

Da preliminar, suscitada de ofício, de não conhecimento do recurso quanto ao pleito de justiça gratuita.

O recorrente pugna pela concessão dos benefícios da justiça gratuita, os quais, entretanto, já restaram deferidos na sentença de ID. f71bf7b, inexistindo, na espécie, sucumbência nem interesse recursal a justificar o pleito em exame.

Não conheço, portanto, do pleito recursal atinente aos benefícios da justiça gratuita.

Da justa causa aplicada.

Volta-se contra o capítulo decisório que declarou válida a resolução contratual, ao argumento de que não teria praticado nenhum ato que justificasse sua dispensa por justa causa.

Relata que "em 08 de fevereiro de 2015 (domingo), o Recorrente sofreu um acidente que o impossibilitou de movimentar se braço esquerdo normalmente. Em razão das fortes dores, o mesmo compareceu no dia seguinte (09 de fevereiro de 2015 - Segunda-Feira) ao Hospital Hapvida para verificar a situação do seu membro, sendo-lhe concedido, após análise médica, um atestado de 02 (dois) dias (09 de fevereiro de 2015 a 10 de fevereiro de 2015 - Segunda-Feira e Terça-Feira). Após a licença concedida, o Recorrente retornou normalmente ao seu labor no dia seguinte (11/02/15 - Quarta-Feira). Entretanto, já em casa, novamente voltou a sentir o incômodo em seu braço esquerdo, ocasião em que o fez voltar, no dia seguinte (12/02/15 - Quinta-Feira), ao Hospital para ser reanalisado. Após nova avaliação, recebeu medicação e mais 02 (dois) dias de atestado para se recuperar (12/02/15 e 13/02/15 - Quinta-Feira e Sexta-Feira)."

Afirma que "já tinha garantido/adquirido 04 (quatro) dias de folga (14/02/15 a 17/02/15 - Sábado a Terça-Feira), em razão de ter sido contemplado com uma campanha interna da empresa em favor dos funcionários ou equipe que atingissem metas. Como a equipe do Recorrente atingiu a meta, ele também fora agraciado."

Diz que "por ser natural de Salvador e com família lá residindo, foi visitá-los, viajando na sexta-feira, dia 13/02/15" e que "com uma melhora já significativa no braço, o mesmo saiu com seus familiares para ver o carnaval, nada mais do que o normal."

Sustenta que "caso quisesse realmente aproveitar o carnaval, só teria retornado a Recife na terça-feira (17.02.15), pois já tinha garantido esses dias de folga em razão de ter sido contemplado com uma campanha interna da empresa em favor dos

funcionários ou equipe que atingissem metas (14 de fevereiro de 2015 a 17 de fevereiro de 2015 - Sábado a Terça-Feira), mas assim não fez. Ao contrário, o Recorrente voltou antes para entregar o atestado e se demonstrou muito comprometido com o trabalho."

Adiante, assevera que *"não tinha condições de exercer atividade de digitação, de cunho repetitivo, que era exatamente o que fazia diariamente na empresa" e que "não há qualquer ato de improbidade ou desonestidade em visitar sua família em Salvador."*

Sobre as atas notariais, assegura que *"o Cartório somente visualizou a página do Instagram em 23/02/2015, data bastante posterior aos dias do atestado médico que o Recorrente estava agraciado (09/02/2015, 10/02/2015, 12/02/2015 e 13/02/2015)."*

Após discorrer sobre sua estabilidade por ser cipeiro, enfatiza que *"é claramente vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito membro da CIPA desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato" e acusa que "a demissão por justa causa aplicada foi uma manobra fraudulenta da Recorrida, com o único intuito de dispensar um empregado com estabilidade", conclui pugnando pela reforma da sentença primária.*

Em contrarrazões (ID. 5c3115a), a recorrida argumenta que *"no caso em análise, o motivo da justa causa fora em razão do obreiro tentar ludibriar a recorrida, visto que, mesmo supostamente impossibilitado de trabalhar, apresentou atestado médico no período de carnaval e foi aproveitar a festa na cidade de Salvador, restando verificado sua má fé."*

Depois de esclarecer que a demandada, que *"devido a conduta do recorrente, a empresa realizou apurações e juntou nos autos atas notariais (ID 6cde96f e ID 16c1998) onde se evidencia os registros fotográficos realizados pelo obreiro nas suas redes sociais durante o carnaval, no período em que estava de licença médica", reitera o acerto do Juízo de origem.*

O juízo de origem decidiu a matéria controvertida da seguinte forma, *ipsis litteris*:

"Do término da relação de emprego - Da justa causa aplicada ao reclamante

A reclamada ao contestar a ação afirma que o reclamante foi justamente dispensado com fundamento no art. 482, alínea "a" da CLT, por apresentar atestados médicos no período de carnaval e, mesmo supostamente

impossibilitado de trabalhar, curtiu o carnaval de Salvador, conforme fotos das suas redes sociais acostadas aos autos, restando evidenciada a má fé do trabalhador.

No caso, a empresa demandada ao alegar que a dispensa se deu por justa causa praticada pelo reclamante, atraiu para si o ônus processual de provar o motivo do término do contrato de trabalho, a teor do disposto no artigo 818, II, da CLT.

Sendo assim, apresentou nos autos atas notariais (pág. 277 do PDF) onde se evidencia os registros fotográficos realizados pelo obreiro nas suas redes sociais durante o carnaval no período em que estava de licença médica.

Registre-se que o próprio reclamante confessa, em depoimento pessoal, "**que a época em que viajou era Carnaval; que o depoente saiu no bloco dos seus amigos**".

Muito embora os atestados médicos aceitos pela reclamada (pág. 30 do PDF) tenham declarado a suposta necessidade de afastamento do obreiro de suas atividades laborais, por motivo de enfermidade, as fotos extraídas da rede social (INSTAGRAM) - pág. 284 do PDF demonstram inequivocamente que, nas datas ali compreendidas, o reclamante, na realidade, participava de eventos festivos, não demonstrando qualquer incapacidade laborativa no braço.

E, mesmo sabendo que ia folgar no sábado, na segunda e na terça de carnaval, o obreiro ainda queria folgar na quinta e na sexta que antecedia o feriado, e, como não lhe foi concedida as folgas optou por apresentar atestado médico e emendar o feriado, conforme se extrai do depoimento da testemunha da empresa:

"que o reclamante lhe procurou para substituir a folga para quinta e sexta feira antes que antecedia o carnaval; que a depoente disse que não seria possível; que ouviu no grupo que o reclamante iria colocar atestado porque não tinha obtido a folga; que o reclamante colocou o atestado na quinta e sexta feira que precedia o carnaval; que efetivamente o atestado médico era na quinta e sexta feira antes do carnaval; que o reclamante deixou de trabalhar na quinta e sexta antes do carnaval e só voltou a trabalhar na quarta-feira".

Tanto é assim que na própria quinta-feira que antecedia o carnaval, data que supostamente estaria de licença médica, o autor declarou que retirou o gesso por conta própria ("*quando voltou a engessar e na quinta-feira retirou o gesso por conta própria*"), evidente que para viajar e curtir o Carnaval.

Com efeito, é inarredável que a conduta adotada pelo reclamante é inteiramente reprovável e justifica a ruptura contratual por justa causa, eis que quebrada a fidedignidade necessária para manutenção do vínculo de emprego.

Realizadas as considerações acima, acolho a tese da defesa acerca da justa causa aplicada, considerando verdadeiros os fatos narrados na defesa e comprovados nos autos, haja vista a quebra de importante obrigação da relação empregatícia por parte do autor, a confiança, uma vez que a atitude do reclamante acarreta prejuízos a empresa e demais colegas de trabalho.

Ultrapassadas as questões fáticas e probatórias, passo a análise dos critérios legais da aplicação da justa causa.

O critério de fixação de penalidades pelo empregador requer a observância de três requisitos: 1) objetivos; 2) subjetivos e 3) circunstanciais.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado no seu livro Curso de Direito do Trabalho, transcrevo seu entendimento acerca do assunto, in verbis:

"Objetivos são os requisitos que concernem à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar; subjetivos, os que concernem ao envolvimento (ou não) do trabalhador na respectiva conduta; circunstanciais, os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos.

De maneira geral, a doutrina arrola apenas dois grupos de requisitos: objetivos e subjetivos. Contudo, parece-me relevante distinguir um terceiro grupo, que envolve as circunstâncias de aferição da conduta faltosa do obreiro e de aplicação da correspondente penalidade (requisitos denominados circunstanciais)."

Desse modo, são requisitos objetivos para o exercício do poder disciplinar a tipicidade e a gravidade da conduta pela reclamante. Os requisitos subjetivos são: a autoria, o seu dolo/culpa em relação ao fato ou omissão. Circunstanciais são os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar da reclamada em face da falta cometida pelo reclamante.

Da análise do conjunto probatório apresentado nos autos pela empresa demandada, verifico que a conduta do reclamante foi grave e a empresa atuou de forma proporcional e razoável na apuração dos fatos.

No que diz respeito ao requisito imediatidade, constato que o mesmo foi observado pela empresa após ciência e apuração da ocorrência dos fatos.

Em suma, repito que diante do conjunto probatório produzido nos autos a justa causa aplicada teve tipificação legal; foi atual, apurada logo depois que a reclamada tomou ciência dos fatos; foi grave; teve nexos causal entre o ato praticado e a dispensa.

Além disso, foi proporcional e razoável.

Destaco ainda que a prova foi satisfatoriamente produzida nos autos, comprovando a autoria do fato, a ilicitude, a culpabilidade e o nexos causal.

Diante do exposto, estou convencida que a justa causa foi aplicada corretamente ao reclamante (art. 482, alínea "a"), não havendo que falar em nulidade da penalidade aplicada pela empresa reclamada.

Considerando a legitimidade da justa causa aplicada, indefiro os pedidos de aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais + 1/3, FGTS + 40%, liberação das guias de seguro desemprego, multas do art. 467 e 477, § 8º da CLT, dano moral e os demais pleitos deles decorrentes.

Registro que as verbas rescisórias devidas ao autor decorrentes da demissão por justa causa, conforme TRCT (pág. 238-240 do PDF), já foram devidamente quitadas.

Da estabilidade provisória - membro da CIPA

É certo que o art. 10, inciso II, alínea a, do ADCT da Constituição da República de 1988 prevê estabilidade provisória de para o empregado eleito para cargo de direção de CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, sendo vedada apenas a dispensa. Na hipótese arbitrária ou sem justa causa dos autos, a justa causa aplicada foi declarada válida e legítima pelo Juízo, portanto, inexistente estabilidade na hipótese. Desse modo, rejeito os pedidos especificados nos itens d, e, f do rol de pedidos."

Não há o que reparar na sentença impugnada.

Com efeito, o conjunto probatório convence sobre o acerto da tese da defesa, no sentido de que o autor lançou mão de atestado médico para que pudesse desfrutar de festa carnavalesca, noutro estado, no período abrangido pelo referido atestado, em flagrante desvirtuamento do instituto, de modo a quebrar, irremediavelmente, a necessária fidúcia que deve existir na relação jurídica firmada entre empregado e empregador, donde se conclui pela legitimidade da dispensa por justa causa, com fulcro no art. 482, "a", da CLT, tendo a demandada logrado êxito ao se desincumbir do ônus de prova que lhe cabia de comprovar,

nos autos, a falta grave cometida pelo acionante, como bem observado pelo Juízo de origem. Não merece, portanto, prosperar a pretensão recursal.

Em acréscimo, para além de tudo o quanto corretamente analisado pelo Juízo primário e suficientemente comprovado nos autos, enfatizo que o próprio autor confessou, na audiência de instrução (ID. 7c0288b), que viajou para Salvador no carnaval e que, de fato, saiu no "bloco de seus amigos". Ocorre que, quando viajou, era dia útil e somente estaria legitimado a não comparecer ao serviço em razão de atestado médico, ante a enfermidade que o teria acometido e que o impediria de trabalhar, vez que sequer teria condições de exercer digitação, por, supostamente, estar com "fissura no braço", segundo consta de seu depoimento pessoal. Neste cenário, entendo como razoável que, diante da justificativa apresentada pelo empregado para não trabalhar, a empresa esperasse dele conduta compatível com quem está em estado de convalescença, repousando para se recuperar de sua enfermidade, a fim de restabelecer sua saúde, contexto este nitidamente incompatível com a confessada conduta do trabalhador.

Neste passo, ao invés de se comportar coerentemente com o quanto certificado no atestado médico, sobretudo porque, em tese, sequer teria condições de digitar documentos, vez que estaria "com o braço doendo" (ata de ID. 7c0288b), o recorrente decidiu participar e desfrutar de bloco de carnaval com seus amigos, surpreendendo a empresa, tal como documentalmente comprovado nos autos (documentos de ID. 6cde96f e ID. 16c1998), destituindo de credibilidade a justificativa por ele apresentada de que, naqueles dias, não estaria em condições de trabalhar, por questões de saúde.

Neste ponto, registro que o Código de Processo Civil, em seu art. 375, autoriza que o órgão julgador recorra às *"regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece"* para a formação do seu convencimento motivado, e, na espécie, valho-me da referida regra para concluir que se alguém não está em condições de trabalhar, realizando as específicas tarefas inerentes à função de supervisor júnior, ocupada pelo recorrente, então, logicamente, também não estaria em condições de participar de bloco carnavalesco. Noutras palavras, se o estado de saúde do trabalhador o permite "pular carnaval", desfrutando de um bloco, então, razoavelmente, também lhe permitiria apresentar-se à empresa para laborar nas funções para a qual foi contratado.

Da análise das provas documentais e orais que instruem o feito, e à luz de tudo o quanto acima argumentado, depreende-se que, no caso, o autor violou o princípio da boa-fé contratual objetiva, inquestionavelmente incidente na relação empregatícia e que se materializa a partir da lealdade de conduta, a qual está - ou deveria estar -

necessariamente qualificada pela ética, honestidade e retidão de conduta. A conduta do empregado, que deixou de se apresentar ao trabalho, alegando questões de saúde, para participar de bloco carnavalesco, revela-se falta grave, tipificada no art. 482, "a", do texto consolidado, e ensejadora da quebra de confiança que deve imperar entre os sujeitos da relação de emprego, circunstâncias essas que conduzem, inevitavelmente, ao indeferimento da pretensão recursal.

Na medida em que se está negando provimento ao recurso ordinário em exame, não há que se falar em sucumbência da demandada, razão pela qual se indefere, também, o pleito de honorários advocatícios sucumbenciais.

Mantenho, integralmente, a sentença de cognição.

Das violações legais e constitucionais.

Os fundamentos lançados evidenciam o posicionamento do Juízo, que não vulnera qualquer dispositivo da ordem legal ou constitucional.

Registro, por oportuno, que o prequestionamento de que cuida a Súmula n.º 297 do C. TST prescinde da referência expressa a todos os dispositivos tidos por violados, conforme a interpretação conferida pelo próprio C. Tribunal Superior do Trabalho, in verbis:

"PREQUESTIONAMENTO. TESE EXPLÍCITA. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA N.º 297. Havendo tese explícita sobre a matéria, na decisão recorrida, desnecessário contenha nela referência expressa do dispositivo legal para ter-se como prequestionado este. (OJ nº. 118 da "SDI-I")."

Conclusão

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto, salvo quanto ao pleito atinente aos benefícios da justiça gratuita, e, no mérito, nego-lhe provimento.

ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto, salvo quanto ao pleito atinente aos benefícios da justiça gratuita, e, no mérito, negar-lhe provimento.

MILTON GOUVEIA
Desembargador Relator

CERTIDÃO DE JULGAMENTO

Certifico que, em sessão ordinária realizada em 20 de agosto de 2019, na sala de sessões das Turmas, sob a presidência da Exma. Sra. Desembargadora VIRGÍNIA MALTA CANVARRO , com a presença do Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, representado pela Exma. Sra. Procuradora, Dra. Lívia Viana de Arruda, e dos Exmos. Srs. Desembargadores Milton Gouveia (Relator) e Maria das Graças de Arruda França, **resolveu a 3ª Turma do Tribunal**, julgar o processo em epígrafe, nos termos do dispositivo supra.

Sustentação oral da reclamada-recorrida, pelo Dr. Ítalo Roberto de Deus Negreiros.

Claudia Christina A. Corrêa de O. Andrade
Secretária da 3ª Turma

e.g.



Assinado eletronicamente por: [MILTON
GOUVEIA] - 3e2b328
<https://pje.trt6.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>

