: RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.

**VISTOS, ETC.**

**JOSE CLARESTINO RODRIGUES DA SILVA** ajuíza em 10/06/2019 reclamatória trabalhista contra **RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.** Alega que foi admitido pela reclamada em 04/11/1981 e que foi despedido ilegalmente por justa causa em 03/05/2019, no período em que detinha estabilidade provisória do dirigente sindical. Com base nos fundamentos expendidos na petição inicial, postula, em antecipação aos efeitos de tutela de urgência, sua imediata reintegração e o pagamento dos salários desde sua despedida, bem como a manutenção do plano de saúde. Reclama ainda a declaração de que detém estabilidade provisória no emprego e a nulidade da despedida por justa causa, com a condenação da reclamada ao pagamento de indenização relativa aos salários e demais vantagens do cargo, além de férias e 13º salários, desde a despedida até a efetiva reintegração ou, sucessivamente, a conversão da despedida por justa causa em sem justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias; multa do artigo 477, da CLT; indenização por danos morais; e honorários advocatícios. Por fim, requer o benefício da assistência judiciária gratuita e atribui à causa o valor de R\$ 439.162,08. Junta documentos.

É indeferido o pedido liminar de antecipação dos efeitos de tutela, conforme decisão de id a2cbf53.

A reclamada apresenta defesa escrita no id 23376ee, na qual invoca a prescrição e contesta articuladamente todos os pedidos formulados pelo reclamante, pugnando pela improcedência da ação. Por cautela, requer a autorização para proceder nos descontos previdenciários e fiscais cabíveis, bem como pede a compensação dos valores pagos. Junta documentos.

Sem outras provas, encerra-se a instrução.

Razões finais remissivas.

As propostas conciliatórias, oportunamente formuladas, são inexitosas.

É o relatório.

**ISSO POSTO, DECIDO.**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE SINDICAL. CONVERSÃO DA JUSTA CAUSA PARA DESPEDIDA IMOTIVADA.**

Pugna o reclamante, em antecipação aos efeitos de tutela de urgência, sua reintegração ao emprego, com o pagamento dos salários do período de afastamento. Reclama ainda o reconhecimento da estabilidade provisória e a nulidade da despedida por justa causa, com a condenação da reclamada ao pagamento de indenização relativa aos salários e demais vantagens do cargo, além de férias e 13º salários, desde a despedida até a efetiva reintegração ou, sucessivamente, a conversão da despedida por justa causa em dispensa imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias e da multa do artigo 477, da CLT. Sustenta a nulidade de sua despedida em 03/05/2019, em decorrência de que não praticou o ato ilícito que lhe foi imputado, além de deter estabilidade provisória do dirigente sindical até outubro/2019, porque exercia o cargo de 1º tesoureiro no SENERGISUL desde 2014, bem como porque foi eleito para cargo de direção do novo Sindicato FORLUZ, como conselheiro fiscal, cuja gestão termina em abril/2022 e a estabilidade finda em abril/2023.

A reclamada sustenta que a despedida do reclamante se deu em razão de falta grave, nos termos do artigo 482, alínea “b”, da CLT, devidamente apurada em processo disciplinar, conforme documentos que colaciona aos autos, o que afasta a alegada garantia de emprego. Saliencia, ainda, que a atuação como tesoureiro do SENERGISUL não garante estabilidade provisória ao reclamante, tampouco ter sido eleito como conselheiro fiscal do sindicato Forluz, tendo em vista que a estabilidade provisória pretendida não se estende aos membros do conselho fiscal, além deste sindicato não estar regularmente inscrito no MTE e sequer diz respeito à categoria do autor.

Os documentos juntados aos autos comprovam que o reclamante foi eleito representante dos trabalhadores junto ao SENERGISUL como 1º tesoureiro em 20/09/2014 (id 51f881c). Como tal, em princípio teria direito à estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF, que veda a dispensa arbitrária do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, exceto se cometer falta grave, nos termos da lei. No mesmo sentido ainda, o disposto no art. 543, § 3º, da CLT.

Acerca da administração dos sindicatos, a CLT dispõe também que:

*Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída **no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.***

*§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.*

*§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.*

*§ 3º - Constituição atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.*

Ocorre que na Ata de posse da diretoria do SENERGISUL (id 51f881c), houve a eleição de mais de 25 integrantes para a diretoria do sindicato, como segue: presidente, sr. Jorge Eduardo Saraiva Bastos; 1º vice-presidente, sr. Luiz Carlos Pereira; 2ª vice-presidente, sra. Ana Maria Spadari; 3 conselheiros fiscais titulares, srs. Valdair da Silva Aguiar, Jairo da Rocha Machado e Jorge Luiz da Silva Sinott; 3 conselheiros fiscais suplentes, srs. Cláudio Grimaldi Pedron, João Alberto Schmitt e Joaquim Luiz Cacciatore Recena; 15 diretores, srs. João Clair Pereira Sileira, Darlan da Silva Oliveira, Neri Dagoberto Rodrigues Bianchi, Alexandre Mota Pivatto, Roger Rother, Paulo César Ribas Semeler, João Roberto de Azevedo, Osmar Batista de Carvalho Júnior, Sérgio Walmor Dorr, Rodrigo Nunes Ramos, Danilo Arismendi Garcia, Ubiratan Almeida Noble, Márcio Lima Braga, Mário Antônio Costa Caldas e Luis Alberto da Silva Bastos; diretor de seguridade, sr. Cláudio Canalis Goulart; diretor dos aposentados, sr. Antônio de Pádua Barbedo; **1º tesoureiro, sr. Jose Clarestino Rodrigues da Silva** (reclamante), tesoureiro geral; João Almir de Oliveira; secretário geral, sr. José Antônio Fernandes Franco; 1º Secretário, sr. Artur dos Santos.

Como destacado, o SENERGISUL elegeu 18 pessoas em sua diretoria entre presidente, 1º e 2º vice-presidentes e 15 diretores. Além desses, foram eleitos ainda outros dois diretores, de seguridade e dos aposentados, o que ultrapassa em muito a quantidade de trabalhadores que são assegurados com a garantia no emprego prevista na legislação trabalhista supramencionada - sete membros da diretoria e igual número de suplentes, o que importa em 14 membros da diretoria.

Cumprido destacar que se considerarmos a ordem em que elencada a diretoria do referido sindicato para tomar posse na gestão 2014-2018, o reclamante encontra-se na condição de 18º na lista, excluídos os seis conselheiros fiscais titulares e suplentes, pois foi eleito como 1º tesoureiro. Logo, o fato de ser dirigente sindical não é suficiente para concluir que o reclamante detém estabilidade provisória no emprego. Com efeito, a leitura conjunta dos artigos 543, § 3º e 522, da CLT permite concluir que a garantia no emprego é assegurada a **no máximo 7 dirigentes e sete suplentes**, nos termos do entendimento vertido na Súmula nº 369 do TST, que estabelece:

*DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA.*

(...)

*II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.*

Apesar da Constituição Federal não ter limitado o número de diretores sindicais que gozam de estabilidade provisória, filio-me à corrente que entende ter sido o art. 522 da CLT recepcionado pela CF de 1988. Adoto os seguintes argumentos emitidos por Sérgio Pinto Martins na obra "Comentários à CLT", 6ª edição, Editora Atlas S.A., págs. 551/552:

*A Constituição não restringe o número de dirigentes sindicais, nem essa é matéria constitucional, que fica a cargo da lei ordinária. No caso do art. 522 da CLT não há intervenção do Estado, mas mera disciplina por parte da lei. O direito de a lei limitar o número de dirigentes sindicais não excede a autonomia interna do sindicato, pois atinge direitos e liberdades de outros (dos empregadores em dar estabilidade), que devem ser protegidos por lei. O Brasil aprovou, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966 (Decreto Legislativo nº 226, de 12.12.1991, com promulgação pelo Decreto nº 591, de 6.04.1992 e vigência a partir de 24 de abril de 1992) que determina 'o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas' (art. 8.1 c). Só podem existir, portanto, as limitações previstas na lei e que sejam necessárias para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas, inclusive para questões do número de dirigentes sindicais e, por consequência, aqueles que vão ser aquinhoados com estabilidade.*

*O princípio da razoabilidade mostra que o número de membros do sindicato deve ser razoável, que é o que faz a CLT. Caso não se estabelecesse um limite, o sindicato poderia formar uma diretoria com todos os membros da categoria, conduzindo à situação de todos serem estáveis, o que não seria razoável. Da mesma forma como seria desarrazoada uma reunião de diretoria com inúmeros membros, que mais se assemelharia a uma assembleia.*

*Declara o art. 122 do Código Civil que é ilícita a condição que sujeita o efeito do ato jurídico ao arbítrio exclusivo de uma das partes, como seria o caso de o sindicato estabelecer um número diverso do previsto no artigo 522 da CLT. ... ..A Constituição revogou apenas os artigos da CLT que tratavam da intervenção do Estado na vida sindical, com em relação àqueles que tratavam da fundação do sindicato com necessidade de autorização pelo Ministério do Trabalho, da intervenção deste na referida agremiação ou destituição de dirigentes, etc. O que a Constituição proíbe é a intervenção do Poder Público, ou seja, do Poder Executivo, e não do Legislativo.*

Ademais, o próprio TST já pacificou a controvérsia com a edição da Súmula 369, conforme inciso transcrito acima.

No mesmo sentido ainda, o seguinte julgado da 4ª Turma do TRT da 4ª Região, adotado também como razões de decidir:

(...)

*A reclamante foi eleita Diretora de Assuntos de Gêneros, Jovens, Igualdade Racial, Diversidade Sexual e Aposentados, na condição de 14º membro de 15 "diretores" eleitos (mais 15 suplentes), como se vê da ata de posse da gestão 13.05.2014 a 12.05.2018. Veja-se, ainda, que na ordem em que elencada, a diretoria efetiva é composta de Presidente, Vice-Presidente, Secretário Geral, Primeiro Secretário, Tesoureiro Geral, Primeiro Tesoureiro e mais 9 Diretores de áreas específicas, como Cultura, Esporte e Lazer, Imprensa e Comunicação, Patrimônio, Assuntos Jurídicos, entre outros, nas quais a diretoria da reclamante.*

*O fato de ter sido eleita como "dirigente sindical" não é suficiente para concluir ser a reclamante detentora de estabilidade provisória. Isso porque, da leitura conjunta dos artigos 543, § 3º, e 522, da CLT, somente se pode concluir que a garantia no emprego é assegurada a **no máximo 7 dirigentes e sete suplentes**. Esta a exata dicção da Súmula nº 369 do TST, que estabelece, repito::*

*DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA*

(...)

*II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. **Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.***

*Neste sentido, inclusive, já decidiu esta Turma Julgadora, conforme ementa que se reproduz, in verbis:*

*RECURSO ORDINÁRIO. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. A despeito da ampla liberdade dos sindicatos para definir o número de cargos que devem compor a direção da entidade, a estabilidade de emprego assegurada pelo artigo 543, § 3º, da CLT fica **limitada a 7 dirigentes (e igual número de suplentes)**, por força do artigo 522 da CLT, recepcionado, no aspecto, pela atual Constituição. Aplicação da Súmula 369, II, do TST. No caso, considerando-se que o reclamante é um dos 15 "outros Diretores" que compõem a chapa vencedora da eleição, não há como lhe estender a estabilidade no emprego em detrimento dos 7 dirigentes integrantes da "Diretoria Executiva" eleita. (TRT da 4ª Região, 4a. Turma, 0000499-20.2011.5.04.0403 RO, em 19/04/2012, Juiz Convocado Lenir Heinen - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Hugo Carlos Scheuermann, Desembargador João Pedro Silvestrin)*

*(grifamos)*

*Em decisão mais recente, assim se pronunciou esta Turma Julgadora, in verbis:*

*ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DIRIGENTE SINDICAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. ARTIGO 522 DA CLT. Não comprovada oportunamente a observância dos **limites estabelecidos no art. 522 da CLT**, não se configura a hipótese de estabilidade provisória prevista no art. 543, § 3º, do mesmo diploma. Aplicação do entendimento expresso na súmula 369 do TST. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020768-89.2018.5.04.0741 RO, em 18/07/2019, Desembargador Joao Paulc Lucena)*

*(grifamos)*

*Como dito acima, a reclamante é o 14º membro de 15 diretores eleitos, o que ultrapassa, em muito, o limite de 7 dirigentes eleitos a quem assegurada a garantia no emprego. Desatendidos os limites impostos no artigo 522 da CLT, não era e reclamante detentora de estabilidade provisória no emprego, sendo válida a despedida.*

***Nego provimento ao recurso da reclamante.*** (grifos no original. Processo n. 0020143-66.2018.5.04.0511 (RO); Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse - Relatora; publicado em 02/10/2019)

Considerando o contido no artigo 522 da CLT, o reclamante não era detentor de garantia provisória no emprego por ser dirigente sindical do SENERGISUL.

Melhor sorte não apresenta o autor com relação ao sindicato Forluz. A prova documental consubstanciada na Assembleia geral realizada em 03/03/2018 (Ata de ids 52c2c6a e 227bc4f) evidencia que o autor foi eleito como um dos conselheiros fiscais do referido sindicato. Logo, segundo as disposições legais transcritas acima, também não detém a estabilidade provisória no emprego decorrente desse fato.

No caso em apreço, ainda que se reconheça a legitimidade de sindicato sem registro no Ministério de Trabalho e Emprego, considerando que o pedido de registro foi efetuado ainda em 25/06/2018 (bem antes da demissão do autor), conforme consulta processual da ação civil pública n. 0020071-69.2019.5.04.0018, realizada nesta data no sistema PJE, onde o sindicato Forluz busca exatamente obter esse registro sindical, sequer há prova do registro do estatuto social no cartório respectivo. Além disso, o reclamante foi eleito para o cargo de conselheiro fiscal. Uma vez que este trata de questões afetas ao gerenciamento financeiro da entidade sindical, não lhe é estendida a garantia provisória no emprego, nos termos do artigo 522, § 2º da CLT. Aplicável, pois, o entendimento exposto na Orientação Jurisprudencial nº 365 da SDI-I do TST, que dispõe:

***ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 E 23.05.2008)***

*Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da*

*categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).*

Nesse sentido, os seguintes julgados do TRT da 4ª Região:

*ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DO CONSELHO FISCAL . A Turma, por maioria, vencido o Relator, entende que membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT). (Processo n. 0020735-22.2018.5.04.0702 (ROT); 4ª Turma do TRT da 4ªR; Desembargador André Reverbel Fernandes - Relator; publicado em 25/03/2020)*

*RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. GARANTIA DE EMPREGO. MEMBRO DO CONSELHO FISCAL DO SINDICATO. Constitui entendimento do TST, expresso em sua Orientação Jurisprudencial nº 365 de sua SDI-I, que os membros de conselho fiscal de sindicato não gozam da garantia provisória de emprego. A justificativa indicada no enunciado decorre do disposto no art. 522, § 2º, da CLT, segundo o qual "a competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato". Dessa forma, os componentes do conselho fiscal não atuam diretamente na defesa de direitos e interesses dos trabalhadores pertencentes à respectiva categoria, razão pela qual não lhes é estendida a garantia de emprego assegurada aos dirigentes sindicais. Recurso ordinário improvido no aspecto. (Processo n. 0020338-05.2017.5.04.0861 (RO); 8ª Turma do TRT da 4ªR; Desembargador Francisco Rossal de Araújo - Relator; publicado em 29/03/2019)*

*EMBARGOS DE DECLARAÇÃO OPOSTOS PELO RECLAMANTE. ESTABILIDADE SINDICAL. OMISSÃO. NORMA COLETIVA. VINTE PRIMEIROS MEMBROS. A atividade de membro do conselho fiscal não se confunde com a atividade de direção e representação da categoria profissional, motivo pelo qual não tem direito à estabilidade sindical, sendo irrelevante o fato de ter sido eleito entre os 20 (vinte) primeiros trabalhadores. Inteligência da OJ 365 da SDI-1 do TST. Embargos de declaração a que se nega acolhimento. (Processo n. 0020590-11.2016.5.04.0451 (RO); 5ª Turma do TRT da 4ªR; Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco - Relatora; publicado em 22/05/2019)*

*COTRIJUI. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. SUPLENTE DO CONSELHO FISCAL DO SINDICATO. A atuação do membro do conselho fiscal do sindicato tem por escopo assegurar que os recursos financeiros do ente sejam utilizados no cumprimento do dever sindical de representatividade, bem como das demais prerrogativas elencadas no art. 513 da CLT, não se confundindo com a atuação do dirigente que atua na defesa dos direitos da categoria, não sendo, portanto, destinatário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da Constituição. Recurso ordinário a que se nega provimento. (Processo n. 0020349-04.2018.5.04.0601 (RO); 10ª Turma do TRT da 4ªR; Desembargador Janney Camargo Bina - Relator; publicado em 22/11/2019)*



Acrescenta-se a seguinte jurisprudência do TST, no mesmo sentido:

*RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 365 DA SBDI-1/TST. A jurisprudência desta Corte encontra-se pacificada no sentido de que o empregado membro de conselho fiscal de sindicato não faz jus à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da Constituição Federal. Com efeito, conforme diretriz sedimentada na OJ 365 da SBDI-1 do TST, a atividade exercida no conselho fiscal circunscreve-se à fiscalização da gestão financeira da entidade sindical, não se confundindo com o desempenho da atividade de direção e representação, esta, sim, asseguradora da garantia provisória de emprego prevista no ordenamento jurídico. Assim, o Tribunal Regional, ao conferir estabilidade provisória ao Reclamante, na qualidade de membro do conselho fiscal do sindicato da categoria profissional, proferiu decisão contrária à Orientação Jurisprudencial 365 da SBDI-1/TST. Recurso de revista conhecido e provido. (TST. RR: 0020752-84.2015.5.04.0016. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Órgão Julgador: 5ª Turma. DEJT: 19/12/2018).*

Não sendo o reclamante detentor da garantia ao emprego prevista no inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal, confirmo a decisão que indeferiu a antecipação de tutela e rejeito o pedido de nulidade da despedida e reintegração ao emprego. Por consequência, resta prejudicado o pedido de pagamento de salários e demais vantagens do período de afastamento.

Ante o pedido sucessivo de conversão da despedida por justa causa em dispensa imotivada, cumpre apreciar se efetivamente o autor praticou o ato faltoso indicado na despedida por justa causa “incontinência de conduta” (id bc2836c),

Por se tratar da punição máxima aplicável ao trabalhador, incumbe ao empregador que resolve o contrato de trabalho comprovar a falta grave do empregado que enseja a despedida por justa causa. Conforme a Súmula nº 212 do TST, “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

No caso, as provas dos autos conduzem à conclusão de que o empregado apresentou conduta que justifica a sua despedida motivada.

Como visto, a reclamada motiva a despedida mediante a alegação de que o reclamante cometeu falta grave, em decorrência de “ofensas foram evidenciadas como atentatórias ao pudor, com atos, gestos e linguagem pornográficas e, portanto, levaram à quebra de confiança com a empresa, o que impede a continuidade do contrato de trabalho” (id bc2836c). Consoante o enquadramento levado a efeito pela reclamada, tal fato caracterizaria ato de incontinência de conduta ou mau procedimento (CLT, artigo 482, alínea “b”).

Segundo ensina Valentin Carrion (*in* Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Editora Saraiva. São Paulo. 29.ª Ed. 2004. Pág. 369):

5. Incontinência de conduta ou mau procedimento (b).

(...)

***A incontinência estaria restrita ao campo do abuso ou desvio da sexualidade, quando afetar o nível de moralidade média da sociedade, revestindo ofensa ao pudor, violência à liberdade sexual, pornografia ou obsenidade, importando em desrespeito e desconsideração à sociedade, à empresa e aos companheiros de trabalho.***

*(...) Segundo o mesmo autor, no mau procedimento o empregado pretende causar um prejuízo, real ou potencial, dolosamente, por má-fé ).*

Como visto, no caso ocorreu a incontinência de conduta, que decorre de descomedimento moral do empregado, revelando-se em as atitudes de quem não tem pudores, que pratica obscenidades em serviço ou fora dele, libertino, desrespeitoso com o sexo oposto, etc.

A análise do relatório de investigação juntado aos autos pela reclamada, id ea03aeb, evidencia que o reclamante efetivamente adotou conduta passível de punição com a imediata despedida por justa causa, ao assediar sexualmente as empregadas da empresa terceirizada WCA. Veja-se que o autor foi acusado ainda de exercer suposta hierarquia superior em relação às empregadas mulheres desta, por deter cargo de dirigente sindical, na contramão do que estabelece a entidade sindical que representa e sua categoria profissional, além do código de ética da empresa (id 82aabca).

Conforme o resumo da denúncia recebia: *A denunciante afirma que as auxiliares de limpeza vinculadas à WCA Brasil, prestadora de serviço da RGE, estão sofrendo assédio sexual. Afirma que o assediador é o colaborador José Clarestino Rodrigues da Silva. Relata que quando as auxiliares de limpeza estão sozinhas, o denunciado as aborda. Questionada, a denunciante explica ele faz "brincadeiras pesadas" com as mulheres. Ao passar por alguma delas no refeitório ou pelos corredores, diz: - "O médico me liberou para fazer sexo, estou pensando em fazer contigo." Afirma que não é sempre a mesma frase, mas que José costuma dizer a elas coisas dessa natureza. Por vezes, o denunciado fala que gostaria de conhecer determinado motel, dando a entender que deseja levar a colega junto. Questionada sobre detalhes, conta que a abordagem é quase sempre igual, onde José vai até o refeitório quando as colaboradoras da limpeza estão no intervalo de café (das 09h00 às 09h30), senta na mesa, começa a "puxar assunto" e, em determinado momento, diz algo inapropriado. (id ea03aeb - pág. 3)*

Além do fato ter sido reportado por duas empregadas da WCA, além da empregada que atua na portaria da empresa, destaco também o que foi relatado no Anexo III, pelo colega do autor, sr. Eduardo Bertuol de Lima: *relatou (...) ter presenciado por várias vezes os assédios do Sr. Clarestino, que se intensificaram após um problema de saúde (cirurgia de próstata). Assim ele aborda as prestadoras de serviço alegando que o médico o liberou para praticar sexo 3 (três)*

vezes por semana, aproveitando para investir em convites para sair, tomar um sorvete, para almoçar. Acrescenta que ele costuma realizar “piadinhas” diárias como: “nossa como você está bonita hoje, quando você vai me dar uma oportunidade”. Informa também que o denunciado praticamente não permanece em sua estação de trabalho, sendo costumeiro presenciar o denunciado se deslocando até o interior da guarita da portaria, principalmente no período matutino, pois trata-se de um vigilante do sexo feminino. Com relação aos demais colaboradores, afirma que o denunciado possui o mesmo comportamento, sempre com brincadeiras de mau gosto, palavrões e frases pejorativas. Afirma que o denunciado gosta de demonstrar poder, pois devido ao seu antigo cargo de diretor sindical, afirma ter acesso direto aos diretores da RGE e ao Tadiello (Presidente da RGE), ele (Clarestino) sempre diz que já mandou diversas pessoas embora, de forma a coagir outros colaboradores e prestadores de serviços. Acredita que o assédio ocorre com as prestadoras de serviço devido a fragilidade do vínculo empregatício, mas que com outras colaboradoras do quadro próprio da RGE, efetua comentários sobre sua aparência física utilizando palavras de baixo calão. (pág. 6)

Como se infere, o comportamento inapropriado do autor não ocorria somente com as empregadas mulheres da empresa terceirizada, mas também com relação às suas colegas de trabalho, só que de forma menos ostensiva, e sem a conotação sexual tão escancarada como em relação às demais.

Ressalto que o autor sequer se manifesta nos autos em relação aos documentos, em especial, o que consta no relatório de investigação, de modo que a investigação realizada pela ré não restou infirmada nos autos por nenhum elemento de prova em sentido contrário.

Nessa senda, é inverossímil a alegação do empregado de que “*as acusações da empresa são vagas e imprecisas, sendo que sequer foi informado ao reclamante o dia e o horário que teria ocorrido a suposta falta grave. Também não foi especificado qual ou quais às pessoas foi ofendida com os atos contrários a mora*”.

Nesta situação, entendo ser suficiente para caracterizar a incontinência de conduta a referência ao fato de que o reclamante praticou assédio sexual durante o contrato de trabalho.

Assinalo que as provas constantes dos autos indicam de forma inequívoca a falta grave do reclamante, havendo demonstração, ainda, de que tal fato não foi único e isolado, mas conduta que já vinha sendo reiteradamente praticada pelo empregado após seu retorno ao trabalho.

Dessa forma, houve a quebra da fidúcia necessária para a continuidade da relação de emprego do reclamante, diante da gravidade dos fatos apurados, não sendo possível coadunar com o assédio sexual praticado pelo autor no ambiente de trabalho.

Ainda que por demasia, destaco que o fato é grave o suficiente para a despedida motivada, sendo prescindível no caso qualquer gradação de penalidades.

Não resta dúvida de que o reclamante apresentou incontinência de conduta em serviço, afigurando-se válida, portanto, a despedida por justa causa que lhe foi aplicada, não havendo que se falar em conversão desta para sem justa causa.

Assim, indefiro os demais pedidos elencados no item "c".

Por fim, também não há que se falar em manutenção do plano de saúde. Ainda que haja previsão no artigo 30 da Lei nº 9.656/98, com a redação dada pela Medida Provisória nº 2.177-44, de 2001, em decorrência do decidido acima o autor não preenche os requisitos necessários à manutenção do plano de saúde depois da extinção do contrato de trabalho, quais sejam:

*Art. 30. Ao consumidor que contribuir para produtos de que tratam o inciso I e o § 1o do art. 1o desta Lei, em decorrência de vínculo empregatício, no **caso de rescisão ou exoneração do contrato de trabalho sem justa causa**, é assegurado o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, **desde que assuma o seu pagamento integral.***

Assim, confirmo o indeferimento da antecipação de tutela para manutenção do plano de saúde.

Em atenção ao aduzido no item "2.1" da petição inicial, registro que o direito à saúde previsto na Constituição Federal/1988 encontra-se amplamente assegurado no país por meio do Sistema Único de Saúde. De modo que o autor poderá prosseguir com o tratamento que necessita.

Incabível no caso a aplicação da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT, posto que houve o pagamento cabível em 09/05/2019 conforme demonstra o comprovante de depósito de id b39a35d, documento não impugnado pelo autor.

## **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS.**

O autor afirma que a empregadora cometeu ato ilícito ao lhe despedir por justa causa, o qual enseja reparação por danos morais, pois foi humilhado e sua honra foi maculada, sendo que tal fato ainda tornou-se público e notório dentre seus colegas e familiares. Afirma ainda que a incontinência de conduta mencionada inexistiu, devendo ser reparada a flagrante e infundada alegação criminosa que lhe foi atribuída, tipificado como difamação.

A reclamada contrapõe-se, afirmando que não praticou qualquer ato ilícito passível de ensejar a reparação por dano moral postulada.

Não restou configurada nos autos qualquer conduta reprovável da empregadora que pudesse ensejar o pagamento de reparação civil.

Dispõe o artigo 186 do Código Civil:

*Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito, ou causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

Conforme o artigo 927, caput, do mesmo diploma legal:

*Aquele que, por ato ilícito (artigos. 186 e 187, causar danos a outrem, fica obrigado a repará-lo.*

A reparabilidade do dano moral está constitucionalmente assegurada no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal. Tais dispositivos expressam a tutela aos direitos da personalidade e, como consequência da ofensa a esses direitos, a reparação dos danos morais.

À falta de critérios objetivos para a conceituação de dano moral, Sérgio Cavalieri Filho sugere que somente deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem estar. (Programa de Responsabilidade Civil, 8ª ed. São Paulo, Atlas, 2008, p. 83).

No caso dos autos, não cabe falar em indenização moral por ato ilícito na despedida por justa causa, diante do decidido em item precedente. Tampouco se verifica que a empregadora tenha publicizado o ato ou que o autor tenha sofrido exposição de sua vida íntima com a conduta supostamente imposta a reclamada, do que não se tem prova nos autos.

A toda evidência, ainda que a demandada tenha averiguado os fatos em processo de investigação, não há provas de que estes tenham se tornado públicos na forma exposta na petição inicial.

Desse modo, não havendo demonstração da existência de dano moral, não se mostra devida a reparação postulada pelo reclamante.

Rejeito o pedido.

## **GRATUIDADE DA JUSTIÇA.**

Segundo o parágrafo 3º do artigo 99 do CPC, “*Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural*”, não havendo nos autos qualquer elemento apto a infirmar a presunção de veracidade da declaração de hipossuficiência econômica de id ffe362a.

A parte reclamada não traz aos qualquer documento para demonstrar que o reclamante percebia salário superior a 40% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (artigo 790 da CLT, parágrafo 3º, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017).

Defiro ao reclamante o benefício da justiça gratuita.

## **HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.**

Nos termos do art. 791-A da CLT, "Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

Considerado o grau de zelo do profissional; o lugar de prestação do serviço; a natureza e a importância da causa; o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço, fixo os honorários de sucumbência em 5% do valor da causa em favor do advogado da parte reclamada.

No caso, sendo o reclamante beneficiário da justiça gratuita fica suspensa a exigibilidade dos honorários de sucumbência devidos em favor do procurador da reclamada, sendo vedada a compensação com os créditos deferidos ao reclamante, em razão da sua natureza alimentar, por força do disposto no artigo 5º, inciso LXXIV da constituição Federal.

## **IMPUGNAÇÃO AO VALOR DA CAUSA. PRESCRIÇÃO. COMPENSAÇÃO. DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.**

Ante a improcedência da presente demanda, restam prejudicados os pedidos acima.

Ante o exposto, julgo **IMPROCEDENTE** a ação movida por **JOSÉ CLARESTINO RODRIGUES DA SILVA** contra **RGE SUL DISTRIBUIDORA DE ENERGIA S.A.**

Honorários na forma da fundamentação. Custas de R\$ 8.783,24, calculadas sobre o valor de R\$ 439.162,08 atribuído à causa, pelo reclamante, dispensadas.

Intimem-se as partes.

Transitada em julgado, arquivem-se os autos. NADA MAIS.

GRAVATAI/RS, 17 de julho de 2020.

PATRICIA BLEY HEIM  
Juíza do Trabalho Substituta



Assinado eletronicamente por: PATRICIA BLEY HEIM - Juntado em: 17/07/2020 11:48:56 - 5407106  
<https://pje.trt4.jus.br/pjekz/validacao/20071015272115000000083638280?instancia=1>  
Número do processo: 0020478-12.2019.5.04.0233  
Número do documento: 20071015272115000000083638280