



TRT – 01748-2013-013-03-00-2-RO

Recorrente: Renato Martins Grossi

Recorridos: 1 – Associação Educativa do Brasil – SOEBRAS

2 – Faculdade Educacional Minas Gerais FEMG

EMENTA: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. GRAVIDADE DO ATO. A imposição da justa causa é pena capital, que o empregador aplica ao empregado em virtude da prática de ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa fé existente entre as partes. Por isso, exige prova robusta e incontestável de fato que impeça a continuidade da relação de emprego, por quebra do elemento fidúcia, intrínseco ao vínculo formado, e por gerar inúmeros transtornos na vida familiar, profissional e social do empregado.

Vistos, etc.

RELATÓRIO

A MM.^a Juíza Luciana de Carvalho Rodrigues, da 13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, pela r. sentença de fs. 596/600-verso, cujo relatório adoto e a este incorporo, julgou parcialmente procedentes os pedidos iniciais, para condenar as reclamadas, solidariamente, ao pagamento das parcelas constantes da parte conclusiva de fs. 600/600-verso.

Embargos de declaração opostos pela primeira reclamada às fs. 602/603 e pelo reclamante às fs. 606/611, os primeiros julgados procedentes para determinar a observância da OJ 355 da SDI I do TST (fs. 605/605-verso) e aqueles aviados pelo autor parcialmente procedentes, nos termos da fundamentação do r. *decisum*, que passou a integrar a sentença prolatada (fs. 612/612-verso).

Novos embargos de declaração opostos pelo reclamante (fs. 613/614-verso), julgados improcedentes (f. 617).

Recurso ordinário interposto pelo reclamante às fs. 618/640, versando sobre reversão da justa causa, indenização estabilitária e multa do art. 477 da CLT; dupla contratação; e férias não usufruídas regularmente.

Contrarrazões pela primeira reclamada às fs. 642/644. A segunda ré, apesar de regularmente intimada (f. 640-verso), não apresentou contrarrazões.

Dispensado o parecer prévio do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 82 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

VOTO

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, objetivos e subjetivos, conheço o recurso interposto pelo reclamante.

JUÍZO DE MÉRITO



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

**REVERSÃO DA JUSTA CAUSA – VERBAS DECORRENTES –
INDENIZAÇÃO PELO PERÍODO DE ESTABILIDADE
CONVENCIONAL – MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT –
INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

Não se conforma o reclamante com a manutenção da justa causa que lhe foi aplicada em decorrência de ter autorizado regime especial de tratamento a aluno, sem prévia permissão da instituição de ensino. Alega que a não só a instituição tinha conhecimento do fato como autorizou a aplicação do regime especial por meio da coordenadora. Discorda do afastamento da credibilidade do depoimento prestado pela mencionada coordenadora. Assevera que a não observância dos requisitos para a validade do regime especial compete à instituição de ensino, não lhe podendo ser imputada. Aduz que o procedimento formal para a concessão de regime especial e seu julgamento compete à instituição de ensino, tendo apenas cumprido a determinação da coordenadora. Logo, entende que inexistiu falta grave a ensejar a penalidade. Não bastasse isso, afirma que não foi observada a proporcionalidade na aplicação da pena máxima, ante a ausência de fraude, dolo ou má-fé, bem como o longo contrato de trabalho (15 anos) decorreu sem qualquer conduta desabonadora. Acrescenta que não foi atendido o requisito da imediatidade entre a falta e a dispensa motivada, visto que o último ato do procedimento administrativo se deu em 21.12.2012, o parecer final foi exarado em 31.01.2013 e sua dispensa ocorreu em 25.02.2013, tendo, na verdade, ocorrido o perdão tácito. Informa que o procedimento administrativo feriu os princípios do contraditório e da ampla defesa, pois lhe foi informado que se tratava de processo instaurado para verificar a possibilidade de restituição das mensalidades pagas pelo aluno beneficiado com o regime especial. Anota que a instituição de ensino não foi prejudicada, tendo em vista que recebeu as mensalidades do aluno, não as devolvendo, tendo ele que cursar novamente as matérias, como novos pagamentos. Requer, portanto, a reversão da justa causa e o pagamento das verbas decorrentes da dispensa imotivada, a indenização pelo período de estabilidade convencional, a multa do art. 477 da CLT e o pagamento de indenização por danos morais.

Analiso.

A aplicação da justa causa é pena capital, que o empregador aplica ao empregado em virtude da prática de ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa fé existente entre as partes. Por isso, exige prova robusta e incontestável de fato que impeça a continuidade da relação de emprego, por quebra do elemento fidúcia, intrínseco ao vínculo formado, e por gerar inúmeros transtornos na vida familiar, profissional e social do empregado.

São elementos essenciais à configuração da justa causa, portanto, a gravidade da falta, seu caráter determinante, sua atualidade e a proporcionalidade entre a falta e a punição, além da singularidade da pena.

Impende registrar que o mau procedimento a ensejar a dispensa motivada consiste em todos os atos que não podem ser enquadrados nas demais alíneas do art. 482 da CLT, configurando-se, portanto, em uma atitude irregular do empregado, um procedimento incorreto e incompatível com as regras comuns que devem ser observadas pela sociedade e pelos empregados.

Consiste a indisciplina, por sua vez, no descumprimento de ordens gerais de serviço, as quais devem reinar na comunidade da empresa e que emanam ou da regulamentação coletiva, ou do regulamento interno, ou do contrato, ou dos



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

costumes, ou da legislação atinente à matéria.

No presente caso, tornou-se inequívoco que o reclamante permitiu o aluno Bruno Heitor realizar as provas de duas disciplinas por ele ministradas, com a consequente aprovação, sem que o referido aluno tivesse assistido às aulas.

O autor, no intuito de justificar a situação, sustentou, em depoimento pessoal, que *“a Sra. Glória autorizou o reclamante verbalmente a aplicar ao aluno apenas as provas, independentemente de frequência nas aulas”* (f. 537).

Contudo, não há nos autos prova de que a autorização tenha emanado da instituição financeira, tampouco de seu diretor, não tendo as assertivas da primeira testemunha ouvida a pedido do reclamante o condão de afastar tal constatação. Isso porque as informações por ela prestadas se mostraram contraditórias com o depoimento pessoal do autor e da outra testemunha indicada pelo reclamante (o aluno envolvido na situação que ensejou na dispensa motivada do reclamante). No aspecto, cumpre transcrever trecho da bem lançada fundamentação da sentença (f. 597), *in verbis*:

“O depoimento da 1ª testemunha do reclamante não se presta a comprovar a alegada autorização para o procedimento adotado, vez que a mesma declarou, expressamente, que teria preenchido, pessoalmente,...a documentação necessária e entregou na Secretaria da reclamada;...que não sabe os desdobramentos do tratamento especial concedido. Ocorre que o próprio aluno afirmou que não houve sequer pedido formal para que lhe fosse concedido regime especial em função dos problemas de saúde apresentados, com o que o mesmo não poderia sequer haver sido autorizado.

Registre-se, mais uma vez, que não há nos autos provas documentais de que o regime especial tenha sido aprovado.”

Saliento que sempre que possível deve esta Instância Revisora confirmar a valoração da prova feita na origem, à vista da imediação do juiz com as partes e testemunhas e, na hipótese, não observei qualquer traço de contradição a afastar a conclusão lançada pela i. Magistrada.

Cumpre registrar, em que pese não acolhida a contradita à antiga coordenadora do autor, por amizade íntima, que *“a reclamada apresentou em audiência, no iPad do procurador, página da internet (Facebook) na qual a testemunha figura como amiga do reclamante e comentou foto deste com a namorada, com os seguintes dizeres: ‘Que bonitinho! Só falta o “meu neto”! Vai ser para quando? Estou cansada de esperar...’. A depoente confirma a amizade com o reclamante no Facebook e a mensagem acima transcrita”*, o que aponta para necessidade de análise criteriosa das informações prestadas pela referida testemunha, como realizado pela d. juíza monocrática e ora acolhido por esta Turma Revisora.

E mais. Corroborar a ausência de autorização para concessão de tratamento excepcional o fato de que o aluno citado declarou que *“em regime cursou apenas 02 matérias, Concreto I e II”* (f. 539), ou seja, o benefício somente foi utilizado pelo aluno exatamente nas disciplinas ministradas pelo autor.

Portanto, não só ficou configurada a concessão de regime de exceção ao aluno citado sem autorização da instituição de ensino, como também não é possível conferir a interpretação pretendida pelo recorrente ao depoimento prestado



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

pela sua antiga coordenadora, Sra. Glória.

Não se trata de impor ao reclamante a formalização/julgamento do procedimento para concessão de regime especial aos alunos, mas sim a necessidade de observância às ordens da instituição de ensino e empregadora, que, na espécie, nada autorizou.

Aliás, o que se observa é que o reclamante também não se ateu à Lei nº 9.394/1996, que estabelece as diretrizes e base da educação nacional, especialmente o disposto no art. 47, §3º, de que *“É obrigatória a frequência de alunos e professores, salvo nos programas de educação à distância”*, exceção que não se aplica ao presente caso.

Também não observou o reclamante o Decreto Lei nº 1044/1969, que dispõe sobre o tratamento excepcional para os alunos portadores das afecções que indica. Como já mencionado, o reclamante não tinha autorização da instituição de ensino para a concessão de tratamento excepcional ao referido aluno, cuja competência pertence ao Diretor do estabelecimento (art. 4º). Não possuía sequer conhecimento se a patologia do aluno permitia a concessão do regime benéfico (art. 1º). Não comprovou a compensação de ausência de aulas com o fornecimento de exercícios domiciliares (art. 2º).

Logo, patente o descumprimento das normas da instituição de ensino e da legislação vigente pelo reclamante, o que demonstra a prática de falta grave o suficiente para atrair a aplicação da penalidade máxima, face o rompimento da necessária fidúcia entre as partes contratantes.

Anoto que o conjunto dos autos ainda permite aferir a existência de outras práticas pelo autor que corroboram a quebra da confiança nele depositada. Os documentos de fs. 359 e seguintes (procedimento administrativo) registram resposta do autor à comissão alegando que não realizava chamada em todas as aulas (resposta ao item 4 - f. 361). O depoimento pessoal do autor deixou claro que permitiu aluno não matriculado assistir suas aulas (na qualidade de ouvinte) e que aplicou provas a aluno sem a turma correspondente (f. 537).

Sobre a ausência de proporcionalidade entre a falta cometida e a pena aplicada, a inexistência de imediatidade entre a apuração e a dispensa motivada, a nulidade do procedimento administrativo e a ausência de prejuízo à instituição de ensino, melhor sorte não socorre ao reclamante.

Os fatos comprovados, especialmente a aprovação de aluno sem a necessária frequência às aulas (ou mesmo a concessão de regime especial a aluno sem a prévia autorização da instituição de ensino), como já mencionado, se configuram suficientemente graves a ensejar a ruptura motivada do contrato de trabalho. Ora, foram descumpridas normas internas e legais pelo reclamante.

Ademais, não há que se conferir outra punição a professor que permite a aplicação de provas e aprova, em duas disciplinas, aluno que não assistiu nenhuma aula no período em que esteve matriculado, sem qualquer permissão de regime especial. Tal conduta macula a própria imagem da instituição. Aliás, o Regimento Interno da reclamada, anexado à contracapa dos autos, em seu art. 169, não prevê outra forma de punição para a falta cometida pelo autor.

A imediatidade entre a apuração e a dispensa foi devidamente observada pela entidade educacional. Os fatos dependiam de apuração por comissão específica, devendo o procedimento observar todas as fases e diligências,



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

inclusive de forma a permitir a ampla defesa e o contraditório. Assim, o prazo despendido no processo e em seus atos não afastou a imediatidade entre a falta e a punição.

Não se há falar em nulidade do procedimento administrativo. A respectiva Portaria de instauração do procedimento considerou o requerimento de revisão de débito financeiro realizado pelo aluno envolvido, mas, também, a existência de fatos pertinentes ao controle acadêmico, apresentando-se como irregularidades que poderiam presumir constrangimento de funcionários e professores possivelmente envolvidos (fs. 356/358). Logo, não pode o reclamante alegar desconhecimento da situação na qual estava envolvido e das possíveis conseqüências. Ao contrário do que alega o reclamante, consta do procedimento administrativo a leitura da referida Portaria, o que afasta a tese de que o procedimento se referia apenas à questão financeira do aluno (f. 362)

Anoto que a existência de processo administrativo para apuração da falta demonstra cuidado na aferição do ocorrido, inclusive, em razão do longo contrato de trabalho firmado entre as partes, e repele, de plano, a assertiva de perdão tácito.

Não bastasse isso, corroboro o entendimento firmado na origem de que *“Ainda que assim não fosse, toda a matéria envolvendo os fatos que ensejam a justa causa são passíveis de análise pelo Poder Judiciário, o que afastaria qualquer violação aos princípios da ampla defesa e do contraditório”* (f. 596-verso).

No que se refere à alegada ausência de prejuízo à instituição de ensino, anoto que não se trata de uma questão material, mas sim do descumprimento de preceitos normativos e legais pelo reclamante. Ademais, a efetiva ocorrência de prejuízo não é requisito necessário à caracterização da justa causa.

Destarte, os elementos necessários à configuração da justa causa ficaram suficientemente demonstrados, estando a sentença em consonância com a prova dos autos, a legislação pertinente e a jurisprudência vigente.

Indevidas, por conseguinte, as pretensões de pagamento das verbas decorrentes da dispensa imotivada, a indenização pelo período de estabilidade convencional e a multa do art. 477 da CLT.

Por fim, mantida a penalidade aplicada ao reclamante (dispensa por justa causa) não há se falar em indenização por dano moral, posto que ausentes todos os requisitos necessários à pretensão reparatória previstos no art. 186 e 927, *caput*, do CC/2002, especialmente o ato ilícito da reclamada. A dispensa motivada de trabalhador que comete ato grave a afastar a fidúcia existente entre as partes se configura como verdadeiro exercício do direito potestativo do empregador.

Nada a prover.

DUPLA CONTRATAÇÃO

Pleiteia o reclamante a condenação da reclamada ao pagamento dos benefícios dos empregados do setor de ensino que atuam em dupla contratação, de professor e coordenador área. Diz que juntou a ata da reunião na qual foi eleito para o desempenho das funções de Coordenador do Setor de Estruturas, presumindo-se, pois, o exercício do cargo e impondo às reclamadas a desconstituição do referido documento. Alega que a testemunha ouvida a seu pedido confirmou o exercício do



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

cargo, ao passo que aquela inquirida a rogo das reclamadas foi imprecisa.

Analiso.

Compulsando os autos, verifico a existência de Ata de Eleição dos Membros da Coordenadoria Acadêmica da Escola de Engenharia Kennedy, atestando a eleição do autor como representante da área de ensino “Estruturas” (fs. 159/161).

Contudo, o referido documento nada menciona acerca da data de posse e do período de exercício. Aliás, sequer há como aferir se as atividades de representantes das áreas de ensino constituem atividades próprias da categoria de auxiliar de administração escolar, tal como descrito na cláusula 9ª invocada pelo recorrente.

Outrossim, observo que não foi carreado aos autos termo de posse ou documento similar.

Some-se a isso que a prova oral ficou dividida quanto a matéria (termo de audiência de f. 541).

Portanto, corroboro o entendimento firmado na sentença prolatada de ausência de prova robusta a corroborar as assertivas iniciais, ressaltando que o documento juntado pelo reclamante diverge de seus relatos iniciais (segundo a peça de ingresso, f. 25, o exercício do cargo de coordenador se iniciou em 2010, ao passo que no documento juntado, fs. 159/161, a eleição somente ocorreu em outubro/2011).

Nego provimento ao apelo obreiro.

FÉRIAS NÃO USUFRUÍDAS REGULARMENTE

A prova da concessão e respectivo pagamento das férias far-se-á pela juntada do aviso de concessão e recibo de pagamento.

Ausentes tais documentos, devida a pretensão obreira, limitada, na espécie, pelo seu depoimento pessoal, no qual afirmou que cerca de 03/04 períodos de férias não foram quitados no prazo previsto no art. 145 da CLT (f. 538).

Desta forma, dou provimento parcial ao apelo do reclamante para condenar a reclamada ao pagamento, em dobro, das férias relativas aos últimos 3 períodos aquisitivos concernentes ao pacto laboral (e não apenas 2 como previsto na sentença – item 4 de f. 600).

A apuração da parcela dar-se-á nos mesmos termos deferidos na origem (à exceção, por óbvio, da quantidade de períodos deferidos), até porque contra tais não se insurgiram as partes.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DECORRENTES DE ASSÉDIO MORAL

Insiste o reclamante na condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais decorrentes de suposta perseguição de seu superior hierárquico. Alega que um aluno foi proibido de contar com sua orientação em trabalho de conclusão de curso (TCC), sem qualquer explicação acadêmica, configurando verdadeira discriminação. Sustenta que comprovada a perseguição após reunião na qual cobrou direitos trabalhistas e melhores condições de trabalho.

Analiso.



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO

A figura do assédio moral consiste na conduta abusiva reiterada do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras.

No caso, entendo que o reclamante não logrou êxito em comprovar quaisquer dos elementos ensejadores à indenização pretendida.

O próprio autor, em audiência inaugural, afirmou que na alegada reunião seus pedidos foram negados “*de forma cordial e educada*” (f. 252).

A testemunha ouvida a pedido da reclamada foi enfática ao negar a ocorrência de perseguição após a citada reunião.

E, ainda que acolhida as informações prestadas pela primeira testemunha indicada pelo autor, estar-se-ia diante da prova dividida, o que não importa em desincargo do ônus probatório pelo reclamante.

Sobre a proibição de orientar aluno em TCC, vejo que nem mesmo a primeira testemunha indicada pelo reclamante, sua coordenadora e amiga virtual, tinha conhecimento de tal fato (f. 539).

Pelo exposto, a prova é insuficiente para demonstrar eventual excesso/abuso do empregador na manifestação de seu poder diretivo.

Nesse contexto, entendo inexistente a prova inequívoca do dano e, por consequência, do nexos causal com a conduta da reclamada, que, nos termos expostos, não pode ser considerada ilícita ou mesmo lesiva à moral do autor, ficando afastada a pretensão em análise.

Nego provimento ao apelo.

CONCLUSÃO

Conheço o recurso interposto pelo reclamante e, no mérito, dou-lhe provimento parcial para acrescer à condenação o pagamento de um período de férias, em dobro (além dos outros dois já deferidos na sentença). Elevo o valor da condenação para R\$35.000,00, com custas de R\$700,00, pelas reclamadas.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS,

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Décima Turma, à unanimidade, conheceu o recurso interposto pelo reclamante; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para acrescer à condenação o pagamento de um período de férias, em dobro (além dos outros dois já deferidos na sentença). Elevado o valor da condenação para R\$35.000,00, com custas de R\$700,00, pelas reclamadas.

Belo Horizonte, 21 de outubro de 2015.

TAISA MARIA MACENA DE LIMA
Relatora