



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

**PROCESSO TRT/SP Nº 1000445-25.2019.5.02.0011 - 1ª TURMA**

**RECURSO ORDINÁRIO**

**RECORRENTE: CAROLINE LOPES SILVA DE MELO**

**RECORRIDO: SISSI MODA COMERCIAL EIRELI**

**ORIGEM: 11ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO**

**Prolator da Sentença Juiz(a) do Trabalho: Mara Regina Bertini**

**RELATOR: RICARDO APOSTOLICO SILVA**

## **EMENTA**

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA. APROPRIAÇÃO INDEVIDA DE LISTA DE CLIENTES. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DE EMPRESA. MAU PROCEDIMENTO CONFIGURADO. A reclamante admitiu que transferiu a lista de contatos do aparelho celular fornecido pela empresa para o seu de uso particular, uma vez que estavam misturados os clientes da empresa e os seus, mesmo sendo de conhecimento a regra de inviolabilidade da informação. A conduta, assim, configura violação de segredo e mau procedimento, em virtude da desleal atitude do empregado, abalando a confiança e a fidelidade na prestação de serviços em prol da reclamada. Falta grave que dá amparo à dispensa por justa causa. Recurso da reclamante não provido.**

## **RELATÓRIO**

Adoto o relatório da respeitável sentença de ID eb8d3a7, que julgou IMPROCEDENTE a ação.

**Recurso ordinário interposto pela reclamante**, conforme razões de ID e1242e9, buscando a reforma do julgado nos seguintes aspectos: modalidade da dispensa e indenização por danos morais.

Custas isentas em razão dos benefícios da justiça gratuita já deferidos.

Contrarrazões da reclamada em ID 4008490.

## VOTO

### **Conhecimento**

Conheço do recurso interposto, pois atendidos os pressupostos de admissibilidade.

#### **I - Do pedido de processamento em segredo de justiça**

Alegando que foram juntados aos autos documentos de conteúdo íntimo e pessoal, que lhe causaram "muita dor e sofrimento", requer o processamento do feito em segredo de justiça, com fulcro no art. 5º, LX da CF.

O art. 189 do CPC estabelece que a regra é a publicidade dos atos processuais e a restrição deve ocorrer apenas em situações excepcionais, entre as quais nos processos em "*que constem dados protegidos pelo direito constitucional à intimidade*".

Dos relatos e documentos constantes dos autos, contudo, não vislumbro qualquer risco de dano a imagem e ou intimidade da reclamante a justificar que os autos tramitem em sigilo.

Ressalto que embora versem os autos acerca de dispensa por justa causa, não imputação à reclamante de conduta classificada como crime ou de gravidade equivalente.

Nego, portanto.

#### **II - Da preliminar de impedimento ou suspeição de auxiliar de justiça**

A reclamante requer a declaração de impedimento e/ou de suspeição da auxiliar da justiça Sra. Lan Hui Fen, que atuou como tradutora, discorrendo que ela manteve conversa demasiada "*amistosa e harmoniosa*" com a recorrida, inclusive conversando em mandarim, nos momentos que antecederam a audiência realizada. Juntou fotos que comprovariam os relatos.

Por força do disposto no art. 148, II do CPC, aplicam-se aos auxiliares da justiça os mesmos motivos de impedimento e suspeição considerados para os juízes, conforme enumerados nos art. 144 e 145 do CPC.

Dos fatos descritos infere-se que a queixa seria de eventual amizade íntima entre a auxiliar da justiça e a parte ré, sendo tal situação prevista como hipótese de suspeição (não havendo se falar em impedimento), conforme art. 145, I do CPC.

Entretanto, a mera constatação de que ambas - reclamada e auxiliar de justiça - mantiveram conversas nos minutos que antecederam a realização da audiência não se revelam bastante para concluir que nutrem entre si amizade ou mesmo que se conheçam fora das dependências da unidade jurisdicional.

Além disso, a auxiliar prestou serviço como tradutora *apenas* exatamente naquela oportunidade, não praticando qualquer ato ou exercendo qualquer papel ou influência na tramitação do feito.

Assim, rejeito a preliminar.

### **III - Da dispensa por justa causa - pedido de reversão**

A reclamante pretende a reforma da sentença, para que seja revertida a dispensa por justa causa aplicada pela reclamada e validada pelo Juízo de origem.

Sustenta a defesa que a reclamante teria violado segredo da empresa, incidindo a hipótese do art. 482, "g" da CLT.

Discorre a reclamada que os seus empregados utilizavam apenas o telefone celular fornecido pela empresa, não se permitindo o uso de celular particular, de forma que os contatos dos clientes se mantivessem como informação restrita do empregador.

Entretanto, a reclamante teria se recusado a assinar uma advertência aplicada por motivo diverso e ainda teria transferido todas as informações do celular da empresa para o seu aparelho pessoal, o que teria justificado a dispensa motivada e o pagamento das verbas rescisórias atinentes a tal modalidade.

Pois bem.

A caracterização da falta grave, ensejadora da rescisão contratual por justa causa, somente deve ser efetuada através de prova indubitável, eis que gera grande repercussão na vida social e profissional do trabalhador.

Além disso, a dispensa por justa causa deve ser pautada pelos princípios da razoabilidade, da imediatidade e caráter pedagógico, de forma a obedecer uma gradação de penalidades, salvo, neste último caso, se a falta for grave o bastante a tornar insustentável a continuidade do vínculo empregatício por quebra definitiva da fidúcia.

No caso, em seu depoimento pessoal, a reclamante admitiu que *"passou os contatos de seu celular pessoal para o celular da reclamada e após perder o seu celular pessoal, copiou os contatos de seus clientes pessoais para o novo aparelho"*.

A conduta estaria tipificada, assim, na alínea "g" do art. 482 da CLT, que versa sobre "violação de segredo da empresa".

Maurício Godinho Delgado explica que a norma busca proteger *"informações confidenciais do empreendimento a que se vincula o obreiro, cuja divulgação a terceiros, especialmente empresas concorrentes, pode causar significativo prejuízo ao empregador"* (In: *Curso de Direito do Trabalho, 11a edição, São Paulo, Ltr, 2012, pág. 1220*).

Em sua peça de recurso, a reclamante argumenta que não houve produção de qualquer prova de que tenha ela transferido a informação a terceiros, de sorte que não se teria consumado a conduta típica da alínea "g" do art. 482 da CLT.

Resta incontroverso, portanto, que a reclamante se apropriou indevidamente de informações da empresa, especificamente sua lista de clientes, mesmo tendo ciência de que o transporte dos dados a aparelho de seu uso particular contrariava frontalmente as regras a que se obrigou quando da admissão.

Entendo que referida conduta configura falta grave o bastante a macular a fidúcia necessária à manutenção do vínculo de emprego, dada a importância estratégica da regra estabelecida pela reclamada.

Ressalto que a reclamante deixa claro que mantinha informações de clientes particulares no mesmo aparelho, razão porque considero que, embora não tenha mesmo provas de transferência a terceiros, a informação poderia muito bem ser usado para proveito próprio.

Além disso, não se exige prova de prejuízo à configuração da infração, configurando-se a falta pelo simples ato de violar, no sentido de transgredir ou obter sem a permissão do dono.

Por fim, ainda que se restrinja a interpretação do ato infracional, a conduta da autora também se enquadra na alínea "h", configurando ato de indisciplina por desrespeito frontal ao regulamento da empresa, e, dada sua gravidade, rompendo de maneira definitiva a fidúcia entre empregado e empregador, dando azo à justa causa aplicada.

Desta forma, tendo a reclamante violado as regras de sigilo de informações da empresa, resta configurada a quebra de fidúcia necessária para a relação de emprego, ensejando na dispensa por justa causa, nos moldes das alíneas "h" e "g" do artigo 482 da CLT.

**Nego provimento ao apelo, portanto.**

#### **IV - Indenização por danos morais**

A reclamante postula indenização por danos morais em razão de alegada ausência de condições sanitárias para que pudesse realizar suas refeições.

Pois bem.

Considera-se dano moral aquele que atinge os direitos da personalidade e se caracteriza pelos abusos cometidos pelos sujeitos da relação de emprego; pressupõe grave violação a direitos da personalidade (imagem, intimidade, honra e vida privada), de maneira a provocar dor, vexame, sofrimento ou humilhação, o que dever ser comprovado caso a caso.

Em que pese a autora tenha colacionado à inicial fotografias supostamente demonstrando ambiente inadequado para que fizesse suas refeições, a única testemunha ouvida pelo Juízo (Sra. Stéfanie Braga) disse que os trabalhadores podiam fazer uso das instalações do segundo andar do edifício, "*onde existem mesas e cadeiras*".

Não havendo contraprova, como bem destacou o Juízo *a quo*, não há como a frágil prova documental se sobrepor à prova oral, que, em sentido contrário, revela condições mais favoráveis às refeições dos trabalhadores.

Note que a fotografia apresentada pela autora não implica, necessariamente, que ali fossem feitas as refeições, ao menos não de forma obrigatória, o que, em contraste à prova oral, fica mais evidente.

**Sentença mantida.**

## **Acórdão**

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador Willy Santilli.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. Ricardo Apostólico Silva, Willy Santilli e Daniel de Paula Guimarães.

**ACORDAM** os Magistrados da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: por unanimidade de votos, **CONHECER** do recurso interposto, e, no mérito, **NEGAR PROVIMENTO** ao apelo, tudo nos termos e limites da fundamentação.

## **ASSINATURA**

**RICARDO APOSTOLICO SILVA**  
Relator

aba

**VOTOS**