



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0000124-52.2018.5.09.0009

### Processo Judicial Eletrônico

**Data da Autuação:** 10/05/2019

**Valor da causa:** R\$ 45.217,99

**Partes:**

**RECORRENTE:** LUCAS HENRIQUE FERREIRA PIMENTEL

ADVOGADO: ATILIO BOVO NETO

**RECORRIDO:** WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.

ADVOGADO: MARIA FERNANDA TUBINO PEREIRA

ADVOGADO: LUIZ FERNANDO DOS SANTOS MOREIRA



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

*Conciliar também é realizar justiça*

**PROCESSO nº 0000124-52.2018.5.09.0009 (ROT)**  
**RECORRENTE: LUCAS HENRIQUE FERREIRA PIMENTEL**  
**RECORRIDO: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.**  
**RELATORA: ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPÃO**

## RELATÓRIO

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 9ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Inconformadas com a r. sentença proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho **ROBERTO WENGRZYNOVSKI**, que rejeitou os pedidos, recorre o autor, tempestivamente.

O autor postula a reforma da r. sentença quanto à reversão da justa causa e verbas dela decorrentes.

Contrarrazões apresentadas pela ré.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, em virtude do disposto nos artigos 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria Geral da Justiça do Trabalho e 45 do Regimento Interno deste Tribunal.

Acrescente-se, ainda, que a presente ação trabalhista foi ajuizada em 01/03/2018, referindo-se a liame empregatício que vigeu entre 03/03/2014 e 08/02/2018, tendo sido proferida a r. sentença em 01/04/2019. O autor interpôs recurso ordinário em 09/04/2019.

Cuida-se, portanto, de relação jurídica material que vigeu parcialmente em período anterior à Lei nº 13.467/2017 (vigência em 11/11/2017). Considerações acerca de eventual aplicação da Lei nº 13.467/2017, apenas se incidente, serão expressamente registradas no corpo da fundamentação.

## FUNDAMENTAÇÃO



## ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto, assim como das contrarrazões.

## MÉRITO

## RECURSO DO AUTOR

## REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

Constou na r. decisão "a quo":

Postula a reclamante a declaração de nulidade da dispensa por justa causa e o pagamento das verbas rescisórias decorrentes de dispensa imotivada, bem como o pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT.

A reclamada alega, como fato motivador da despedida por justa causa, que "Em 27/01/2018, a associada CRISTIANE MARTINS foi assediada pelo reclamante ao passar pela portaria das dependências da reclamada, conforme as declarações anexas" (fl. 212).

O ônus probatório no tocante à ruptura contratual por justa causa é do empregador, ante o princípio da continuidade da relação de emprego vigente no Direito do Trabalho, em razão do qual existe a presunção de que a extinção do contrato de trabalho é injustificada (Tribunal Superior do Trabalho/TST, Súm. nº 212).

Antes de tudo, convém esclarecer que a caracterização do instituto previsto no artigo 482 da CLT exige a consecução dos requisitos e , calcados objetivo subjetivo na tipicidade da conduta e na culpa do empregado, e circunstanciais, fundados no nexo de causalidade e a adequação entre a infração e a penalidade, proporcionalidade, imediatidade na aplicação, bem como o caráter pedagógico da penalidade, realizado por meio da gradação de penalidades.

A reclamada produziu a seguinte prova documental: a) comunicação de dispensa (fl. 363); b) declarações de Cristiane Martins e de outros empregados sobre os fatos (fls. 364/368); c) conversas entre o autor e a empregada Cristiane Martins via aplicativo eletrônico WhatsApp (fls. 369/374); d) imagens de circuito interno do estabelecimento.

A prova oral produzida é absolutamente imprestável, pois ninguém presenciou os fatos. É curiosa, aliás, a estratégia da reclamada de ouvir a testemunha Alex Alexandre Dias, que elaborou a declaração de fl. 366 a partir das imagens do circuito interno da reclamada. A rigor, quer me parecer que a testemunha foi convocada para interpretar as imagens e concluir a respeito da adequação delas, atribuição que, no âmbito administrativo, cabe ao empregador, e, no Judicial, ao magistrado.

As imagens do circuito interno da reclamada tampouco contribuem para o deslinde da controvérsia, por apresentarem quadros espaçados e desfocados, impossibilitando por completo identificação do suposto beijo tentado pelo reclamante junto a Cristiane.



De outro lado, a prova documental consistente em conversas mantidas entre autor e Cristiane Martins pelo aplicativo WhatsApp revelam, até onde se pode extrair da simples leitura das falas, clara tentativa de aproximação do reclamante com intuito de iniciar relação amorosa com Cristiane, momentânea ou duradoura.

Pelo teor das conversas, é possível perceber que Cristiane não repele o reclamante de imediato, apenas o responde com evasivas, até citar a impossibilidade de se relacionarem pelo fato de ser casada (fl. 371).

O reclamante, em depoimento, disse que apenas deu um beijo no rosto da reclamante - repetindo a afirmação da petição inicial. Contudo, não é razoável crer na versão do reclamante justamente pela reação apresentada por ele nos momentos posteriores ao episódio, como se extraem das duas últimas impressões (fl. 374). Ora, tratando-se de simples beijo no rosto haveria razão para o reclamante dizer em português coloquial frases como "Cris desculpa eu foi sem kerer kerendo", "Não fika braba kmg" e "Me xinga fala ke nas vai mais fala kmg sei lá" (fl. 374).

Não se pode perder de vista que condutas como assédio ou importunação sexual, como é o caso em análise, na maioria das ocasiões são praticadas de modo furtivo, dissimulado, às escondidas, porque, evidentemente, o agressor teme ser descoberto e não quer produzir prova contra si. Daí a necessidade de se colher elementos por vezes apenas indiciários para que, em seu conjunto, levar à conclusão da ocorrência do ou dos atos.

Baseado em tais premissas, reputo demonstrada a atitude reprovável do reclamante de tentar obter, à força, beijo na boca da colega Cristiane Martins, conduta que não merecia outra punição da reclamada que não a dispensa por justa causa, não havendo falar em gradação em virtude da gravidade do ato.

**Por conseguinte, válida a dispensa do reclamante por justa causa, rejeito os pedidos de pagamento de diferenças de verbas rescisórias, acréscimo de 40% (quarenta por cento) FGTS, compensação por dano moral e multas convencionais.**

Sustenta o autor que o MM. Juízo singular não possui plena convicção de seu próprio posicionamento, tendo apresentado incertezas quanto às imagens da câmera de segurança e quanto às respostas evasivas da Sra. Cristiane; que o autor jamais agiu de forma inapropriada que ensejasse a falta grave; que o autor apenas cumprimentou a Sra. Cristiane, a qual até mesmo foi em direção do autor e depois entrou normalmente nas dependências da ré; que a imagem das fls. 509-510 não apresenta "puxão" ou "beijo na boca"; que a Sra. Cristiane nunca teria reportado comportamento inadequado do autor.

**O autor foi admitido pela ré em 03/03/2014 e dispensado por justa causa em 08/02/2018 (TRCT - fl. 361 e aviso da fl. 363).**

Quando o empregado age faltosamente, de forma a abalar a confiança que permeia o contrato de trabalho, ao empregador é facultado o exercício do poder disciplinar, decorrente do poder diretivo próprio de quem assume os riscos da atividade econômica (art. 2º da CLT).

A justa causa é a pena capital aplicável ao empregado, que implica a resolução imediata do contrato de trabalho, deixando-o à mercê do mercado de trabalho, sem prévio



aviso, sem poder movimentar sua conta de FGTS e sem o amparo do seguro-desemprego, constituindo verdadeiro estigma na vida do trabalhador. Por tais razões, requer prova inequívoca da conduta faltosa, ônus que incumbe ao empregador.

Para caracterizar a justa causa imperiosa a presença dos seguintes requisitos: nexos causal, taxatividade, gravidade, proporcionalidade, imediatidade, ausência de perdão expresso ou tácito, *non bis in idem*, não discriminação. A análise da gravidade da conduta deve ser feita considerando-se o aspecto objetivo e o aspecto subjetivo. O aspecto objetivo refere-se ao ato faltoso e as circunstâncias que o envolvem, como o tempo e o local. É relevante para a verificação a intensidade da falta cometida. O aspecto subjetivo diz respeito à pessoa do trabalhador, devendo se ter em conta a personalidade do acusado, seus antecedentes funcionais e pessoais, seu grau de instrução, dentre outros. É determinante demonstrar se houve quebra da necessária confiança que o empregado deve ao empregador.

Nesse contexto, três são as formas de punição do empregado pelo empregador: advertência, suspensão e justa causa, as quais devem ser observadas gradativamente em face da falta praticada, considerando todas as variantes que envolvem o ato.

Milita em favor do empregado, à luz do Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, a presunção de que, como hipossuficiente, tem interesse em manter a relação de trabalho, fonte de subsistência não apenas do obreiro, mas também de sua família.

Cabia à reclamada demonstrar a existência de justa causa, por se tratar de fato impeditivo do direito ao recebimento das parcelas rescisórias, nos termos do art. 818 e 373, II, do CPC/2015 e **de tal ônus a ré se desincumbiu a contento.**

**O documento da fl. 363 demonstra a rescisão contratual por justa causa com fundamento no art. 482, "b", da CLT ("*incontinência de conduta ou mau procedimento*").**

A incontinência de conduta se refere a comportamento que ofende a moralidade pública, consubstanciando, em regra, desvios de ordem sexual ou hábitos que comprometem sua respeitabilidade social. Na lição de Sérgio Pinto Martins:

[...] A incontinência de conduta está ligada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual. São obscenidades praticadas pelo trabalhador, a libertinagem, a pornografia, que configuram a incontinência de conduta. Caracteriza-se a incontinência de conduta quando há assédio sexual de uma pessoa a outra, que não corresponde a corte, ficando esta constrangida, por inexistir reciprocidade, evidenciando a falta grave para o despedimento. (Comentários à CLT. 9. ed. São Paulo: Atlas. p. 522/530)



O mau procedimento se configura por ação ou omissão que fere a moral em sentido amplo, prejudicando a convivência no ambiente laboral e o desempenho das obrigações contratuais. Como esclarece Alice Monteiro de Barros:

O mau procedimento caracteriza-se quando evidenciado comportamento incorreto do empregado, traduzido pela prática de atos que firam a discrição pessoal, as regras do bom viver, o respeito, o decoro, ou quando a conduta do obreiro configurar impolidez ou falta de compostura capazes de ofender a dignidade de alguém, prejudicando as boas condições no ambiente de trabalho. (in: Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. rev. e ampl. - São Paulo: LTr, 2009, p. 897)

Em defesa, a ré alegou que *"Em 27/01/2018, a associada CRISTIANE MARTINS foi assediada pelo reclamante ao passar pela portaria das dependências da reclamada, conforme as declarações anexas. Em tais declarações, a associada CRISTIANE MARTINS ainda declara que o reclamante vem a assediando há algum tempo por mensagens via Whatsapp"*.

**Juntou declarações às fls. 364-ss com versões distintas sobre os fatos.**

**As imagens do dia da ocorrência são imprestáveis como meio de prova: "As imagens do circuito interno da reclamada tampouco contribuem para o deslinde da controvérsia, por apresentarem quadros espaçados e desfocados, impossibilitando por completo identificação do suposto beijo tentado pelo reclamante junto a Cristiane" (fl. 502).**

O autor em depoimento disse que estava na portaria em uma ligação e já estava de saída, quando uma moça chegou e o cumprimentou; assim que saiu, falou uma brincadeira porque ela estava com cara de triste e ela não gostou; ela não teria gostado e pediu desculpas; a funcionária era a Cristiane; já conversava com ela antes; trocou mensagens com ela há algum tempo.

A preposta declarou que a ré recebeu denúncia de assédio sexual contra a Sra. Cristiane; que o autor puxou-a e beijou-a; nunca foi reportado outro comportamento anterior.

A testemunha Rozeli afirmou que o autor saiu por justa causa, mas estava de férias na época dos fatos; o autor estava no telefone falando com a depoente e comentou que havia acabado de cumprimentar a Sra. Cristiane.

A testemunha John disse que o autor saiu porque viu as imagens e não achou nada demais; que soube por terceiros que o autor teria tentado "agarrar a guria".

A testemunha Alex declarou que ouviu comentários da dispensa por justa causa do autor por assédio contra a Sra. Cristiane; preencheu declaração no dia da investigação; **no dia**



do ocorrido a Sra. Cristiane chegou visivelmente nervosa e pediu para voltar as câmeras para ver na portaria, o que foi feito; viu a imagem e não ficou claro, parecendo um cumprimento mesmo; a Sra. Cristiane já havia lhe pedido para não ficar mais com o autor; viu as conversas do autor pedindo desculpas.

Como bem observado pelo MM. Juízo de origem, o fato de nenhuma testemunha ter presenciado o fato, não pode ser fundamento para ignorar o comportamento do autor: *"Não se pode perder de vista que condutas como assédio ou importunação sexual, como é o caso em análise, na maioria das ocasiões são praticadas de modo furtivo, dissimulado, às escondidas, porque, evidentemente, o agressor teme ser descoberto e não quer produzir prova contra si. Daí a necessidade de se colher elementos por vezes apenas indiciários para que, em seu conjunto, levar à conclusão da ocorrência do ou dos atos"*.

A testemunha Alex não presenciou o fato, mas narro o estado emocional da autora logo após o ocorrido, estando "visivelmente nervosa", bem como relatou que ela já havia pedido para não mais ficar com o autor.

Além disso, as mensagens trocadas via aplicativo de telefone celular (whatsapp) denunciam comportamento incontinente ou, no mínimo, mau procedimento do obreiro dentro do ambiente laboral, pois o autor insistentemente pediu beijos a Sra. Cristiane, fazendo, como ele mesmo denomina, "propostas" irrecusáveis. O seguido pedido exagerado de desculpas corrobora a tese obreira de que o autor teria a assediado, e não apenas a cumprimentado e feito uma mera brincadeira. Não é essa reação que se espera normalmente de um simples desentendimento. Aliás, tivesse feito comentário em tom de brincadeira, como alegou o autor em depoimento pessoal, não teria enviado a mensagem "Cris desculpa eu foi sem kerer kerendo" (fl. 373).

Nem se diga que a ré não seria responsável pelo fato, porquanto responde objetivamente pela conduta de seus prepostos. Não procede, ademais, a alegação que os eventos permaneceram em âmbito privado das partes, vez que evidenciado pelo depoimento da testemunha Izapaula que o assédio ultrapassou tal limite, afetando o reclamante no âmbito laboral e culminando com seu pedido de demissão pela situação insuportável resultante.

Pelo exposto, **irreparável** a r. sentença quanto ao pleito de reversão da justa causa e pedidos dela decorrentes, inclusive em relação aos honorários advocatícios já que o autor permanece sucumbente.



## Acórdão

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente o Excelentíssimo Procurador Luercy Lino Lopes, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Rosemarie Diedrichs Pimpao, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Marcus Aurelio Lopes; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, bem como das contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **EM NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de fevereiro de 2020.

**ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO**  
**Desembargadora Relatora**

kyks

