

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
**GABINETE DO DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO DAVI FURTADO
MEIRELLES**

PROCESSO TRT/SP PJE Nº 1002466-71.2024.5.02.0601

RECURSO ORDINÁRIO EM RITO SUMARÍSSIMO

RECORRENTE: G. R. S.

ADV: GISELE BUZO TEIXEIRA DE OLIVEIRA

RECORRIDA: E. E. S. S. J.

ADV: CAUÊ DINIZ SIMIONI

ORIGEM: 1ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO - ZONA LESTE

JUIZ SENTENCIANTE: RODRIGO DE ARRAES QUEIROZ

RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I da CLT.

VOTO

Conheço do recurso ordinário, por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Preliminar: Cerceamento de defesa

Alega o recorrente ter sofrido cerceamento de defesa em razão do indeferimento, pelo juízo de origem, da colheita do depoimento pessoal da reclamada, providência essencial para o esclarecimento das funções efetivamente desempenhadas, no seu entender.

Sem razão, contudo.

O art. 765 da CLT confere ao juiz ampla liberdade na direção do processo, cabendo-lhe determinar as diligências necessárias ao esclarecimento do feito. O parágrafo único do art. 370 do CPC, por seu turno, autoriza o indeferimento, pelo juízo, de diligências inúteis ou meramente protelatórias. Nesse sentido, a colheita ou não de depoimentos pessoais insere-se no campo do poder diretivo do magistrado, que, no caso dos autos, entendeu suficientes os elementos probatórios já existentes, fundamentando devidamente a sua decisão.

Com efeito, constata-se que o conjunto probatório produzido nos autos é robusto e suficiente para o deslinde da controvérsia, incluindo documentos (sindicância interna e advertências anteriores), prova testemunhal e, sobretudo, o vídeo

do sistema de segurança que registrou o momento dos fatos que ensejaram a dispensa do reclamante.

Ademais, o juízo primevo colheu os depoimentos de duas testemunhas que prestaram informações relevantes sobre as funções do reclamante e as circunstâncias do evento ocorrido em 20/09/2024. Não há, portanto, que se falar em nulidade processual, nos termos do princípio de que não há nulidade sem prejuízo efetivo à parte.

Rejeito.

Mérito

1. Justa causa. Reversão

O recorrente pleiteia a reforma da sentença de origem que manteve a dispensa por justa causa, sustentando que: a) seu posto de trabalho habitual era o estacionamento da escola e não a portaria; b) sua função não incluía segurança ou contenção de invasores; c) não há prova de que estava usando celular no momento dos fatos ou fora de seu posto de trabalho; d) não houve observância dos princípios da proporcionalidade e da gradação de penas, pois as advertências anteriores eram antigas e sobre fatos diversos.

A sentença recorrida rejeitou o pleito, nestes termos:

Com efeito, o reconhecimento judicial de uma justa causa requer a produção de prova cabal e incontestável da conduta faltosa atribuída ao empregado, além, é claro, do enquadramento da ação em uma das figuras taxativamente previstas no art. 482 da CLT.

Na hipótese vertente, esta prova robusta foi produzida nos autos pela demandada.

Destarte, a reclamada afirma que o demandante foi contratado como monitor de portaria e, dessa forma, deveria permanecer durante toda a sua jornada em seu posto de trabalho, controlando o acesso ao estabelecimento de ensino. Paralelamente, a inspetora Sra. Maria das Graças permanecia no interior da escola, monitorando a saída dos alunos.

Alegou, contudo, que, no dia 20/09/2024, o reclamante se ausentou da portaria e distraiu-se utilizando o celular. Durante esse período, um desconhecido adentrou a recepção da escola e tentou obter permissão da Sra. Maria das Graças para ingressar nas dependências do estabelecimento, o que foi negado. Diante da insistência do desconhecido, a inspetora começou a pedir ajuda, não obtendo, contudo, resposta do autor.

Diante da situação, outro monitor dirigiu-se ao local e solicitou que o invasor se retirasse, ocasião em que o desconhecido proferiu ameaças contra a inspetora e um aluno. Segundo a ré, somente então o reclamante cessou o uso do celular e se dirigiu à portaria.

Tal versão foi confirmada pelos termos da sindicância de ID. 345563d, bem como pelo vídeo de ID. f1e6eab, do circuito interno da ré, que mostra o reclamante afastado de seu posto, próximo ao estacionamento, utilizando o celular enquanto o desconhecido tenta ingressar na escola. As imagens mostram ainda o outro monitor se deslocando para interpelar o invasor, dando início ao que aparenta ser uma discussão. Durante todo esse tempo, o reclamante continua a manusear o celular e, posteriormente, auxilia motoristas na manobra de veículos, antes de, finalmente, aproximar-se da recepção.

(...)

A prática acima narrada, no sentir deste julgador, possui a gravidade necessária para a aplicação da justa causa à obreira, nos termos do art. 482, alínea "e", da CLT, contrariando o que se espera de qualquer empregado no cumprimento de suas obrigações profissionais.

Enfatizo que o reclamante não desempenhava função de segurança, mas lhe cabia a obrigação de permanecer em seu posto de trabalho em estado de atenção e abstenção do uso de aparelho celular, já que tinha como atribuição o controle da entrada e saída das dependências escolares. (ID. abf7b52 - destaques do Relator).

Passo à análise.

Primeiramente, cumpre estabelecer que a dispensa por justa causa consubstancia a penalidade mais severa que pode ser aplicada ao empregado no contexto da relação trabalhista, acarretando consequências gravosas à sua vida profissional e pessoal. Por esse motivo, sua configuração exige, além de prova robusta, clara e indubitosa, a presença de elementos indispensáveis, como a imediatidade, a gravidade do ato, a atualidade, a proporcionalidade e a relação causa efeito, sem o que impossível se torna o seu reconhecimento.

Logo, neste cenário, importa verificar se a rescisão contratual, com a aplicação da pena capital, foi imposta regularmente ao obreiro com esteio na alínea "e" (desídia) do art. 482 da CLT e, bem assim, com a necessária adequação e proporcionalidade, se o caso.

E a resposta, neste caso, é positiva.

Quanto às atribuições do reclamante, verifica-se que exercia a função de controlador de acesso. A testemunha Sra. Anália Maria, ouvida a rogo do reclamante, afirmou que *"o reclamante era controlador de acesso, auxiliando na entrada e saída dos alunos e pais"* e *"que depois da dispensa dos vigilantes, o responsável pela segurança passou a ser o reclamante e outro empregado; que um ficava na portaria e outro no estacionamento;"* (ID. e3d30da).

Por sua vez, a testemunha Sr. Diego, ouvida a rogo da reclamada, declarou que o reclamante exercia a função de controlador de acesso,

trabalhando na portaria, controlando o acesso de pedestres e não de veículos, que havia uma porta de entrada e outra de saída, e que era absolutamente proibido o uso de celulares, tendo sido realizadas inclusive reuniões sobre essa proibição. (gravação de ID. cdd4a17).

As provas documentais, especialmente o vídeo do sistema de segurança (ID. f1e6eab), demonstram de forma inequívoca que, no momento da tentativa de invasão, o reclamante estava distraído utilizando aparelho celular, descumprindo suas obrigações funcionais. O argumento de que estaria organizando o fluxo de veículos no estacionamento não se sustenta diante das imagens, que mostram claramente o autor com o celular nas mãos, em momento prolongado de significativo descuido. Houve apenas um momento em que o obreiro auxiliou um carro a sair da vaga, sendo que diversos outros veículos manobram sem o auxílio do reclamante, que estava claramente distraído com seu celular.

É possível perceber também que, apesar de o reclamante estar na porta de entrada, a porta de saída, onde aconteceu o incidente, é perto e visível do ponto em que se encontrava.

A sindicância juntada aos autos, por seu turno (ID. 345563d), encontra-se bem detalhada e instruída com testemunhas, sendo possível concluir, de sua leitura, que, no momento da tentativa de invasão, a Sra. Graça, que foi inclusive agredida pelo invasor, tentou várias vezes chamar a atenção do reclamante para que a ajudasse, gritando "*tio, tio, tio*", sem ser atendida.

Cabe ressaltar que, embora o reclamante não exercesse função específica de segurança patrimonial, suas atribuições como monitor de portaria incluíam necessariamente o controle e fiscalização do acesso às dependências da escola, sendo sua responsabilidade impedir a entrada de pessoas não autorizadas, conforme confirmado pela própria testemunha por ele apresentada.

Ademais, o próprio bom senso levaria a crer que qualquer empregado, até mesmo um pai ou mãe de aluno que porventura estivesse no local, ao perceber uma situação em que uma colega e alunos estivessem em perigo, tomasse alguma providência, ainda que não diretamente.

A ação tardia do reclamante diante da tentativa de entrada de um indivíduo visivelmente alterado nas dependências de uma instituição de ensino frequentada por crianças e adolescentes, por motivo de distração, pôs em risco a

integridade física de alunos e colaboradores, configurando falta grave que justifica a aplicação da penalidade máxima.

Quanto ao histórico funcional, constata-se que o reclamante já havia sido advertido anteriormente por faltas similares. A advertência juntada aos autos (ID. 3211138) demonstra que já havia sido punido por comportamento semelhante, qual seja, permitir a entrada de pessoas não autorizadas no estabelecimento de ensino, o que evidencia reincidência na conduta faltosa.

Ao contrário do que alega o recorrente, a advertência anterior, ainda que não recente, guarda estreita relação com a falta que ensejou a dispensa por justa causa, demonstrando que o empregador já havia adotado medida disciplinar menos severa antes de aplicar a penalidade máxima, em observância ao princípio da gradação das penas.

Quanto ao requisito da imediatidade, verifica-se que foi devidamente observado, uma vez que a dispensa ocorreu em 23/09/2024, três dias após o fato (20/09/2024), tempo necessário e razoável para a realização da sindicância interna e apuração das responsabilidades.

Diante de todo o exposto, concluo que estão presentes todos os requisitos necessários para a caracterização da justa causa por desídia, não havendo motivos para a reversão da modalidade de dispensa.

Mantenho.

2. Dano moral. Indenização

O reclamante pleiteia o pagamento de indenização por danos morais em razão da dispensa por justa causa que reputa indevida, ao argumento de que tal situação lhe causou profundo constrangimento.

Mantida a justa causa aplicada, não há que se falar em dano moral a ser reparado, uma vez que o empregador exerceu regularmente seu poder disciplinar, sem abuso ou excesso que pudesse configurar ofensa aos direitos da personalidade do empregado.

Mantenho.

ACÓRDÃO

Presidiu regimentalmente o julgamento o Exmo. Sr.
Desembargador MARCELO FREIRE GONÇALVES.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados:
DAVI FURTADO MEIRELLES, RAQUEL GABBAI DE
OLIVEIRA e CLÁUDIO ROBERTO SÁ DOS SANTOS.

Relator: o Exmo. Sr. Desembargador DAVI FURTADO
MEIRELLES.

Pelo exposto, ACORDAM os Magistrados da 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região em: por unanimidade de votos, **CONHECER** do recurso ordinário do reclamante, **REJEITAR** a preliminar de cerceamento de defesa arguida e, no mérito, **NEGAR PROVIMENTO** ao apelo, nos termos da fundamentação do voto do Relator.

DAVI FURTADO MEIRELLES
Desembargador Relator

J_DFM\Votos\bob/dfm

VOTOS