

**A C Ó R D ã O**

**6ª TURMA**

**JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. CONFIGURAÇÃO.** Ficando comprovado o uso indevido de correio eletrônico corporativo com envio de mensagem de conteúdo pornográfico, contrariando norma interna da empresa, resta configurada a justa causa, conforme o disposto no artigo 482, "b", da CLT.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário n° **TRT-RO-0083300-24.2005.5.01.0035**, em que são partes: **A.C.**, como Recorrente e **PRODUTOS ROCHE QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS S.A.** como Recorrido.

**VOTO:**

**I - R E L A T Ó R I O**

Trata-se de Recurso Ordinário interposto pelo trabalhador em face da r. decisão proferida às folhas 369/373, pela Juíza do Trabalho Patrícia Pellegrini Baptista da Silva, da 35ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedente o inquérito para apuração de falta grave, procedente em parte a reconvenção e improcedente a reclamação trabalhista.

Embargos de declaração opostos pelo trabalhador às folhas 379, julgados improcedentes à folha 389, sendo-lhe aplicada multa por embargos protelatórios.

Contestação do trabalhador às folhas 85/89.

Reconvenção do trabalhador às folhas 90/98.

Decisão que defere a antecipação da tutela requerida na reconvenção para determinar a imediata reintegração do trabalhador ao emprego (folhas 141/143).

Resposta à reconvenção às folhas 145/156.

Ata de audiência à folha 184, 190, 196, 207 e 367. Depoimentos às folhas 200/206.

Laudo pericial às folhas 269/283

A empresa alega, em síntese, que não é devido o pagamento de férias, saldo de salário, das multas previstas nos artigos 477 e 467, ambos da CLT e das horas extras.

Preparo às folhas 223/224.

O trabalhador sustenta que não deve prevalecer a dispensa por justa causa.

Contrarrazões da empresa às folhas 402/407.

Os autos não foram remetidos à Douta Procuradoria do Trabalho por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar no. 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Reg. n° 27/08-GAB., de 15.01.2008.

É o relatório.

## **II - FUNDAMENTAÇÃO**

### **1. CONHECIMENTO**

**Conheço** do recurso, por preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

### **2. MÉRITO**

#### **2.1. DA JUSTA CAUSA**

Afirma o recorrente que não pode ser mantida a justa causa aplicada pela empresa, sob o argumento de que os fatos que a ensejaram a punição não foram robustamente comprovados. Acrescenta que está ausente o requisito da imediatidade da punição.

A sentença reconheceu que foi comprovada a falta grave praticada pelo empregado, qual seja, uso do correio eletrônico corporativo para envio de mensagens de conteúdo pornográfico (folhas 370/372).

Não merece reforma a sentença.

Mostra-se necessária a apuração da falta grave por inquérito judicial, pelo fato de o trabalhador

**PROC. N° TRT-RO-00xxx00-24.2005.5.01.0035**

ter sido eleito dirigente sindical com mandato para exercer até 15 de maio de 2006 (folha 51).

No presente caso, o autor foi comunicado da suspensão do contrato de trabalho em 23 de maio de 2005, para apuração do cometimento de falta grave, sendo esta o uso indevido do correio eletrônico (folha 24).

A justa causa constitui a penalidade máxima que pode ser imputada ao empregado e, por isso, necessita ser comprovada de forma robusta, o que não ocorreu, no presente caso.

Na definição de Maurício Godinho Delgado, o mau procedimento "*trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral, excluído o sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro*" (In Curso de Direito do Trabalho, 4ª edição, LTr, página 1191). Além disso, o ilustre doutrinador ressalta que a efetiva gravidade da conduta deve ser bem avaliada pelo operador jurídico, "*para que o conceito de moral, naturalmente largo, não estenda desmesuradamente, o tipo jurídico em exame*".

Os elementos de prova existentes nos autos não deixam qualquer dúvida quanto ao fato de o trabalhador ter utilizado de forma indevida o correio eletrônico corporativo, encaminhando mensagem de conteúdo pornográfico.

O trabalhador em seu depoimento à folha 200 nega o envio das correspondências eletrônicas e defende-se afirmando que o computador ficava numa área aberta da manutenção, sendo utilizado por aproximadamente 30/40 pessoas, e que, por vezes, deixou o computador aberto e logado na sua senha e saiu para atender alguma emergência.

Em depoimento, a testemunha Sr° L. confirma que recebeu mensagem do autor com conteúdo pornográfico (folha 202).

Por sua vez, a testemunha Sr° C., relata ter sido o responsável pela apuração do uso indevido do correio eletrônico da empresa. Afirma que foi identificado na caixa postal do autor o envio de duas mensagens com conteúdo pornográfico, tendo repassado

**PROC. N° TRT-RO-00xxx00-24.2005.5.01.0035**

estas as informações às instâncias superiores (folha 203).

A testemunha Sr° C. esclarece que as investigações foram determinadas pela presidência da empresa, após o recebimento das referidas mensagens por um diretor da empresa, Sr. M., que trabalha na matriz em São Paulo. Acrescenta que as mensagens foram enviadas pelo funcionário R., por engano, ante a existência de empregados homônimos. Diz que este funcionário foi dispensado por baixo desempenho e que, quando do início das investigações, este já havia sido dispensado (folha 204).

O Sr. R. depôs como testemunha indicada pelo trabalhador e afirma ter presumido que a sua dispensa foi decorrente do envio de correio eletrônico ao gerente da empresa, nada esclarecendo quanto ao fato de o recorrente ter repassado as mensagens a outros funcionários da empresa (folha 205).

Quanto à testemunha Sr. J., foi acolhida a contradita por ter sido dispensada pelo mesmo motivo do recorrente, tendo ajuizado reclamação trabalhista ainda não julgada (folha 206).

Dos elementos acima narrados, restou evidenciado o envio de mensagem eletrônico com conteúdo pornográfico a partir do endereço eletrônico do recorrente.

Ressalte-se que não há elementos nos autos suficientes a conferir credibilidade à alegação de que outro funcionário poderia ter-se utilizado do computador logado na senha do recorrente, quando este se encontrava ausente, para o envio das referidas mensagens. Isto porque, como bem ressaltado na sentença, tal fato ocorreu duas vezes e o trabalhador exercia a função de encanador industrial, não utilizando o computador de forma permanente.

Ora, inequívoco que o correio eletrônico disponibilizado pela empresa aos seus funcionários deve restringir-se a assuntos pertinentes ao trabalho, e não ao envio de mensagens de conteúdo pornográfico.

Por fim, como ressaltado na sentença, o documento de folha 23, assinado pelo trabalhador, revela

**PROC. N° TRT-RO-00xxx00-24.2005.5.01.0035**

que este tinha ciência das regras quanto ao uso das ferramentas eletrônicas a ele disponibilizados pelo empregador.

No que se refere à imediatidade da punição, ao contrário do que alega o recorrente, a falta grave não ocorreu em 27/04/2001, mas sim em 16/12/2004 e 14/02/2005 (folha 6). Considerando-se a necessidade de apuração dos fatos ocorridos, entendo que a dispensa em maio de 2005 e o ajuizamento do inquérito para apuração da falta grave em 22/06/2005 (folha 2), são razoáveis ao cumprimento do requisito da imediatidade da punição para aplicação da penalidade, que no caso é a dispensa por justa causa.

Assim, ficando comprovado o uso indevido de correio eletrônico corporativo com envio de mensagem com conteúdo pornográfico, contrariando norma interna da empresa, resta configurada a justa causa, conforme o disposto no artigo 482, "b", da CLT.

Demonstrada a falta grave, deve ser mantida a dispensa por justa causa.

**Nego provimento.**

**III - D I S P O S I T I V O**

**ACORDAM** os Desembargadores que compõem a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por unanimidade, em conhecer do recurso e, no mérito, por unanimidade, em negar-lhe provimento, nos termos do voto do Exmo. Sr. Desembargador Relator. Fez uso da palavra o Dr. Márcio Cordeiro.

Rio de Janeiro, 25 de julho de 2012.

*Marcos Cavalcante*  
**Desembargador Relator**

MC/rp