



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região

Recurso de Revista com Agravo 0000034-93.2022.5.10.0003

Relator: BRENO MEDEIROS

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 28/06/2024

Valor da causa: R\$ 96.430,14

Partes:

AGRAVANTE: VIBRA ENERGIA S.A

ADVOGADO: DANIEL DOMINGUES CHIODE

ADVOGADO: DIRCEU MARCELO HOFFMANN

AGRAVADO: GELSON LUIS DA COSTA

ADVOGADO: LUIZ HENRIQUE OLIVEIRA DE CARVALHO

RECORRENTE: VIBRA ENERGIA S.A

ADVOGADO: DANIEL DOMINGUES CHIODE

ADVOGADO: DIRCEU MARCELO HOFFMANN

RECORRIDO: GELSON LUIS DA COSTA

ADVOGADO: LUIZ HENRIQUE OLIVEIRA DE CARVALHO



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 0000034-93.2022.5.10.0003

ACÓRDÃO
5ª Turma
GMBM/DS

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. FATO NOVO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ DO RECLAMANTE RECONHECIDA NA AÇÃO PREVIDENCIÁRIA Nº 1087459-08.2021.4.01.3400. SÚMULA Nº 394 DO TST. Nos termos do art. 493 do CPC, “*se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito influir no julgamento do mérito, caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a decisão*”. Interpretando o referido dispositivo legal, esta Corte Superior editou a Súmula nº 394, com o seguinte teor: “*O art. 493 do CPC de 2015 (art. 462 do CPC de 1973), que admite a invocação de fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito, superveniente à propositura da ação, é aplicável de ofício aos processos em curso em qualquer instância trabalhista. Cumpra ao juiz ou tribunal ouvir as partes sobre o fato novo antes de decidir*”. Nesse sentir, no caso de eventual conhecimento do recurso de revista da reclamada, quanto à modalidade da dispensa e respectiva obrigação de reintegração do trabalhador, o fato novo ora invocado será levado em consideração, a teor do art. 1.034 do CPC: “*Admitido o recurso extraordinário ou o recurso especial, o Supremo Tribunal Federal ou o Superior Tribunal de Justiça julgará o processo, aplicando o direito*”. **CONEXÃO. JULGAMENTO EM SEPARADO DAS AÇÕES NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.** E xaminando o acórdão recorrido, extrai-se que foi reconhecida pelo Juízo da Vara do Trabalho de origem a conexão entre o presente processo e a Reclamação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003, ocorrendo a prolação de sentença conjunta. Não obstante, infere-se que os processos, distribuídos à Eg. 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, não foram julgados no mesmo momento pela Corte local. De fato, o objetivo da conexão das ações é evitar decisões conflitantes para relações jurídicas idênticas. Todavia, diante da inteligência da Súmula nº 235 do Superior Tribunal de Justiça, no sentido de que “*a conexão não determina a reunião dos processos, se um deles já foi julgado*”, assim como da inexistência de decisões conflitantes, já que, repita-se, os processos foram julgados pelo mesmo órgão colegiado do Tribunal Regional, é forçoso concluir pela ausência de prejuízo à parte e, respectivamente, de inexistência de nulidade do acórdão regional, na esteira do art. 794 da CLT: “*Nos processos sujeitos à apreciação da*



Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes”. Infere-se que os fatos estão devidamente delineados no acórdão recorrido, existindo referência expressa à Reclamação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003, especialmente o laudo pericial produzida naquela ação, sendo afeto ao mérito do recurso de revista a aplicação ou não do art. 482, alíneas “a” e “b”, da CLT à moldura fática descrita pelo Tribunal de origem. **Agravo não provido. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.** A decisão não contraria o precedente firmado em sede de repercussão geral pelo STF (AI 791.292 QO-RG, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 12/08/2010), no qual a Excelsa Corte decidiu “*que o art. 93, IX, da Constituição Federal exige que o acórdão ou decisão sejam fundamentados*”. De fato, o Tribunal Regional expôs os motivos pelos quais concluiu pela não configuração da justa causa, destacando que dispensa foi realizada 4 (quatro) meses após a reintegração ocorrida por força de decisão judicial, não se mostrando a burla no uso das catracas de acesso com gravidade suficiente a ensejar ruptura do contrato de trabalho por falta do empregado, especialmente “*sem que outras medidas tenham sido adotadas pela empresa reclamada*”. Destaca-se que a Corte local estabeleceu o frágil estado psicológico do trabalhador, a ausência de designações de tarefas ao reclamante, bem como a ausência do superior hierárquico com as longas ausências do agravado. O exame da obrigação do empregador em efetuar a graduação da pena constitui matéria de direito, não havendo que se cogitar de nulidade à luz do item III da Súmula nº 297 do TST. Por sua vez, eventual ausência de argumento recursal de desproporcionalidade da pena nas razões do recurso ordinário do reclamante não desautoriza a conclusão da Corte local, uma vez que o julgamento do recurso ordinário no Tribunal Regional observa os princípios da *iura novit curia* e da *mihi factum, diabo tibi ius*, sendo facultado à Corte revisora, após a resolver a questão fática, emprestar enquadramento jurídico diverso do indicado pelo Juiz da Vara do Trabalho, bem como do sugerido pelo reclamante. Ao contrário do afirmado pelo embargante, consta a premissa no acórdão regional de que o autor se ausentava do seu posto de trabalho para fumar, inexistindo negativa de prestação jurisdiccional. No que se refere ao documento que atestaria a capacidade cognitiva (exame demissional), a argumentação da agravante constitui mero inconformismo, uma vez que a conclusão da Corte local está calcada em laudo pericial ofertado na Ação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003 em que o perito afirmou que o reclamante “*apresenta deficiências mentais e intelectuais (fl. 330 do PDF), permanentes e progressivas e em consequência do acidente de trajeto a serviço da reclamada, ocorrido em 2005*”. Quanto à conversão da determinação de reintegração em dispensa por justa causa e respectiva incidência da *ratio* da Súmula nº 371 do TST, consta no acórdão recorrido que a dispensa ora em exame ocorreu apenas 4 (quatro) meses



após a reintegração do reclamante decorrente de decisão judicial que reconheceu que o trabalhador foi “*dispensado quando estava incapacitado para trabalho*”. Impertinente, assim, o pleito de conversão da reintegração em dispensa sem justa causa. Estando devidamente fundamentada a decisão, evidencia-se, por consectário lógico, a **ausência de transcendência** da matéria, em qualquer das suas modalidades. **Agravo não provido. JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MAU PROCEDIMENTO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** A gravidade a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. **Agravo provido. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MAU PROCEDIMENTO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Em razão do reconhecimento da transcendência jurídica da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 482, alíneas “a” e “b”, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MAU PROCEDIMENTO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Cinge-se a controvérsia no exame da aplicação do art. 482, alíneas “a” e “b”, da CLT ao caso. O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante para, reformando a sentença, “*declarar a nulidade da dispensa por justa causa e determinar a reintegração do Autor aos quadros da Reclamada, devendo ser realocado, observada as restrições e recomendações dos laudos médico e psicológico juntados nos autos e condenar a reclamada ao pagamento dos salários vencidos, desde a data da dispensa até a efetiva reintegração e deferir a tutela de urgência para que a Reclamada reintegre o Obreiro no prazo de 10 dias da data de julgamento do presente processo, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais)*”. A Corte local, não obstante o reconhecimento da prática pelo empregado do ato que lhe foi imputado, qual seja, a “*burla no uso das catracas de acesso em comprovados 6 dias dos 18 analisados*”, concluiu que tal ato não se mostrou “*com gravidade suficiente a ensejar a justa causa*”. Isso porque “*o Reclamante, dispensado sem justa causa em 17/12/2019, foi reintegrado em 30/3/2021 por força de decisão judicial, ante a constatação de ter sido dispensado quando estava incapacitado para trabalho*”. Considerando a constatação por laudo pericial ofertado na ação trabalhista em que determinada a reintegração do trabalhador de que o reclamante não possui aptidão para quaisquer atividade que demande esforço cognitivo, somada a anuência do superior do recorrido com a ausência do empregado por um longo período de tempo para “*fumar e depois ficar à toa em seu veículo ou nas dependências da garagem*”, o Tribunal Regional declarou



a nulidade da dispensa. Nos termos do art. 482, alínea “a”, da CLT, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o ato de improbidade. Por sua vez, dispõe a alínea “b” do referido artigo consolidado que também constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o mau procedimento do empregado. De fato, a CLT erigiu como causas de quebra de fidúcia da relação de emprego e, respectivamente, como autorizadoras da ruptura por justa causa, o ato do empregado contra o patrimônio da empresa ou de terceiros, assim como o comportamento irregular do empregado incompatível com o senso comum do homem médio. Na hipótese, é incontroverso que o reclamante burlou o sistema de catracas de acesso da recorrente, ocasionando períodos de longa ausência do posto de trabalho, inclusive para fumar e *“ficar à toa em seu veículo ou nas dependências da garagem”*. Não se olvida que a prática de tal ato, pelo trabalhador médio, autorizaria a dispensa por justa causa diante da quebra da fidúcia na relação de emprego mantida entre as partes. Todavia, considerando que a justa causa configura a pena máxima ao trabalhador, o exame da falta do empregado deve levar em consideração diversos fatores, entre eles o estado de discernimento do trabalhador. O Tribunal Regional consigna que o laudo pericial ofertado nos autos da Ação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003 indica que *“o Autor se encontra ‘na fase do Transtorno Cognitivo Leve, sendo que o encaminhamento futuro será para a fase de demência’”*. Restou registrado, ainda, que o reclamante, *“durante os quatro meses de seu retorno fora relegado ao ócio em seu ambiente de trabalho por parte da chefia, sem atribuições específicas a cumprir, com total liberdade para se ausentar do local de trabalho no momento em que bem entendesse, para fumar, saindo pela garagem e ficando vários minutos fora, em seu carro, na garagem ou nas imediações do prédio”*. Com efeito, além de o reclamante não possuir o adequado discernimento sobre a prática do ato irregular, está consignado que o preposto da empresa era condescendente com as habituais ausências no posto de trabalho. Tais contornos fáticos autorizam a conclusão de ausência de proporcionalidade entre as condutas toleradas pela empresa por determinado tempo e a aplicação da justa causa. Destaca-se que, a despeito da ausência de previsão legal de que o empregador observe uma graduação da pena, é inequívoca a possibilidade de exame da correta aplicação das hipóteses do art. 482 da CLT pelo Poder Judiciário, em observância ao princípio constitucional da inafastabilidade da prestação jurisdicional (art. 5, XXXV, da Constituição Federal). Não se pode perder de vista, ainda, a aplicação do princípio da boa-fé objetiva nos contratos de trabalho, assim como a configuração de abuso de direito quando o titular da pretensão, no caso o empregador, excede os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do Código Civil). Ressalta-se que a discussão sobre eventuais penalidades aplicadas anteriormente pelo empregador como hábeis a justificar a correta graduação da pena perdem efeito em



decorrência da constatação por laudo pericial do frágil estado de saúde cognitiva do trabalhador. Nesse sentir, diante das peculiaridades do caso, isto é, o discernimento reduzido do trabalhador, a convivência do empregador com as faltas do recorrido e a dispensa nos quatro meses seguintes à determinação judicial de reintegração do empregado, não se visualiza a violação literal do art. 482, alíneas “a” e “b, da CLT. Não altera a referida conclusão o fato novo alegado pela reclamada, na minuta do agravo interno, já que a aposentadoria por invalidez do empregado, decorrente de sequelas neurológicas, apenas reforça a constatação de cognição reduzida do recorrido. Ressalta-se, ainda, que a aposentadoria por invalidez importa na suspensão do contrato de trabalho, sendo vedada a rescisão contratual enquanto perdurar o recebimento do benefício previdenciário. **Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista** nº TST-Ag-AIRR - 0000034-93.2022.5.10.0003, em que é AGRAVANTE **VIBRA ENERGIA S.A** e é AGRAVADO **GELSON LUIS DA COSTA**.

Trata-se de agravo interposto contra decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento.

Na minuta de agravo, a parte defende a incorreção da r. decisão agravada.

Destaca-se que a agravante apresentou pedido de tutela provisória de urgência, de natureza cautelar antecedente, autuada sob o número TutCautAnt-1000317-19.2024.5.00.0000, em que postulado o efeito suspensivo ao recurso de revista.

A tutela cautelar foi indeferida, sendo interposto agravo.

É o relatório.

V O T O

1 - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, **conheço** do agravo.

2 – MÉRITO

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que negou seguimento a recurso de revista.

Examino.

O recurso de revista que se pretende destrancar foi interposto em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, havendo a necessidade de se evidenciar a transcendência das matérias nele veiculadas, na forma do referido dispositivo e dos arts. 246 e seguintes do RITST.

Constato, no entanto, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame das questões veiculadas na revista e, por consectário lógico, a evidenciar a ausência de transcendência do recurso.

Com efeito, a decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (ciência em 04/03/2024; recurso apresentado em 14/03/2024 - fls. 749).

Regular a representação processual (fls. 128/137).

Satisfeito o preparo (fl(s). 609 e 791/809).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Recurso.

Conexão. Prolegômenos. Nulidade Alegação(ões): - violação aos arts. 55 e 930, parágrafo único do CPC.

- divergência jurisprudencial.

A 2ª Turma, com fundamento na Súmula nº 235 do STJ, rejeitou a preliminar de nulidade suscitada pela reclamada, consignando no acórdão os seguintes fundamentos: "(...) a reclamada não alegou qualquer vício processual



em relação ao julgamento desmembrado do primeiro processo (ROT nº 0000109-69.2021.5.10.0003) em relação aos presentes autos, não havendo entre os julgamentos qualquer elo de dependência que pudesse comprometer as soluções adotadas pela egrégia Turma. Registro que embora os processos tenham sido julgados em momentos processuais diversos, foram-no pelo mesmo órgão Colegiado, com a mesma composição majoritária de seus membros, sem discrepâncias de entendimentos ou conflitos de soluções, não havendo qualquer prejuízo para as partes que pudesse justificar alguma nulidade, a teor do quando disposto no art. 794 da CLT. Destaco, finalmente, que por já ter sido julgado o recurso ordinário interposto nos autos do processo n. 0000109-69.2021.5.10.0003, o v. acórdão ora atacado também foi claro ao não determinar reunião dos processos com amparo no que dispõe o enunciado da Súmula 235 /STJ." - fls. 708 Em sede de Recurso de Revista, a reclamada insiste na tese de que este processo não poderia ter sido julgado separadamente do processo nº 0000109-69.2021.5.10.0003, sob pena de violar os arts. 55 e 930, § único, do CPC. Colaciona umaresto para comprovar o dissenso jurisprudencial.

Não se vislumbra a alegada ofensa aos dispositivos alhures destacados, pois a decisão encontra respaldo no art.794 da CLT e na Súmula nº 235 do STJ, cuja exegese foi bem aplicada pelo Órgão fracionário.

Sob a ótica da divergência jurisprudencial, verifica-se que o paradigma trazido para cotejo de teses não aborda as mesmas premissas fáticas delineadas no acórdão, incidindo o óbice da Súmula nº 296, I, do TST.

A tal modo, inviável o seguimento do Recurso de Revista.

Nulidade. Negativa de Prestação Jurisdicional Alegação(ões): - violação do artigos 93, IX, da CF.

- violação dos artigos 832 da Consolidação das Leis do Trabalho e 489 do Código de Processo Civil.

A reclamada alega que, embora instada por meio de embargos declaratórios, a 2ª Turma remanesceu omissa em relação a questões essenciais ao deslinde da controvérsia dentre as quais: a) necessidade de gradação da pena pelo empregador; b) inexistência de argumento recursal de desproporcionalidade da pena aplicada pela empresa; c) o reconhecimento de que o reclamante fumou em local proibido; e d) ausência de análise do exame demissional, comprovando a aptidão do reclamante.

Verifica-se que o Colegiado, de forma fundamentada, apreciou todas as questões debatidas no recurso ordinário e revolidas nos aclaratórios, havendo pronunciamento expresso e específico a respeito, com indicação dos fundamentos de fato e de direito que ampararam o convencimento jurídico turmário.

Vale gizar que o julgador não está obrigado a responder a todas as alegações das partes se já tiver exposto motivo suficiente para fundamentar a decisão, tampouco há obrigação de se ater aos fundamentos indicados pelos litigantes e a responder um a um todos os seus argumentos. Isso mesmo na vigência do atual CPC 2015. Nessa trilha, o exc. Supremo Tribunal Federal (AGAIRR 215.976-2/PE; Rel. Min. Maurício Corrêa; DJ de 2.10.1998, seção 1, pág. 008); o STJ (EDcl no MS 21.315- DF, Relatora Ministra Diva Malerbi Desembargadora convocada do TRF da 3ª Região, Ac. 1ª Seção. Julgado em 8/6 /2016); bem como col. TST (AIRR-1001070-86.2014.5.02.0382, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Ac. 3ª T., Data de Publicação: DEJT 28/10/2016).

Portanto, resta evidente que a pretensão da embargante, ao manejar seus aclaratórios, foi o de revolver a matéria, provocar a reapreciação das provas produzidas e a emissão de novas considerações de mérito, finalidades para as quais não se prestam a estreita via escolhida.

Nesse passo, reafirma-se que a prestação jurisdicional foi entregue ainda que contrária aos desígnios almejados pela vindicante.

Decisão desfavorável não pode ser confundida com decisão insuficiente ou omissa.

Em tal cenário, não se evidencia mácula aos dispositivos constitucional e legais invocados.

Nego, pois, seguimento ao Recurso de Revista, no particular.

Rescisão do Contrato de Trabalho. Justa Causa. Falta Grave

Alegação(ões):

- contrariedade à(s): Súmula nº 371 do Tribunal Superior do Trabalho.

- violação ao(s) inciso II do artigo 5º da Constituição Federal.

- violação ao(s) inciso I do artigo 158 da Consolidação das Leis do Trabalho; alínea "a" do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho; alínea "b" do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho; inciso II do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho; inciso II do artigo 373 do Código de Processo Civil de 2015.

- divergência jurisprudencial.



A 2ª Turma deu provimento ao Recurso Ordinário do reclamante, declarando a nulidade da dispensa por justa causa. Determinou, outrossim, a reintegração do autor aos quadros da reclamada, no prazo de 10 (dez) dias, observada as restrições e as recomendações constantes nos laudos médico e psicológico, com fixação de multa diária de 500,00. O acórdão foi assim ementado:

"DISPENSA MOTIVADA. ALEGADA FRAUDE NO CONTROLE DA JORNADA. CATRACA DE ACESSO. REQUISITOS LEGAIS DO ART. 482 DA CLT NÃO CONFIGURADOS. AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE E O art. 482 da CLT dá ao empregador ADEQUAÇÃO. o direito de rescindir o contrato de trabalho quando o empregado comete faltas graves, as quais abalam a confiança depositada pelo empregador, e sobre a qual repousa todo e qualquer contrato individual de trabalho. A ruptura justificada do contrato de trabalho deve ser comprovada de modo cabal e incontestado pelo empregador, inclusive quanto ao preenchimento dos requisitos necessários para tanto, dentre eles a gravidade da conduta, a graduação da pena, a imediatidade e a proporcionalidade, sob pena de se presumir injusta a dispensa e devidas as verbas pecuniárias decorrentes. Na hipótese dos autos, a conduta descrita pela Reclamada como mau comportamento está comprovada, todavia, analisadas as circunstâncias concretas do caso, principalmente diante do quadro clínico do obreiro, a dispensa por justa causa se mostra desproporcional e desarrazoada, sem a gravidade suficiente a legitimar a sua adequação."

Inconformada, a reclamada interpõe Recurso de Revista, mediante as alegações acima destacadas, sustentando, em síntese, que estão demonstradas as faltas graves praticadas pelo reclamante, autorizadoras da rescisão contratual por justa causa.

Depreende-se que o "decisum" originou-se do exame do suporte fático produzido nos autos.

Nesse passo, a prevalência da tese recursal, nos termos em que proposta, demandaria o revolvimento de fatos e provas, vedado neste momento processual (Súmula nº 126/TST).

Gize-se, por oportuno, que o Colegiado deferiu a medida antecipatória postulada, porquanto devidamente justificada.

Em tal panorama, denego seguimento Recurso de Revista.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, DENEGO seguimento ao Recurso de Revista.

Examinando as matérias em discussão, em especial aquelas devolvidas no agravo de instrumento (art. 254 do RITST), observa-se que as alegações nele contidas não logram êxito em infirmar os obstáculos processuais invocados na decisão que não admitiu o recurso de revista.

Dessa forma, subsistindo os óbices processuais invocados pelo primeiro juízo de admissibilidade, os quais adoto como parte integrante desta decisão, inviável se torna o exame da matéria de fundo veiculada no recurso de revista.

Pois bem.

O critério de transcendência é verificado considerando a questão jurídica posta no recurso de revista, de maneira que tal análise somente se dá por esta Corte superior se caracterizada uma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Assim, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades.

Isso porque não se justificaria a intervenção desta Corte superior a fim de examinar feito no qual não se estaria: a) prevenindo desrespeito à sua jurisprudência consolidada (**transcendência política**); b) fixando tese sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (**transcendência jurídica**); c) revendo valor excessivo de condenação, apto a ensejar o comprometimento da higidez financeira da empresa demandada ou de determinada categoria profissional (**transcendência econômica**); d) acolhendo pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (**transcendência social**).

Nesse sentido já se posicionou a maioria das Turmas deste TST: Ag-RR - 1003-77.2015.5.05.0461, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/11/2018, **5ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; AIRR - 1270-20.2015.5.09.0661, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 07/11/2018, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; ARR - 36-94.2017.5.08.0132, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 24/10/2018, **4ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018; RR - 11200-04.2016.5.18.0103, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 12/12/2018, **1ª Turma**,



Data de Publicação: DEJT 14/12/2018; AIRR - 499-03.2017.5.11.0019, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/04/2019, **8ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 29/04/2019).

Logo, diante do óbice processual já mencionado, não reputo verificada nenhuma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Ante o exposto, com fulcro no art. 118, X, do Regimento Interno desta Corte, **nego seguimento** ao agravo de instrumento.

FATO NOVO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ DO RECLAMANTE RECONHECIDA NA AÇÃO PREVIDENCIÁRIA Nº 1087459-08.2021.4.01.3400. SÚMULA Nº 394 DO TST

Na minuta do agravo, a agravante aduz que, em cumprimento a determinação de reintegração do reclamante em seus quadros, determinada na Reclamação Trabalhista nº 0000443-98.2024.5.10.0003, foi surpreendida com a informação de que foi concedida a aposentadoria por invalidez – B32 (sem vinculação com o trabalho), nos autos da Ação Previdenciária nº 1087459-08.2021.4.01.3400.

Relata que a sentença que reconheceu a aposentadoria por invalidez foi proferida em 17.1.2024, fixada a obrigação de pagar os valores retroativos desde 4.7.2022.

Requer, assim, a condenação do reclamante em litigância de má-fé ao argumento de que, *“ciente deste fato relevante, sonegou esta informação do juízo, inclusive apresentando nos cálculos de execução no cumprimento provisório de sentença contemplando, inclusive, o período em que já tinha sido concedida sua aposentadoria”*.

O reclamante, na contraminuta do agravo, rechaça a litigância de má-fé, aduzindo que *“a reclamada não informou ao Juízo que o comunicado à empresa de concessão de aposentaria foi feito pelo próprio autor, antes mesmo de assinar qualquer documento perante a empresa”*. Ressalta, ainda, que *“a ação previdenciária, por meio da qual foi concedida a aposentadoria em Primeira Instância, é patrocinada por advogado que não participa da presente demanda”*. Aduz, por derradeiro, que *“retificou seus cálculos na ação de cumprimento provisório de sentença para abarcar o período anterior à concessão judicial de aposentadoria, se fazendo constar nos cálculos o período de 15/7/21 a 3/7/22”*.

Pois bem.

Nos termos do art. 493 do CPC, *“se, depois da propositura da ação, algum fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito influir no julgamento do mérito, caberá ao juiz tomá-lo em consideração, de ofício ou a requerimento da parte, no momento de proferir a decisão”*.

Interpretando o referido dispositivo legal, esta Corte Superior editou a Súmula nº 394, com o seguinte teor: *“O art. 493 do CPC de 2015 (art. 462 do CPC de 1973), que admite a invocação de fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito, superveniente à propositura da ação, é aplicável de ofício aos processos em curso em qualquer instância trabalhista. Cumpre ao juiz ou tribunal ouvir as partes sobre o fato novo antes de decidir”*.

Nesse sentir, no caso de eventual conhecimento do recurso de revista da reclamada, quanto à modalidade da dispensa e respectiva obrigação de reintegração do trabalhador, o fato novo ora invocado será levado em consideração, a teor do art. 1.034 do CPC: *“Admitido o recurso extraordinário ou o recurso especial, o Supremo Tribunal Federal ou o Superior Tribunal de Justiça julgará o processo, aplicando o direito”*.

CONEXÃO. JULGAMENTO EM SEPARADO DAS AÇÕES NO ÂMBITO DO TRIBUNAL REGIONAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA



No recurso de revista, a parte indicou ofensa aos arts. 55 e 930, parágrafo único, do CPC.

No referido recurso, sustentou, em síntese, que, *“caso tivesse sido julgado conjuntamente com processo que discute a primeira demissão do reclamante, claramente estariam evidenciadas a gradação e proporcionalidade da justa causa, na medida em que já havia sido aplicadas advertências, demissão (cuja reintegração foi determinada judicialmente), e diante da insistência do obreiro em descumprir normas da empresa, foi necessária a aplicação da justa causa, por motivo, diga-se, até mais grave (fumar em local de altíssimo risco de incêndio)”*.

Advoga que a conexão foi corretamente reconhecida pelo Juízo da Vara do Trabalho de origem, sendo nulo o acórdão recorrido, tendo em vista o julgamento em separado do presente processo com a Reclamação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Examino.

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

1. CONEXÃO. PROLEGÔMENOS.

Por meio da decisão de fl. 108 do PDF, foi reconhecida a dependência do presente processo com o processo n. 0000109- 69.2021.5.10.0003, por conexão.

Desde então, os processos correram juntos, inclusive com prolação de sentença conjunta.

Foram interpostos recursos ordinários em ambos os processos, sendo que o processo n. 0000109-69.2021.5.10.0003 foi distribuído à Exma. Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães em 22/5/2023. O recurso ordinário no presente processo, todavia, foi distribuído a este Relator em 12/6/2023.

Em consulta ao site oficial deste Regional, pude observar que o recurso mencionado foi julgado em 13/9/2023, com publicação no DEJT em 19/9/2023.

Pontuo que a competência da egrégia 2ª Turma para o julgamento de ambos os feitos conexos restará de qualquer forma preservada, ainda que em momentos e datas distintos, de modo que não há risco de decisões conflitantes ou contraditórias.

Assim, dado o cenário atual, com amparo no enunciado da Súmula n. 235 do STJ, que dispõe que *"a conexão não determina a reunião dos processos, se um deles já foi julgado"*, sigo na análise do feito.

Examinando o acórdão recorrido, extrai-se que foi reconhecida pelo Juízo da Vara do Trabalho de origem a conexão entre o presente processo e a Reclamação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003, ocorrendo a prolação de sentença conjunta.

Não obstante, infere-se que os processos, distribuídos à Eg. 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, não foram julgados no mesmo momento pela Corte local.

De fato, o objetivo da conexão das ações é evitar decisões conflitantes para relações jurídicas idênticas.

Todavia, diante da inteligência da Súmula nº 235 do Superior Tribunal de Justiça, no sentido de que *"a conexão não determina a reunião dos processos, se um deles já foi julgado"*, assim como da inexistência de decisões conflitantes, já que, repita-se, os processos foram julgados pelo mesmo órgão colegiado do Tribunal Regional, é forçoso concluir pela ausência de prejuízo à parte e, respectivamente, de nulidade do acórdão regional, na esteira do art. 794 da CLT: *“Nos processos sujeitos à apreciação da Justiça do Trabalho só haverá nulidade quando resultar dos atos inquinados manifesto prejuízo às partes litigantes”*.



Inferese que os fatos estão devidamente delineados no acórdão recorrido, existindo referência expressa à Reclamação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003, especialmente o laudo pericial produzida naquela ação, sendo afeto ao mérito do recurso de revista a aplicação ou não do art. 482, alíneas “a” e “b”, da CLT à moldura fática descrita pelo Tribunal de origem.

Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA

No recurso de revista, a parte indicou ofensa aos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 832 da CLT e 458 do CPC.

No referido recurso, sustentou, em síntese, que, não obstante a oposição dos embargos de declaração, o Tribunal Regional não se manifestou sobre os seguintes pontos:

(a) ausência de norma legal que determine a graduação da pena a ser aplicada no caso de infração cometida pelo empregado;

(b) inexistência de argumento recursal de desproporcionalidade da pena nas razões do recurso ordinário interposto pelo reclamante;

(c) reconhecimento do fato de que o reclamante fumou em local proibido;

(d) “*documento médico do trabalho de aptidão se apoiando em documento produzido em outro feito, e estranho à lide, para concluir que embargado não estivesse ‘em plenas condições físicas e mentais’, notadamente em face do que dispõe a NR 07 e o art. 158, da CLT*”;

(e) conversão da determinação de reintegração em dispensa sem justa causa;

(f) incidência da Súmula nº 371 do TST para postergar os efeitos da dispensa imotivada.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Examino.

O e. TRT consignou quanto ao tema:

3.1. DA DISPENSA OCORRIDA EM 15/7/2021. JUSTA CAUSA. FRAUDE NO CONTROLE DA JORNADA. CATRACA DE ACESSO.

Quanto à dispensa por justa causa ocorrida em julho/2021 assim decidiu a Magistrada:

"O comunicado de dispensa de fls. 206 do PDF registra a justa causa aplicada ao autor em 15/07/2021, em virtude de suposta fraude ao controle de jornada.

Não restou registrada, como motivo da dispensa, a suposta alegação de fumar em local proibido, e a preposta da ré confessou, em audiência, que "o registro incorreto do ponto foi a única razão da dispensa do obreiro".

Assim, somente sob esta ótica a validade da dispensa será analisada.

Consta do Relatório de Apuração de Denúncia (fls. 161/180 do PDF), aberto para apurar suposta fraude no controle de entrada e saída praticada pelo autor, que a apuração foi realizada através da análise de filmagens obtida pela equipe de CFTV da unidade, da ficha de registro do empregado, e dos registros da catraca no sistema suricato.

De acordo com o referido relatório, o autor, no dia 13/04/2021, teria entrado na unidade às 07h52, saído às 13h48, retornado às 13h52, havendo outro registro de entrada às 14h45 e saída às 17h. Entretanto, apesar dos registros da catraca, as imagens da câmera da entrada de pedestres revelaram que o autor não estava fisicamente no local, uma vez que ao término do expediente o mesmo veio caminhando pelo lado de fora e rodou a catraca com a mão para registrar a saída de forma fictícia.

No dia 22/04/2021, de acordo com os registros do sistema suricato, o autor teria ingressado na unidade às 10h38 e saído às 17h01, contudo as câmeras



revelaram que o reclamante saiu às 15h40 pela entrada de caminhões e retornou às 16h16, entrando pelo portão ao lado da catraca, sem registrar no sistema a saída e reingresso. No mesmo dia, às 16h20 o autor saiu pela entrada de caminhões e retornou somente às 16h59 para girar a catraca com as mãos.

No dia 26/04/2021 consta registro de entrada e saída às 07h37 e 17h, respectivamente, todavia fora identificada a saída do colaborador pelo acesso dos caminhões às 15h55, e retorno às 16h59 para girar a catraca novamente com as mãos.

No dia 28/04/2021 o sistema registrou a entrada na unidade às 07h47 e saída às 14h46, entrada às 15h05, saída às 15h58, entrada às 16h20 e saída às 17h01, todavia o autor saiu pela entrada dos caminhões às 16h38, sem registrar.

Em 29/04/2021 restou novamente identificada a saída do autor pela entrada dos veículos às 16h40, sem registro, com seu retorno às 17h04 para girar a catraca e registrar formalmente a saída.

Por fim, no dia 03/05/2021, novamente o autor se ausentou do local às 16h03, sem registro, retornando pelo lado de fora apenas às 17h03 para girar a catraca.

Todos os registros apontados no relatório encontram-se demonstrados com fotos da movimentação do autor.

Consta do relatório a seguinte conclusão:

"Conforme exposto na análise das câmeras de vigilância, foi possível conformar o relato da denúncia que alega que o empregado estaria fraudando o controle de acesso ao sair da BABRAS caminhando pela entrada de veículos sem registrar suas saídas na catraca da unidade. Ao final da jornada, identificou-se que ele retorna à BABRAS, entra pelo portão de pedestre que fica ao lado e gira a catraca, ou então nem entra e gira a catraca pelo lado de fora, simulando sua saída ao final da jornada de trabalho, tal atitude foi verificada e comprovada nos dias 13, 22, 26, 29/04 e 03/05/2021. Cabe destacar que a recorrência do comportamento evidenciado esvazia eventuais hipóteses de lapso, distração, ou qualquer devaneio, revelando que o empregado adotou metodologia de registros fictícios de jornada de trabalho, com o fito de ser remunerado pelo trabalho que efetivamente não realizou. Por todo o exposto, encerra-se esse elemento como procedente.

O empregado assim descumpriu item "compromisso com a vida" do Código de Conduta Ética da BR Distribuidora e os itens "respeitar a sinalização de circulação de veículos e pedestres" no Posicionamento Seguro e no Respeito às leis de trânsito das Regras de Ouro ao sair da unidade caminhando pela entrada específica de caminhões; além de ter desrespeitado diversos itens de "condutas Práticas" que são esperadas de empregados conforme Código de Conduta Ética, mesmo tendo dado ciência no Código de conduta ética 2021 da BR Distribuidora em 26/04/2021 e realizado o curso Regas de Ouro em 2017 e realizado o curso Regras de ouro em 2017 e a reciclagem do mesmo em 2021 (fl. 174 do PDF).

Em réplica, o autor reconhece a existência de documento interno que orienta os funcionários a não utilizarem a entrada e saída de caminhões para pedestre, mas alega que tal acesso era frequentemente utilizado por trabalhadores fumantes ou não, quando precisavam se retirar da empresa por algum tempo durante o horário de trabalho, procedimento que jamais sofreu retaliação por parte da empresa.

Argumenta que, no seu caso, nenhuma tarefa laboral lhe foi atribuída após a reintegração, permanecendo grande parte do tempo ocioso, razão pela qual, com o conhecimento da gerência, permanecia no interior do seu veículo ou ao redor da empresa por alguns instantes, motivo pelo qual fez o acesso pelos portões laterais, sem registrar na catraca.

Pontuou ainda que, por algumas vezes, se esqueceu de bater o ponto e, quando já estava em seu veículo, do lado de fora da empresa, percebeu a falha e se dirigiu ao acesso de pedestre para rodar a catraca. Afirma, assim, que o ato de rodar a catraca com as mãos pelo lado de fora demonstra apenas um lapso do reclamante que, por ato falho de esquecimento, sem qualquer intenção de fraude, não girou a catraca quando ainda estava no interior da empresa.

Os vídeos apresentados pelo autor sob IDs d96636c e 776001d (fl. 226 e 245 do PDF) foram por ele produzidos, em uma tentativa de justificar porque, após sair com o carro da garagem da empresa, estacionou perto da entrada de pedestre e efetuou o registro de saída pelo lado de fora.

Tal explicação, contudo, não se sustenta. Com efeito, nos dias apontados pela ré, o tempo transcorrido entre a saída do autor pelo acesso dos caminhões e o seu retorno pelo lado externo da empresa para girar a catraca foi de 40 min no dia 22/04, 1 hora no dia 26/04, 20 min no dia 28/04, 25 min no dia 29/04 e 1 hora no dia 03/05.



Tais períodos de ausência ultrapassam o razoável, não havendo como se considerar que tenham ocorrido por mero esquecimento do autor em registrar o ponto antes de retirar seu veículo da garagem.

A reclamada apresentou as filmagens dos acessos de entrada e saída da empresa (id. 5f96007 - fl. 402/404 do PDF), as quais ratificam as imagens constantes no Relatório de Apuração de Denúncia, à exceção do dia 28/04/2021 em que, embora identificada a saída do autor pelo acesso dos caminhões às 16h38, não se visualiza a saída do autor às 17h01, no término do expediente.

A testemunha inquirida a convite do autor não foi capaz de corroborar as alegações apresentadas pelo reclamante em réplica. Com efeito, a testemunha se desligou da empresa em dezembro/2019, não tendo acompanhado o período entre a reintegração do obreiro (30/03/2021) e seu desligamento (15/07/2021).

Embora tenha declarado que era comum funcionário sair para fumar no estacionamento ou do lado de fora da portaria, esclareceu que o procedimento era passar o cartão e sair pela catraca sendo que, se o funcionário fosse para o estacionamento interno, não passava pela catraca.

Ainda que se considere que as saídas do autor pelo acesso dos caminhões tenham ocorrido para que fosse fumar, o que, ressalta-se, não foi alegado pelo reclamante, é certo que o período em que o obreiro se ausentava do local de trabalho ultrapassa o tempo razoável para fumar um cigarro, consoante intervalos supra registrados.

Não socorre ao autor o argumento lançado na manifestação de fls. 536 /541 do PDF (id. 80e9606) pois, ainda que o autor tenha saído pelo acesso de caminhões para se dirigir ao estacionamento interno da empresa, a permanência em tal local para fumar ou realizar qualquer outra atividade, fora da sua unidade de trabalho, por períodos tão elásticos, também revela ausência indevida ao labor.

Nesse diapasão, importante ressaltar que o autor não demonstrou sua tese de que tal ausência se devia à ociosidade forçada no ambiente de trabalho, pela ausência de designação de tarefas pela chefia após sua reintegração. Tampouco há prova de que tal ausência tenha sido permitida ou tolerada pela chefia.

O que se extrai do contexto probatório é que o reclamante, por diversas vezes, se ausentou da empresa sem efetuar qualquer registro, permanecendo fora do ambiente de trabalho por períodos prolongados, retornando apenas no término do expediente para efetuar o registro de saída.

A conduta do reclamante consubstancia "mau procedimento". Vulnerado o elo de confiança entre as partes contratantes, impossível o prosseguimento da relação empregatícia.

Apenas pontuo que, pela gravidade e reiteração da conduta relatada, não há que se falar em gradação de penalidades. Correta a aplicação da pena máxima ao autor.

Quanto ao critério da imediatidade, registro que o relatório de denúncias foi concluído em 10/06/2021, conforme assinatura aposta no documento, e a demissão foi efetivada em 15/07/2021. O período de aproximadamente um mês não se mostra demasiado, em razão dos trâmites administrativos necessários à aplicação da medida.

Por fim registro que, embora o laudo médico pericial tenha constatado a incapacidade parcial do obreiro, é certo que a condição de saúde do autor impede a dispensa imotivada, não obstante a dispensa por justa causa.

Caracterizada a hipótese previstas na alínea "b" do artigo 482 da CLT, e atendidos os demais requisitos - caráter determinante da falta, atualidade ou imediatidade, proporcionalidade, gravidade e non bis in idem (Alice Monteiro de Barros, op. cit., p.834), mantenho a justa causa aplicada. (fls. 559/563 do PDF).

Nas razões recursais, o Reclamante alega que os documentos dos autos, a oitiva do preposto, o depoimento da testemunha do autor e as filmagens juntadas pela empresa e pelo autor demonstram não ter havido justificativa plausível para a demissão por justa causa, seja pela condição de saúde, seja pela falta de conduta grave ou pela forma que se perpetrou a demissão.

Afirma que o fato de rodar a catraca com as mãos pelo lado de fora não representa uma atitude ilegal, pois este poderia, conforme relatado pela gerente, passar pelo portão lateral à catraca de ponto e/ou rodá-la com as mãos.

Sustenta, ainda, que a sentença não levou em conta as consequências da doença que o Autor enfrenta.

Narra que, *"após o retorno à reclamada por força da liminar concedida nos autos 109-69/2021, nunca desempenhou qualquer serviço, efetivamente, sendo que no período de sua reintegração até sua demissão por justa causa, permaneceu somente lendo os procedimentos e realizando avaliações on line sobre tais procedimentos, o que durou cerca de duas semanas. Mas, de fato, não realizou qualquer serviço após realizar tais procedimentos. Após as duas primeiras semanas, o reclamante permaneceu ocioso na reclamada, pois nenhuma tarefa laboral lhe foi designada"* (fl. 578 do PDF).



Aduz, por fim, que no momento da segunda demissão ainda se encontrava inapto, o que era de pleno conhecimento da empresa.

Decido.

O art. 482 da CLT dá ao empregador o direito de rescindir o contrato de trabalho quando o empregado comete faltas graves, as quais abalam a confiança depositada pelo empregador, e sobre a qual repousa todo e qualquer contrato individual de trabalho.

Considera-se falta grave qualquer ato doloso ou culposamente grave que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que deve existir entre as partes do contrato de trabalho, tornando, assim, impossível o prosseguimento da relação de emprego.

A sua aplicação deve observar alguns requisitos, os quais, segundo a melhor doutrina, se dividem em: (a) requisitos objetivos; (b) requisitos subjetivos; e (c) requisitos circunstanciais.

Os requisitos objetivos consistem na tipicidade do ato praticado pelo obreiro e na gravidade de sua conduta. Os subjetivos são a autoria da infração e o dolo ou a culpa pela ação ou omissão. Os requisitos circunstanciais são o nexo de causalidade entre a falta e a penalidade, a adequação e a proporcionalidade da penalidade aplicada, a imediatidade da punição, a ausência de perdão tácito, a singularidade da punição, a inexistência de discriminação, o caráter pedagógico e a gradação da penalidade.

Compulsando os autos, restou evidente que o empregado teve o seu contrato de trabalho rescindido por justa causa em 2021, ao argumento de cometimento de falta grave, conforme consta na documentação acostada à fl. 48 do PDF.

Por se tratar da pena máxima a ser aplicada pelo empregador, bem como por representar gravame suficiente a macular a vida funcional do empregado, a justa causa demanda comprovação robusta das infrações apontadas como justificadoras da rescisão contratual, ônus que recai sobre o empregador, por se tratar de um fato impeditivo do direito obreiro às verbas rescisórias, nos termos dos arts. 818 da CLT c/c o 373, II, do CPC, e em atenção ao princípio constitucional da continuidade da relação empregatícia (art. 7º, I, da CF/88 e Súmula nº 212 do TST).

Assim, a razão determinante da ruptura justificada do contrato de trabalho deve ser comprovada de modo cabal e incontestado pelo empregador, inclusive quanto ao preenchimento dos requisitos necessários para tanto, dentre eles a gravidade da conduta, a gradação da pena, a imediatidade e a proporcionalidade, sob pena de se presumir injusta a dispensa e devidas as verbas pecuniárias decorrentes.

Incumbe ressaltar que a dispensa sob a rubrica de justa causa é o mais extremo ato praticado pelo empregador e decorre da impossibilidade factual da manutenção do contrato de emprego em decorrência do mal-estar surgido entre as partes em razão dos atos praticados pelo empregado, seja por quebra de fidedignidade, elemento imprescindível nos contratos intuitu personae, mormente quando se cuida de empregador pessoa física, seja por impraticabilidade da continuação das atividades até então exercidas regularmente pelo empregado.

Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk, a despedida por justa causa "*reflete uma forma patológica de aplicação do Direito, um anormal funcionamento das relações jurídicas*". Concluem eles que tal modalidade rescisória é, antes, "*o exercício de um poder, o poder disciplinar do empregador, do que o mesmo de um direito espontâneo, tal como se manifesta na rescisão sem justa causa*" (ORLANDO GOMES & ELSON GOTTSCHALK. Aviso prévio e despedida. In: __. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro, Forense, 1990. cap. 22. p. 427).

Nos termos do art. 482, "b", da CLT, constitui justa causa para a dispensa o mau procedimento, consistente no comportamento irregular do empregado ou postura incompatíveis com o padrão médio de ética e urbanidade.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, o "*... mau procedimento é o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio*". (Revista TRT 3ª Região - nº 53 - p. 425)

No entender deste Julgador, como muito bem esmiuçado pela magistrada, a conduta descrita pela Reclamada como mau comportamento está comprovada.

Cotejado o Relatório de Apuração de Denúncia acostado às fls. 161/179 do PDF e os vídeos acostados pela Reclamada (fls. 402/4404 do PDF), com a prova testemunhal, é possível se chegar à conclusão de que o Reclamante de fato praticou o ato que lhe foi imputado.

A preposta da reclamada narrou que:

"que o reclamante foi dispensado em razão de fraude na catraca, na marcação do ponto; a depoente explica que o reclamante se dirigia com o seu carro até a frente da base (parte externa da base), local em que permanecia cerca de 30 minutos, conforme as imagens; que o reclamante girava a catraca no horário em que estaria supostamente terminando o expediente, entrava em seu carro e saía das dependências da base; que quanto ao horário de entrada, o reclamante entrava com o seu carro, estacionava dentro da base, se dirigia até a catraca e então batia o ponto; que alguns empregados observaram esse fato e relataram à depoente; a depoente não sabe se o fato foi relatado a mais alguém da empresa; que a depoente não sabe se o reclamante foi inquirido pela empresa acerca dos fatos relativos ao registro do ponto na catraca; que após os trâmites internos na empresa, a reclamada desligou o reclamante; que o registro incorreto



do ponto foi a única razão da dispensa do obreiro; que o reclamante parava o carro no estacionamento, atravessava a faixa de pedestre e então passava necessariamente ao lado da catraca, para poder ingressar nas dependências internas da empresa, ou seja, para chegar no seu setor de trabalho, o reclamante passava pela catraca; que o reclamante precisava necessariamente rodar a catraca (com a mão ou o seu corpo), para haver o registro do horário; que existe inclusive um portãozinho ao lado da catraca para o funcionário que preferir passar por ele e rodar a catraca com a mão; que após a reintegração do reclamante por força da decisão liminar proferida no processo conexo a este, considerando-se o período de afastamento do obreiro, ele precisou realizar alguns cursos de reciclagem e outros essenciais para o trabalho na área operacional; que então o reclamante passou a trabalhar com tarefas de apoio na área administrativa; que eventualmente resolvia questões externas com o veículo da empresa; que essas atividades desempenhadas após a reintegração estão "contidas" nas atividades que realizava antes do primeiro desligamento" (fls. 405/406 do PDF).

A testemunha indicada pelo obreiro, quando ouvida nestes autos, apesar de ter trabalhado na reclamada apenas de 2015 a 2019, afirmou que *"inicialmente o registro de ponto era feito pelo cartão do funcionário e, posteriormente, foi instalada uma catraca; que o funcionário tinha que passar o cartão na catraca e então girá-la"* (fl. 406 do PDF).

Todavia, analisadas as circunstâncias concretas do caso, principalmente diante do quadro clínico enfrentado pelo obreiro na ocasião, a dispensa por justa causa se mostra desproporcional e desarrazoada.

De efeito, e como se observa dos autos, o Reclamante, dispensado sem justa causa em 17/12/2019, foi reintegrado em 30/3/2021 por força de decisão judicial, ante a constatação de ter sido dispensado quando estava incapacitado para trabalho.

O Laudo pericial produzido nos Autos n. 0000109-69.2021.5.10.0003 em maio/2022 concluiu pela inaptidão do Reclamante para o labor (fl. 352 do PDF). Em resposta aos quesitos o expert esclareceu que o autor *"apresenta deficiências mentais e intelectuais"* (fl. 330 do PDF), permanentes e progressivas e em consequência do acidente de trajeto a serviço da reclamada, ocorrido em 2005.

Afirmou que *"as lesões encefálicas, como as do periciando, são irreversíveis e sua sintomatologia é crônica e progressiva. Necessita de acompanhamento permanente de médico psiquiatra. Não é o mesmo caso de uma depressão ou de uma ansiedade"* (fl. 342 do PDF).

Concluiu pela inaptidão do Autor para *"quaisquer atividades laborais que requeiram esforço cognitivo, incluindo atenção, memória de curto prazo, fluência de pensamento, etc"* (fl. 344 do PDF).

Disse mais, que o Autor se encontra *"na fase do Transtorno Cognitivo Leve, sendo que o encaminhamento futuro será para a fase de demência"* (fl. 345 do PDF).

Ou seja, diante todo o exposto, tenho que a nova dispensa - ocorrida em menos de 4 meses após a reintegração do autor pela burla no uso das catracas de acesso em comprovados 6 dias dos 18 analisados (fl. 174 do PDF) -, não se mostra com gravidade suficiente a ensejar a justa causa, sem que outras medidas tenham sido adotadas pela empresa reclamada.

Diante do fato narrado pela defesa para autorizar a pena capital de dispensa motivada - um empregado que sistematicamente se ausentava de seu local de trabalho e fraudava o controle da catraca em relação ao horário de ingresso e saída da sede da empresa -, não se faz lógico nem razoável pressupor que a sua chefia imediata não tivesse conhecimento dessa realidade, e a tolerasse de forma sistemática e omissa, pois sendo o labor presencial, impossível que o gestor da unidade não enxergasse as constantes saídas de seu subordinado em pleno curso da jornada, todos os dias e ao longo de mais de uma semana, aparentemente sem motivo algum nem autorização para tal agir.

Essa constatação óbvia impele a aceitar como plausível e muito provável a versão narrada pelo empregado de que, após ser reintegrado ao emprego por decisão judicial, durante os quatro meses de seu retorno fora relegado ao ócio em seu ambiente de trabalho por parte da chefia, sem atribuições específicas a cumprir, com total liberdade para se ausentar do local de trabalho no momento em que bem entendesse, para fumar, saindo pela garagem e ficando vários minutos fora, em seu carro, na garagem ou nas imediações do prédio.

Afinal, se o reclamante realmente não estivesse relegado ao ócio e de fato tivesse atribuições importantes a cumprir, qual seria o chefe imediato que anuiria com a prática diária de o obreiro deixar o local de trabalho, em plena jornada e à vista de todos, por vários minutos e até mais de uma hora em cada saída, para fumar e depois ficar à toa em seu veículo ou nas dependências da garagem da empresa? Por que a chefia nunca advertiu o empregado por tal prática de nítido mau procedimento? Por que tanta leinência e omissão diante de uma prática intitulada pela empresa como sendo de mau procedimento por tantos e consecutivos dias?

Vale ainda destacar a inexistência de punições anteriores, seja por faltas da mesma natureza ou de natureza diversa, ao longo dos mais de 15 anos de relação contratual.



Ainda que fosse possível a convalidação da dispensa mesmo que constada a inaptidão, já que por justa causa, a hipótese dos autos carece de requisitos circunstanciais para a aplicação da modalidade rescisória, quais sejam, a adequação e a proporcionalidade da penalidade aplicada.

Feitas todas essas considerações, concluo que o ato praticado pelo trabalhador em detrimento da empregadora está devidamente comprovada mas, diante do quadro clínico do Reclamante, hoje com mais de 60 anos de idade, não se mostrou suficiente a fraturar o elo de confiança elementar para a continuidade do contrato de trabalho.

Diante todo o exposto, declaro a nulidade da dispensa por justa causa e determino a reintegração do Autor aos quadros da Reclamada, devendo o Reclamante ser realocado, observada as restrições e recomendações dos laudos médico e psicológico juntados nos autos.

Condeno a reclamada ao pagamento de salários vencidos, desde a data da dispensa até a efetiva reintegração.

Preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC, defiro a tutela de urgência para que a Reclamada reintegre o obreiro no prazo de 10 dias da data de julgamento do presente processo, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Defiro a compensação dos valores pagos a título de verbas rescisórias, devidamente comprovados e de eventuais verbas quitadas ao mesmo título das ora deferidas, inclusive salários eventualmente pagos.

Condeno a Reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais em prol do patrono da parte Autora, ora fixados em 10% sobre o valor que resultar da liquidação do julgado, percentual este adequado aos parâmetros estabelecidos no art. 791-A, caput e §2º, da CLT e ao patamar usualmente adotado no âmbito deste Colegiado.

Recurso provido.

Examinando os embargos de declaração opostos pela agravante, o Tribunal

Regional assim se manifestou:

2. MÉRITO

O acórdão embargado conheceu do recurso ordinário interposto pelo Autor e, no mérito, deu provimento para declarar a nulidade da dispensa por justa causa e deferir a tutela de urgência para que a Reclamada reintegre o obreiro no prazo de 10 dias da data de julgamento do presente processo, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

A Embargante alega a existência de omissão e obscuridade no julgado quanto aos seguintes temas: não julgamento em conjunto com o processo nº 0000109-69.2021.5.10.0003; forma de retorno do reclamante ao trabalho; existência de penalidades anteriormente aplicadas e a proporcionalidade da aplicação da justa causa, com necessidade de gradação pelo empregador quanto a fato de que o Autor fumou em local proibido; quanto ao documento médico acostado comprovando a aptidão do reclamante; quanto à ausência de obrigação legal de reintegração notadamente de um profissional que oferece riscos à operação e quanto à possibilidade de postergação dos efeitos da rescisão imotivada (Súmula 371/TST) e quanto ao momento de reintegração.

Aponta violação ao disposto nos arts. 55 e 930 do CPC e defende que há provas de que o embargado teria sido anteriormente advertido sobre comportamentos faltosos e por desacato.

Alega, ainda, julgamento fora dos limites da lide por ter esta Eg. Turma determinado a reintegração do Autor em função compatível, já que o obreiro pleiteou na exordial o retorno nas mesmas condições de função, local e horários de trabalho.

Pugna pela concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário.

Examino.

Nos termos do art. 897-A da CLT c/c o art. 1.022 do CPC, os embargos de declaração visam a corrigir impropriedades formais havidas no julgado definidas como omissão, contradição, obscuridade, erro material ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

A omissão sanável por intermédio de embargos declaratórios ocorre quando o juízo deixa de se pronunciar sobre a matéria quando estava legalmente obrigado a fazê-lo.

O v. acórdão embargado analisou o tema revolido pela Embargante e fundamentou suas razões de decidir de maneira sólida, com base no conjunto probatório produzido nos autos, senão vejamos (fls. 601/609 do PDF):

(...)

Com efeito, constou de maneira clara os fundamentos que levaram este Colegiado, apesar de comprovado que o Reclamante de fato praticou o ato que lhe foi imputado, a entender que a dispensa por justa causa foi desproporcional e desarrazoada.

O acórdão é claro no sentido de que, embora tenha registrado de forma indevida o seu ponto na catraca, em alguns dias, o reclamante estava com a sua condição psíquica e mental claramente comprometida, em razão de grave sequela de acidente de trajeto sofrido, fato atestado por laudo pericial nos autos, não desconstituído por outros elementos de prova nos autos.

Assim, se o obreiro não tinha o devido e adequado discernimento para praticar os atos tidos como irregulares pela sua empregadora, e se esta o relegava ao ócio e, ainda, tolerava as suas constantes saídas do local de trabalho durante o curso da jornada, para fumar ou ficar dentro de seu veículo sozinho, sem qualquer admoestação concreta em relação a tais atitudes,



os tais registros irregulares em suas catracas, ainda que realizados, não pode justificar a falta grave imputada, revelando-se o exercício do poder disciplinar como desproporcional e desarrazoado.

Cumpra registrar que a reclamada não alegou qualquer vício processual em relação ao julgamento desmembrado do primeiro processo (ROT nº 0000109-69.2021.5.10.0003) em relação aos presentes autos, não havendo entre os julgamentos qualquer elo de dependência que pudesse comprometer as soluções adotadas pela egrégia Turma. Registro que embora os processos tenham sido julgados em momentos processuais diversos, foram-no pelo mesmo órgão Colegiado, com a mesma composição majoritária de seus membros, sem discrepâncias de entendimentos ou conflitos de soluções, não havendo qualquer prejuízo para as partes que pudesse justificar alguma nulidade, a teor do quando disposto no art. 794 da CLT. Destaco, finalmente, que por já ter sido julgado o recurso ordinário interposto nos autos do processo n. 0000109-69.2021.5.10.0003, o v. acórdão ora atacado também foi claro ao não determinar reunião dos processos com amparo no que dispõe o enunciado da Súmula 235/STJ.

No que concerne à reintegração, o acórdão também é explícito de que ela deve ocorrer obviamente na mesma função, devendo, no entanto, "[...] ser realocado, observada as restrições e recomendações dos laudos médico e psicológico juntados nos autos". Pela prova médica pericial dos autos, repita-se, o autor está gravemente enfermo de sua saúde psíquica e não tem capacidade para retorno imediato ao serviço, o que não obsta a sua reintegração, sendo possível que o seu contrato permaneça suspenso, se for o caso, em razão de gozo de licença médica ou previdenciária de auxílio-doença, o que exige contrato ativo e avaliação pelos setores médicos competentes da empresa e da previdência social. Daí porque se determinou, por ocasião da reintegração, a observância das restrições e recomendações constantes da prova documental dos autos, evitando-se de comprometer ainda mais a saúde já debilitada do empregado ou mesmo a dinâmica da atividade da empresa, evitando-se riscos desnecessários para as duas partes.

Como se vê, a determinação para que seja observada, na realocação do Autor, as restrições e recomendações dos laudos médicos e psicológicos juntados aos autos não configura julgamento *ultra* ou *extra petita*, já que não se trata de condenação em objeto diverso daquele em que foi demandado. Cabe ao magistrado dar o enquadramento jurídico adequado à matéria, desde que observados os limites fixados na fase postulatória.

Não há de se falar em concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto, porquanto tal realidade é excepcional (art. 899, da CLT), não estando presentes os requisitos legais para o seu deferimento nos autos. Insatisfeita a parte com tal decisão, caberá requerer à Presidência do Tribunal, em caso de eventual recurso de revista para o TST, a obtenção de tal efeito, conforme lhe faculta o § 1º do art. 896 da CLT.

Por fim, a tutela de urgência foi deferida com a determinação de que a Embargante reintegrasse o obreiro no prazo de 10 dias da data de julgamento do presente processo, ou seja, a contar da data da publicação do acórdão ora atacado.

Ressalto que o dever constitucional de motivar a decisão exaure-se na adoção de tese explícita acerca de toda a matéria fática e jurídica imprescindível e controvertida entre as partes, desobrigando-se o julgador, ao assim proceder, de rebater cada argumento expedido pela parte recorrente e de enfrentar cada dispositivo legal. E, ainda que fl. 196 do PDF a informação de que o Autor sofreu suspensões nos anos 2006 e 2007 por atos faltosos, em nada altera o quanto decidido.

Neste contexto, não se verifica a existência do vício alegado pela Embargante, mas sim o manifesto inconformismo dele com a decisão proferida, que lhe foi desfavorável.

O que busca a embargante é a revisão das teses jurídicas adotadas, todavia, tal procedimento foge à finalidade dos embargos de declaração que, para ser acolhido, ainda que fins de prequestionamento, exige a observância das hipóteses previstas no art. 897-A da CLT.

Ora, se entende a parte que a decisão colegiada está equivocada e merece reparos pelas razões que expôs, deve manejar o recurso apropriado, que não se confunde com os embargos declaratórios.

Do teor da petição dos embargos opostos é possível inferir que as argumentações ali expostas não buscam, tecnicamente, sanar irregularidade formal, mas sim a reapreciação das razões apresentadas pela Embargante e a reanálise de fatos e provas com vistas à modificação do resultado do julgamento pelo Colegiado, o que é defeso pela via eleita.

Outrossim a matéria encontra-se devidamente prequestionada.

Dessarte, dou parcial provimento aos embargos declaratórios, apenas para prestar esclarecimentos adicionais, sem qualquer efeito modificativo ao julgado.

A decisão não contraria o precedente firmado em sede de repercussão geral pelo STF (AI 791.292 QO-RG, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 12/08/2010), no qual a Excelsa Corte decidiu "*que o art. 93, IX, da Constituição Federal exige que o acórdão ou decisão sejam fundamentados*".

De fato, o Tribunal Regional expôs os motivos pelos quais concluiu pela não configuração da justa causa, destacando que dispensa foi realizada 4 (quatro) meses após a reintegração



ocorrida por força de decisão judicial, não se mostrando a burla no uso das catracas de acesso com gravidade suficiente a ensejar ruptura do contrato de trabalho por falta do empregado, especialmente “*sem que outras medidas tenham sido adotadas pela empresa reclamada*”.

Destaca-se que a Corte local estabeleceu o frágil estado psicológico do trabalhador, a ausência de designações de tarefa ao reclamante, bem como a anuência do superior hierárquico com as longas ausências do agravado.

O exame da obrigação do empregador em efetuar a graduação da pena constitui matéria de direito, não havendo que se cogitar de nulidade à luz do item III da Súmula nº 297 do TST.

Por sua vez, eventual ausência de argumento recursal de desproporcionalidade da pena nas razões do recurso ordinário do reclamante não desautoriza a conclusão da Corte local, uma vez que o julgamento do recurso ordinário no Tribunal Regional observa os princípios da *iura novit curia* e da *mihi factum, diabo tibi ius*, sendo facultado à Corte revisora, após a resolver a questão fática, emprestar enquadramento jurídico diverso do indicado pelo Juiz da Vara do Trabalho, bem como do sugerido pelo reclamante.

Ao contrário do afirmado pelo embargante, consta a premissa no acórdão regional de que o autor se ausentava do seu posto de trabalho para fumar, inexistindo negativa de prestação jurisdicional.

No que se refere ao documento que atestaria a capacidade cognitiva (exame demissional), a argumentação da agravante constitui mero inconformismo, uma vez que a conclusão da Corte local está calcada em laudo pericial ofertado na Ação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003 em que o perito afirmou que o reclamante “*apresenta deficiências mentais e intelectuais (fl. 330 do PDF), permanentes e progressivas e em consequência do acidente de trajeto a serviço da reclamada, ocorrido em 2005*”.

Quanto à conversão da determinação de reintegração em dispensa por justa causa e respectiva incidência da *ratio* da Súmula nº 371 do TST, consta no acórdão recorrido que a dispensa ora em exame ocorreu apenas 4 (quatro) meses após a reintegração do reclamante decorrente de decisão judicial que reconheceu que o trabalhador foi “*dispensado quando estava incapacitado para trabalho*”. Impertinente, assim, o pleito de conversão da reintegração em dispensa sem justa causa.

Nesse contexto, estando devidamente fundamentada a decisão, não se vislumbra nulidade por negativa de prestação jurisdicional e, por conseguinte, ofensa ao artigo 93, IX, da Constituição Federal, tampouco contrariedade ao precedente firmado pelo STF em sede de repercussão geral (AI 791.292 QO-RG, Rel. Min. Gilmar Mendes, DJe de 12/08/2010), não havendo falar, no caso, em **transcendência política**.

Ademais, não sendo nova a matéria e não havendo possibilidade de reconhecimento de ofensa a dispositivo elencado no Capítulo II do Título II da Carta de 1988, também não se verificam caracterizadas as transcendências **jurídica e social**.

Não reputo caracterizada a existência de **transcendência econômica**, na medida em que a pretensão recursal, ainda que acolhida, não ostentaria valor suficiente a comprometer a hígidez financeira da reclamada.

Assim, concluo não estar verificada nenhuma das hipóteses previstas no artigo 896-A da CLT.



Nesse contexto, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MAU PROCEDIMENTO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA

No recurso de revista, a parte indicou ofensa aos arts. 5º, II, da Constituição Federal, 158, I, 482, alíneas “a” e “b”, e 818 da CLT, 373, II, do CPC, bem como contrariedade à Súmula nº 371 do TST e divergência jurisprudencial.

No referido recurso, sustentou, em síntese, que restou configurada a falta gravíssima do empregado hábil a autorizar a dispensa por justa causa, uma vez que reconhecido no acórdão regional que o trabalhador “*fumou e violou regras de segurança, notadamente em relação à catraca*”.

Advogou que “*não é razoável a exigência de aplicação do critério pedagógico de gradação de penalidades, dada a perda do elemento da confiança na relação trabalhista, o que autorizava, efetivamente, a recorrente a resolver o contrato entre as parte*”.

Alegou que o atestado de saúde ocupacional anexado aos autos infirma o laudo pericial produzido na Ação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003, inexistindo condição abonadora da conduta faltosa reconhecida.

Por derradeiro, aduziu que “*a reintegração oferece risco para todos os frequentadores do terminal de Brasília; que há premissa, incontroversa, de que o reclamante fumava no ambiente de trabalho; e que há possibilidade de dano irreversível*”.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Examino.

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

3.1. DA DISPENSA OCORRIDA EM 15/7/2021. JUSTA CAUSA. FRAUDE NO CONTROLE DA JORNADA. CATRACA DE ACESSO.

Quanto à dispensa por justa causa ocorrida em julho/2021 assim decidiu a Magistrada:

“O comunicado de dispensa de fls. 206 do PDF registra a justa causa aplicada ao autor em 15/07/2021, em virtude de suposta fraude ao controle de jornada.

Não restou registrada, como motivo da dispensa, a suposta alegação de fumar em local proibido, e a preposta da ré confessou, em audiência, que “o registro incorreto do ponto foi a única razão da dispensa do obreiro”.

Assim, somente sob esta ótica a validade da dispensa será analisada.

Consta do Relatório de Apuração de Denúncia (fls. 161/180 do PDF), aberto para apurar suposta fraude no controle de entrada e saída praticada pelo autor, que a apuração foi realizada através da análise de filmagens obtida pela equipe de CFTV da unidade, da ficha de registro do empregado, e dos registros da catraca no sistema suricato.

De acordo com o referido relatório, o autor, no dia 13/04/2021, teria entrado na unidade às 07h52, saído às 13h48, retornado às 13h52, havendo outro registro de entrada às 14h45 e saída às 17h. Entretanto, apesar dos registros da catraca, as imagens da câmera da entrada de pedestres revelaram que o autor não estava fisicamente no local, uma vez que ao término do expediente o mesmo veio caminhando pelo lado de fora e rodou a catraca com a mão para registrar a saída de forma fictícia.

No dia 22/04/2021, de acordo com os registros do sistema suricato, o autor teria ingressado na unidade às 10h38 e saído às 17h01, contudo as câmeras revelaram que o reclamante saiu às 15h40 pela entrada de caminhões e retornou às 16h16, entrando pelo portão ao lado da catraca, sem registrar no sistema a saída e reingresso. No mesmo dia, às 16h20 o autor saiu pela entrada de caminhões e retornou somente às 16h59 para girar a catraca com as mãos.



No dia 26/04/2021 consta registro de entrada e saída às 07h37 e 17h, respectivamente, todavia fora identificada a saída do colaborador pelo acesso dos caminhões às 15h55, e retorno às 16h59 para girar a catraca novamente com as mãos.

No dia 28/04/2021 o sistema registrou a entrada na unidade às 07h47 e saída às 14h46, entrada às 15h05, saída às 15h58, entrada às 16h20 e saída às 17h01, todavia o autor saiu pela entrada dos caminhões às 16h38, sem registrar.

Em 29/04/2021 restou novamente identificada a saída do autor pela entrada dos veículos às 16h40, sem registro, com seu retorno às 17h04 para girar a catraca e registrar formalmente a saída.

Por fim, no dia 03/05/2021, novamente o autor se ausentou do local às 16h03, sem registro, retornando pelo lado de fora apenas às 17h03 para girar a catraca.

Todos os registros apontados no relatório encontram-se demonstrados com fotos da movimentação do autor.

Consta do relatório a seguinte conclusão:

"Conforme exposto na análise das câmeras de vigilância, foi possível conformar o relato da denúncia que alega que o empregado estaria fraudando o controle de acesso ao sair da BABRAS caminhando pela entrada de veículos sem registrar suas saídas na catraca da unidade. Ao final da jornada, identificou-se que ele retorna à BABRAS, entra pelo portão de pedestre que fica ao lado e gira a catraca, ou então nem entra e gira a catraca pelo lado de fora, simulando sua saída ao final da jornada de trabalho, tal atitude foi verificada e comprovada nos dias 13, 22, 26, 29/04 e 03/05/2021. Cabe destacar que a recorrência do comportamento evidenciado esvazia eventuais hipóteses de lapso, distração, ou qualquer devaneio, revelando que o empregado adotou metodologia de registros fictícios de jornada de trabalho, com o fito de ser remunerado pelo trabalho que efetivamente não realizou. Por todo o exposto, encerra-se esse elemento como procedente.

O empregado assim descumpriu item "compromisso com a vida" do Código de Conduta Ética da BR Distribuidora e os itens "respeitar a sinalização de circulação de veículos e pedestres" no Posicionamento Seguro e no Respeito às leis de trânsito das Regras de Ouro ao sair da unidade caminhando pela entrada específica de caminhões; além de ter desrespeitado diversos itens de "condutas Práticas" que são esperadas de empregados conforme Código de Conduta Ética, mesmo tendo dado ciência no Código de conduta ética 2021 da BR Distribuidora em 26/04/2021 e realizado o curso Regas de Ouro em 2017 e realizado o curso Regras de ouro em 2017 e a reciclagem do mesmo em 2021 (fl. 174 do PDF).

Em réplica, o autor reconhece a existência de documento interno que orienta os funcionários a não utilizarem a entrada e saída de caminhões para pedestre, mas alega que tal acesso era frequentemente utilizado por trabalhadores fumantes ou não, quando precisavam se retirar da empresa por algum tempo durante o horário de trabalho, procedimento que jamais sofreu retaliação por parte da empresa.

Argumenta que, no seu caso, nenhuma tarefa laboral lhe foi atribuída após a reintegração, permanecendo grande parte do tempo ocioso, razão pela qual, com o conhecimento da gerência, permanecia no interior do seu veículo ou ao redor da empresa por alguns instantes, motivo pelo qual fez o acesso pelos portões laterais, sem registrar na catraca.

Pontuou ainda que, por algumas vezes, se esqueceu de bater o ponto e, quando já estava em seu veículo, do lado de fora da empresa, percebeu a falha e se dirigiu ao acesso de pedestre para rodar a catraca. Afirma, assim, que o ato de rodar a catraca com as mãos pelo lado de fora demonstra apenas um lapso do reclamante que, por ato falho de esquecimento, sem qualquer intenção de fraude, não girou a catraca quando ainda estava no interior da empresa.

Os vídeos apresentados pelo autor sob IDs d96636c e 776001d (fl. 226 e 245 do PDF) foram por ele produzidos, em uma tentativa de justificar porque, após sair com o carro da garagem da empresa, estacionou perto da entrada de pedestre e efetuou o registro de saída pelo lado de fora.

Tal explicação, contudo, não se sustenta. Com efeito, nos dias apontados pela ré, o tempo transcorrido entre a saída do autor pelo acesso dos caminhões e o seu retorno pelo lado externo da empresa para girar a catraca foi de 40 min no dia 22/04, 1 hora no dia 26/04, 20 min no dia 28/04, 25 min no dia 29/04 e 1 hora no dia 03/05.

Tais períodos de ausência ultrapassam o razoável, não havendo como se considerar que tenham ocorrido por mero esquecimento do autor em registrar o ponto antes de retirar seu veículo da garagem.

A reclamada apresentou as filmagens dos acessos de entrada e saída da empresa (id. 5f96007 - fl. 402/404 do PDF), as quais ratificam as imagens constantes no Relatório de Apuração de Denúncia, à exceção do dia 28/04/2021



em que, embora identificada a saída do autor pelo acesso dos caminhões às 16h38, não se visualiza a saída do autor às 17h01, no término do expediente.

A testemunha inquirida a convite do autor não foi capaz de corroborar as alegações apresentadas pelo reclamante em réplica. Com efeito, a testemunha se desligou da empresa em dezembro/2019, não tendo acompanhado o período entre a reintegração do obreiro (30/03/2021) e seu desligamento (15/07/2021).

Embora tenha declarado que era comum funcionário sair para fumar no estacionamento ou do lado de fora da portaria, esclareceu que o procedimento era passar o cartão e sair pela catraca sendo que, se o funcionário fosse para o estacionamento interno, não passava pela catraca.

Ainda que se considere que as saídas do autor pelo acesso dos caminhões tenham ocorrido para que fosse fumar, o que, ressalta-se, não foi alegado pelo reclamante, é certo que o período em que o obreiro se ausentava do local de trabalho ultrapassa o tempo razoável para fumar um cigarro, consoante intervalos supra registrados.

Não socorre ao autor o argumento lançado na manifestação de fls. 536/541 do PDF (id. 80e9606) pois, ainda que o autor tenha saído pelo acesso de caminhões para se dirigir ao estacionamento interno da empresa, a permanência em tal local para fumar ou realizar qualquer outra atividade, fora da sua unidade de trabalho, por períodos tão elásticos, também revela ausência indevida ao labor.

Nesse diapasão, importante ressaltar que o autor não demonstrou sua tese de que tal ausência se devia à ociosidade forçada no ambiente de trabalho, pela ausência de designação de tarefas pela chefia após sua reintegração. Tampouco há prova de que tal ausência tenha sido permitida ou tolerada pela chefia.

O que se extrai do contexto probatório é que o reclamante, por diversas vezes, se ausentou da empresa sem efetuar qualquer registro, permanecendo fora do ambiente de trabalho por períodos prolongados, retornando apenas no término do expediente para efetuar o registro de saída.

A conduta do reclamante consubstancia "mau procedimento". Vulnerado o elo de confiança entre as partes contratantes, impossível o prosseguimento da relação empregatícia.

Apenas pontuo que, pela gravidade e reiteração da conduta relatada, não há que se falar em gradação de penalidades. Correta a aplicação da pena máxima ao autor.

Quanto ao critério da imediatidade, registro que o relatório de denúncias foi concluído em 10/06/2021, conforme assinatura aposta no documento, e a demissão foi efetivada em 15/07/2021. O período de aproximadamente um mês não se mostra demasiado, em razão dos trâmites administrativos necessários à aplicação da medida.

Por fim registro que, embora o laudo médico pericial tenha constatado a incapacidade parcial do obreiro, é certo que a condição de saúde do autor impede a dispensa imotivada, não obstando a dispensa por justa causa.

Caracterizada a hipótese previstas na alínea "b" do artigo 482 da CLT, e atendidos os demais requisitos - caráter determinante da falta, atualidade ou imediatidade, proporcionalidade, gravidade e non bis in idem (Alice Monteiro de Barros, op. cit., p.834), mantenho a justa causa aplicada. (fls. 559/563 do PDF).

Nas razões recursais, o Reclamante alega que os documentos dos autos, a oitiva do preposto, o depoimento da testemunha do autor e as filmagens juntadas pela empresa e pelo autor demonstram não ter havido justificativa plausível para a demissão por justa causa, seja pela condição de saúde, seja pela falta de conduta grave ou pela forma que se perpetrou a demissão.

Afirma que o fato de rodar a catraca com as mãos pelo lado de fora não representa uma atitude ilegal, pois este poderia, conforme relatado pela gerente, passar pelo portão lateral à catraca de ponto e/ou rodá-la com as mãos.

Sustenta, ainda, que a sentença não levou em conta as consequências da doença que o Autor enfrenta.

Narra que, "após o retorno à reclamada por força da liminar concedida nos autos 109-69/2021, nunca desempenhou qualquer serviço, efetivamente, sendo que no período de sua reintegração até sua demissão por justa causa, permaneceu somente lendo os procedimentos e realizando avaliações on line sobre tais procedimentos, o que durou cerca duas semanas. Mas, de fato, não realizou qualquer serviço após realizar tais procedimentos. Após as duas primeiras semanas, o reclamante permaneceu ocioso na reclamada, pois nenhuma tarefa laboral lhe foi designada" (fl. 578 do PDF).

Aduz, por fim, que no momento da segunda demissão ainda se encontrava inapto, o que era de pleno conhecimento da empresa.

Decido.

O art. 482 da CLT dá ao empregador o direito de rescindir o contrato de trabalho quando o empregado comete faltas graves, as quais abalam a confiança depositada pelo empregador, e sobre a qual repousa todo e qualquer contrato individual de trabalho.



Considera-se falta grave qualquer ato doloso ou culposamente grave que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que deve existir entre as partes do contrato de trabalho, tornando, assim, impossível o prosseguimento da relação de emprego.

A sua aplicação deve observar alguns requisitos, os quais, segundo a melhor doutrina, se dividem em: (a) requisitos objetivos; (b) requisitos subjetivos; e (c) requisitos circunstanciais.

Os requisitos objetivos consistem na tipicidade do ato praticado pelo obreiro e na gravidade de sua conduta. Os subjetivos são a autoria da infração e o dolo ou a culpa pela ação ou omissão. Os requisitos circunstanciais são o nexo de causalidade entre a falta e a penalidade, a adequação e a proporcionalidade da penalidade aplicada, a imediatidade da punição, a ausência de perdão tácito, a singularidade da punição, a inexistência de discriminação, o caráter pedagógico e a gradação da penalidade.

Compulsando os autos, restou evidente que o empregado teve o seu contrato de trabalho rescindido por justa causa em 2021, ao argumento de cometimento de falta grave, conforme consta na documentação acostada à fl. 48 do PDF.

Por se tratar da pena máxima a ser aplicada pelo empregador, bem como por representar gravame suficiente a macular a vida funcional do empregado, a justa causa demanda comprovação robusta das infrações apontadas como justificadoras da rescisão contratual, ônus que recai sobre o empregador, por se tratar de um fato impeditivo do direito obreiro às verbas rescisórias, nos termos dos arts. 818 da CLT c/c o 373, II, do CPC, e em atenção ao princípio constitucional da continuidade da relação empregatícia (art. 7º, I, da CF/88 e Súmula nº 212 do TST).

Assim, a razão determinante da ruptura justificada do contrato de trabalho deve ser comprovada de modo cabal e incontestado pelo empregador, inclusive quanto ao preenchimento dos requisitos necessários para tanto, dentre eles a gravidade da conduta, a gradação da pena, a imediatidade e a proporcionalidade, sob pena de se presumir injusta a dispensa e devidas as verbas pecuniárias decorrentes.

Incumbe ressaltar que a dispensa sob a rubrica de justa causa é o mais extremo ato praticado pelo empregador e decorre da impossibilidade factual da manutenção do contrato de emprego em decorrência do mal-estar surgido entre as partes em razão dos atos praticados pelo empregado, seja por quebra de fidedignidade, elemento imprescindível nos contratos intuitu personae, mormente quando se cuida de empregador pessoa física, seja por impraticabilidade da continuação das atividades até então exercidas regularmente pelo empregado.

Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk, a despedida por justa causa "reflete uma forma patológica de aplicação do Direito, um anormal funcionamento das relações jurídicas". Concluem eles que tal modalidade rescisória é, antes, "o exercício de um poder, o poder disciplinar do empregador, do que o mesmo de um direito espontâneo, tal como se manifesta na rescisão sem justa causa" (ORLANDO GOMES & ELSON GOTTSCHALK. Aviso prévio e despedida. In: __. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro, Forense, 1990. cap. 22. p. 427).

Nos termos do art. 482, "b", da CLT, constitui justa causa para a dispensa o mau procedimento, consistente no comportamento irregular do empregado ou postura incompatíveis com o padrão médio de ética e urbanidade.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, o "... mau procedimento é o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio". (Revista TRT 3ª Região - nº 53 - p. 425)

No entender deste Julgador, como muito bem esmiuçado pela magistrada, a conduta descrita pela Reclamada como mau comportamento está comprovada.

Cotejado o Relatório de Apuração de Denúncia acostado às fls. 161/179 do PDF e os vídeos acostados pela Reclamada (fls. 402/4404 do PDF), com a prova testemunhal, é possível se chegar à conclusão de que o Reclamante de fato praticou o ato que lhe foi imputado.

A preposta da reclamada narrou que:

"que o reclamante foi dispensado em razão de fraude na catraca, na marcação do ponto; a depoente explica que o reclamante se dirigia com o seu carro até a frente da base (parte externa da base), local em que permanecia cerca de 30 minutos, conforme as imagens; que o reclamante girava a catraca no horário em que estaria supostamente terminando o expediente, entrava em seu carro e saía das dependências da base; que quanto ao horário de entrada, o reclamante entrava com o seu carro, estacionava dentro da base, se dirigia até a catraca e então batia o ponto; que alguns empregados observaram esse fato e relataram à depoente; a depoente não sabe se o fato foi relatado a mais alguém da empresa; que a depoente não sabe se o reclamante foi inquirido pela empresa acerca dos fatos relativos ao registro do ponto na catraca; que após os trâmites internos na empresa, a reclamada desligou o reclamante; que o registro incorreto do ponto foi a única razão da dispensa do obreiro; que o reclamante parava o carro no estacionamento, atravessava a faixa de pedestre e então passava necessariamente ao lado da catraca, para poder ingressar nas dependências internas da empresa, ou seja, para chegar no seu setor de trabalho, o reclamante passava pela catraca; que o reclamante precisava necessariamente rodar a catraca (com a mão ou o seu corpo), para haver o registro do horário; que existe



inclusive um portãozinho ao lado da catraca para o funcionário que preferir passar por ele e rodar a catraca com a mão; que após a reintegração do reclamante por força da decisão liminar proferida no processo conexo a este, considerando-se o período de afastamento do obreiro, ele precisou realizar alguns cursos de reciclagem e outros essenciais para o trabalho na área operacional; que então o reclamante passou a trabalhar com tarefas de apoio na área administrativa; que eventualmente resolvia questões externas com o veículo da empresa; que essas atividades desempenhadas após a reintegração estão "contidas" nas atividades que realizava antes do primeiro desligamento" (fls. 405 /406 do PDF).

A testemunha indicada pelo obreiro, quando ouvida nestes autos, apesar de ter trabalhado na reclamada apenas de 2015 a 2019, afirmou que *"inicialmente o registro de ponto era feito pelo cartão do funcionário e, posteriormente, foi instalada uma catraca; que o funcionário tinha que passar o cartão na catraca e então girá-la"* (fl. 406 do PDF).

Todavia, analisadas as circunstâncias concretas do caso, principalmente diante do quadro clínico enfrentado pelo obreiro na ocasião, a dispensa por justa causa se mostra desproporcional e desarrazoada.

De efeito, e como se observa dos autos, o Reclamante, dispensado sem justa causa em 17/12/2019, foi reintegrado em 30/3/2021 por força de decisão judicial, ante a constatação de ter sido dispensado quando estava incapacitado para trabalho.

O Laudo pericial produzido nos Autos n. 0000109-69.2021.5.10.0003 em maio/2022 concluiu pela inaptidão do Reclamante para o labor (fl. 352 do PDF). Em resposta aos quesitos o expert esclareceu que o autor "apresenta deficiências mentais e intelectuais" (fl. 330 do PDF), permanentes e progressivas e em consequência do acidente de trajeto a serviço da reclamada, ocorrido em 2005.

Afirmou que *"as lesões encefálicas, como as do periciando, são irreversíveis e sua sintomatologia é crônica e progressiva. Necessita de acompanhamento permanente de médico psiquiatra. Não é o mesmo caso de uma depressão ou de uma ansiedade"* (fl. 342 do PDF).

Concluiu pela inaptidão do Autor para *"quaisquer atividades laborais que requeiram esforço cognitivo, incluindo atenção, memória de curto prazo, fluência de pensamento, etc"* (fl. 344 do PDF).

Disse mais, que o Autor se encontra *"na fase do Transtorno Cognitivo Leve, sendo que o encaminhamento futuro será para a fase de demência"* (fl. 345 do PDF).

Ou seja, diante todo o exposto, tenho que a nova dispensa - ocorrida em menos de 4 meses após a reintegração do autor pela burla no uso das catracas de acesso em comprovados 6 dias dos 18 analisados (fl. 174 do PDF) -, não se mostra com gravidade suficiente a ensejar a justa causa, sem que outras medidas tenham sido adotadas pela empresa reclamada.

Diante do fato narrado pela defesa para autorizar a pena capital de dispensa motivada - um empregado que sistematicamente se ausentava de seu local de trabalho e fraudava o controle da catraca em relação ao horário de ingresso e saída da sede da empresa -, não se faz lógico nem razoável pressupor que a sua chefia imediata não tivesse conhecimento dessa realidade, e a tolerasse de forma sistemática e omissa, pois sendo o labor presencial, impossível que o gestor da unidade não enxergasse as constantes saídas de seu subordinado em pleno curso da jornada, todos os dias e ao longo de mais de uma semana, aparentemente sem motivo algum nem autorização para tal agir.

Essa constatação óbvia impele a aceitar como plausível e muito provável a versão narrada pelo empregado de que, após ser reintegrado ao emprego por decisão judicial, durante os quatro meses de seu retorno fora relegado ao ócio em seu ambiente de trabalho por parte da chefia, sem atribuições específicas a cumprir, com total liberdade para se ausentar do local de trabalho no momento em que bem entendesse, para fumar, saindo pela garagem e ficando vários minutos fora, em seu carro, na garagem ou nas imediações do prédio.

Afinal, se o reclamante realmente não estivesse relegado ao ócio e de fato tivesse atribuições importantes a cumprir, qual seria o chefe imediato que anuiria com a prática diária de o obreiro deixar o local de trabalho, em plena jornada e à vista de todos, por vários minutos e até mais de uma hora em cada saída, para fumar e depois ficar à toa em seu veículo ou nas dependências da garagem da empresa? Por que a chefia nunca advertiu o empregado por tal prática de nítido mau procedimento? Por que tanta leinência e omissão diante de uma prática intitulada pela empresa como sendo de mau procedimento por tantos e consecutivos dias?

Vale ainda destacar a inexistência de punições anteriores, seja por faltas da mesma natureza ou de natureza diversa, ao longo dos mais de 15 anos de relação contratual.

Ainda que fosse possível a convalidação da dispensa mesmo que constada a inaptidão, já que por justa causa, a hipótese dos autos carece de requisitos circunstanciais para a aplicação da modalidade rescisória, quais sejam, a adequação e a proporcionalidade da penalidade aplicada.



Feitas todas essas considerações, concluo que o ato praticado pelo trabalhador em detrimento da empregadora está devidamente comprovada mas, diante do quadro clínico do Reclamante, hoje com mais de 60 anos de idade, não se mostrou suficiente a fraturar o elo de confiança elementar para a continuidade do contrato de trabalho.

Diante todo o exposto, declaro a nulidade da dispensa por justa causa e determino a reintegração do Autor aos quadros da Reclamada, devendo o Reclamante ser realocado, observada as restrições e recomendações dos laudos médico e psicológico juntados nos autos.

Condeno a reclamada ao pagamento de salários vencidos, desde a data da dispensa até a efetiva reintegração.

Preenchidos os requisitos do art. 300 do CPC, defiro a tutela de urgência para que a Reclamada reintegre o obreiro no prazo de 10 dias da data de julgamento do presente processo, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

Defiro a compensação dos valores pagos a título de verbas rescisórias, devidamente comprovados e de eventuais verbas quitadas ao mesmo título das ora deferidas, inclusive salários eventualmente pagos.

Condeno a Reclamada ao pagamento de honorários sucumbenciais em prol do patrono da parte Autora, ora fixados em 10% sobre o valor que resultar da liquidação do julgado, percentual este adequado aos parâmetros estabelecidos no art. 791-A, caput e §2º, da CLT e ao patamar usualmente adotado no âmbito deste Colegiado.

Recurso provido.

Examinando os embargos de declaração opostos pela agravante, o Tribunal

Regional assim se manifestou:

2. MÉRITO

O acórdão embargado conheceu do recurso ordinário interposto pelo Autor e, no mérito, deu provimento para declarar a nulidade da dispensa por justa causa e deferir a tutela de urgência para que a Reclamada reintegre o obreiro no prazo de 10 dias da data de julgamento do presente processo, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

A Embargante alega a existência de omissão e obscuridade no julgado quanto aos seguintes temas: não julgamento em conjunto com o processo nº 0000109-69.2021.5.10.0003; forma de retorno do reclamante ao trabalho; existência de penalidades anteriormente aplicadas e a proporcionalidade da aplicação da justa causa, com necessidade de gradação pelo empregador quanto a fato de que o Autor fumou em local proibido; quanto ao documento médico acostado comprovando a aptidão do reclamante; quanto à ausência de obrigação legal de reintegração notadamente de um profissional que oferece riscos à operação e quanto à possibilidade de postergação dos efeitos da rescisão imotivada (Súmula 371/TST) e quanto ao momento de reintegração.

Aponta violação ao disposto nos arts. 55 e 930 do CPC e defende que há provas de que o embargado teria sido anteriormente advertido sobre comportamentos faltosos e por desacato.

Alega, ainda, julgamento fora dos limites da lide por ter esta Eg. Turma determinado a reintegração do Autor em função compatível, já que o obreiro pleiteou na exordial o retorno nas mesmas condições de função, local e horários de trabalho.

Pugna pela concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário.

Examino.

Nos termos do art. 897-A da CLT c/c o art. 1.022 do CPC, os embargos de declaração visam a corrigir impropriedades formais havidas no julgado definidas como omissão, contradição, obscuridade, erro material ou manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso.

A omissão sanável por intermédio de embargos declaratórios ocorre quando o juízo deixa de se pronunciar sobre a matéria quando estava legalmente obrigado a fazê-lo.

O v. acórdão embargado analisou o tema revolidado pela Embargante e fundamentou suas razões de decidir de maneira sólida, com base no conjunto probatório produzido nos autos, senão vejamos (fls. 601/609 do PDF):

(...)

Com efeito, constou de maneira clara os fundamentos que levaram este Colegiado, apesar de comprovado que o Reclamante de fato praticou o ato que lhe foi imputado, a entender que a dispensa por justa causa foi desproporcional e desarrazoada.

O acórdão é claro no sentido de que, embora tenha registrado de forma indevida o seu ponto na catraca, em alguns dias, o reclamante estava com a sua condição psíquica e mental claramente comprometida, em razão de grave sequela de acidente de trajeto sofrido, fato atestado por laudo pericial nos autos, não desconstituído por outros elementos de prova nos autos.

Assim, se o obreiro não tinha o devido e adequado discernimento para praticar os atos tidos como irregulares pela sua empregadora, e se esta o relegava ao ócio e, ainda, tolerava as suas constantes saídas do local de trabalho durante o curso da jornada, para fumar ou ficar dentro de seu veículo sozinho, sem qualquer admoestação concreta em relação a tais atitudes, os tais registros irregulares em suas catracas, ainda que realizados, não pode justificar a falta grave imputada, revelando-se o exercício do poder disciplinar como desproporcional e desarrazoado.



Cumpra registrar que a reclamada não alegou qualquer vício processual em relação ao julgamento desmembrado do primeiro processo (ROT nº 0000109-69.2021.5.10.0003) em relação aos presentes autos, não havendo entre os julgamentos qualquer elo de dependência que pudesse comprometer as soluções adotadas pela egrégia Turma. Registro que embora os processos tenham sido julgados em momentos processuais diversos, foram-no pelo mesmo órgão Colegiado, com a mesma composição majoritária de seus membros, sem discrepâncias de entendimentos ou conflitos de soluções, não havendo qualquer prejuízo para as partes que pudesse justificar alguma nulidade, a teor do quando disposto no art. 794 da CLT. Destaco, finalmente, que por já ter sido julgado o recurso ordinário interposto nos autos do processo n. 0000109-69.2021.5.10.0003, o v. acórdão ora atacado também foi claro ao não determinar reunião dos processos com amparo no que dispõe o enunciado da Súmula 235/STJ.

No que concerne à reintegração, o acórdão também é explícito de que ela deve ocorrer obviamente na mesma função, devendo, no entanto, "[...] ser realocado, observada as restrições e recomendações dos laudos médico e psicológico juntados nos autos". Pela prova médica pericial dos autos, repita-se, o autor está gravemente enfermo de sua saúde psíquica e não tem capacidade para retorno imediato ao serviço, o que não obsta a sua reintegração, sendo possível que o seu contrato permaneça suspenso, se for o caso, em razão de gozo de licença médica ou previdenciária de auxílio-doença, o que exige contrato ativo e avaliação pelos setores médicos competentes da empresa e da previdência social. Daí porque se determinou, por ocasião da reintegração, a observância das restrições e recomendações constantes da prova documental dos autos, evitando-se de comprometer ainda mais a saúde já debilitada do empregado ou mesmo a dinâmica da atividade da empresa, evitando-se riscos desnecessários para as duas partes.

Como se vê, a determinação para que seja observada, na realocação do Autor, as restrições e recomendações dos laudos médicos e psicológicos juntados aos autos não configura julgamento ultra ou extra petita, já que não se trata de condenação em objeto diverso daquele em que foi demandado. Cabe ao magistrado dar o enquadramento jurídico adequado à matéria, desde que observados os limites fixados na fase postulatória.

Não há de se falar em concessão de efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto, porquanto tal realidade é excepcional (art. 899, da CLT), não estando presentes os requisitos legais para o seu deferimento nos autos. Insatisfeita a parte com tal decisão, caberá requerer à Presidência do Tribunal, em caso de eventual recurso de revista para o TST, a obtenção de tal efeito, conforme lhe faculta o § 1º do art. 896 da CLT.

Por fim, a tutela de urgência foi deferida com a determinação de que a Embargante reintegrasse o obreiro no prazo de 10 dias da data de julgamento do presente processo, ou seja, a contar da data da publicação do acórdão ora atacado.

Ressalto que o dever constitucional de motivar a decisão exaure-se na adoção de tese explícita acerca de toda a matéria fática e jurídica imprescindível e controvertida entre as partes, desobrigando-se o julgador, ao assim proceder, de rebater cada argumento expedido pela parte recorrente e de enfrentar cada dispositivo legal. E, ainda que conste à fl. 196 do PDF a informação de que o Autor sofreu suspensões nos anos 2006 e 2007 por atos faltosos, em nada altera o quanto decidido.

Neste contexto, não se verifica a existência do vício alegado pela Embargante, mas sim o manifesto inconformismo dele com a decisão proferida, que lhe foi desfavorável.

O que busca a embargante é a revisão das teses jurídicas adotadas, todavia, tal procedimento foge à finalidade dos embargos de declaração que, para ser acolhido, ainda que fins de prequestionamento, exige a observância das hipóteses previstas no art. 897-A da CLT.

Ora, se entende a parte que a decisão colegiada está equivocada e merece reparos pelas razões que expôs, deve manejar o recurso apropriado, que não se confunde com os embargos declaratórios.

Do teor da petição dos embargos opostos é possível inferir que as argumentações ali expostas não buscam, tecnicamente, sanar irregularidade formal, mas sim a reapreciação das razões apresentadas pela Embargante e a reanálise de fatos e provas com vistas à modificação do resultado do julgamento pelo Colegiado, o que é defeso pela via eleita.

Outrossim a matéria encontra-se devidamente prequestionada.

Dessarte, dou parcial provimento aos embargos declaratórios, apenas para prestar esclarecimentos adicionais, sem qualquer efeito modificativo ao julgado.

Verifico que o recurso de revista versa sobre a configuração ou não da dispensa por justa causa prevista no art. 482, alíneas "a" e "b", da CLT.

Não obstante o exame das condutas faltosas do trabalhador elencadas no art. 482 da CLT não constitua matéria nova no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, os contornos fáticos delineados no acórdão regional autorizam o debate em torno da interpretação do referido dispositivo consolidado, razão pela qual reconheço a **transcendência jurídica** da controvérsia, o que justifica o processamento do recurso de revista, motivo pelo qual **dou provimento** ao agravo para melhor exame do agravo de instrumento.



AGRAVO DE INSTRUMENTO**1 - CONHECIMENTO**

Preenchidos os pressupostos recursais, **conheço** do agravo de instrumento.

2 - MÉRITO

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MAU PROCEDIMENTO. T

RANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA

Tendo em vista os fundamentos expostos quando do provimento do agravo, verifica-se a transcendência jurídica da matéria, viabilizando-se o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 482, alíneas “a” e “b”, da CLT, o que justifica o processamento do recurso, razão pela qual **dou provimento** ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122).

RECURSO DE REVISTA**1 - CONHECIMENTO**

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de revista.

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MAU PROCEDIMENTO. T

RANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA

Cinge-se a controvérsia no exame da aplicação do art. 482, alíneas “a” e “b”, da CLT ao caso.

O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante para, reformando a sentença, “*declarar a nulidade da dispensa por justa causa e determinar a reintegração do Autor aos quadros da Reclamada, devendo ser realocado, observada as restrições e recomendações dos laudos médico e psicológico juntados nos autos e condenar a reclamada ao pagamento dos salários vencidos, desde a data da dispensa até a efetiva reintegração e deferir a tutela de urgência para que a Reclamada reintegre o Obreiro no prazo de 10 dias da data de julgamento do presente processo, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 (quinhentos reais)*”.

A Corte local, não obstante o reconhecimento da prática pelo empregado do ato que lhe foi imputado, qual seja, a “*burla no uso das catracas de acesso em comprovados 6 dias dos 18 analisados*”, concluiu que tal ato não se mostrou “*com gravidade suficiente a ensejar a justa causa*”.

Isso porque “*o Reclamante, dispensado sem justa causa em 17/12/2019, foi reintegrado em 30/3/2021 por força de decisão judicial, ante a constatação de ter sido dispensado quando estava incapacitado para trabalho*”.

Considerando a constatação por laudo pericial ofertado na ação trabalhista em que determinada a reintegração do trabalhador de que o reclamante não possui aptidão para quaisquer atividade que demande esforço cognitivo, somada a anuência do superior do recorrido com a ausência do empregado por um longo período de tempo para “*fumar e depois ficar à toa em seu veículo ou nas dependências da garagem*”, o Tribunal Regional declarou a nulidade da dispensa.

Pois bem.

Nos termos do art. 482, alínea “a”, da CLT, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o ato de improbidade.



Por sua vez, dispõe a alínea “b” do referido artigo consolidado que também constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o mau procedimento do empregado.

De fato, a CLT erigiu como causas de quebra de fidúcia da relação de emprego e, respectivamente, como autorizadoras da ruptura por justa causa, o ato do empregado contra o patrimônio da empresa ou de terceiros, assim como o comportamento irregular do empregado incompatível com o senso comum do homem médio.

Na hipótese, é incontroverso que o reclamante burlou o sistema de catracas de acesso da recorrente, ocasionando períodos de longa ausência do posto de trabalho, inclusive para fumar e *“ficar à toa em seu veículo ou nas dependências da garagem”*.

Não se olvida que a prática de tal ato, pelo trabalhador médio, autorizaria a dispensa por justa causa diante da quebra da fidúcia na relação de emprego mantida entre as partes.

Todavia, considerando que a justa causa configura a pena máxima ao trabalhador, o exame da falta do empregado deve levar em consideração diversos fatores, entre eles o estado de discernimento do trabalhador.

O Tribunal Regional consigna que o laudo pericial ofertado nos autos da Ação Trabalhista nº 0000109-69.2021.5.10.0003 indica que *“o Autor se encontra ‘na fase do Transtorno Cognitivo Leve, sendo que o encaminhamento futuro será para a fase de demência’”*.

Restou registrado, ainda, que o reclamante, *“durante os quatro meses de seu retorno fora relegado ao ócio em seu ambiente de trabalho por parte da chefia, sem atribuições específicas a cumprir, com total liberdade para se ausentar do local de trabalho no momento em que bem entendesse, para fumar, saindo pela garagem e ficando vários minutos fora, em seu carro, na garagem ou nas imediações do prédio”*.

Com efeito, além de o reclamante não possuir o adequado discernimento sobre a prática do ato irregular, está consignado que o preposto da empresa era condescendente com as habituais ausências no posto de trabalho.

Tais contornos fáticos autorizam a conclusão de ausência de proporcionalidade entre as condutas toleradas pela empresa por determinado tempo e a aplicação da justa causa.

Destaca-se que, a despeito da ausência de previsão legal de que o empregador observe uma graduação da pena, é inequívoca a possibilidade de exame da correta aplicação das hipóteses do art. 482 da CLT pelo Poder Judiciário, em observância ao princípio constitucional da inafastabilidade da prestação jurisdicional (art. 5, XXXV, da Constituição Federal).

Não se pode perder de vista, ainda, a aplicação do princípio da boa-fé objetiva nos contratos de trabalho, assim como a configuração de abuso de direito quando o titular da pretensão, no caso o empregador, excede os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes (art. 187 do Código Civil).

Ressalta-se que a discussão sobre eventuais penalidades aplicadas anteriormente pelo empregador como hábeis a justificar a correta graduação da pena perdem efeito em decorrência da constatação por laudo pericial do frágil estado de saúde cognitiva do trabalhador.



Nesse sentir, diante das peculiaridades do caso, isto é, o discernimento reduzido do trabalhador, a convivência do empregador com as faltas do recorrido e a dispensa nos quatro meses seguintes à determinação judicial de reintegração do empregado, não se visualiza a violação literal do art. 482, alíneas “a” e “b, da CLT.

Não altera a referida conclusão o fato novo alegado pela reclamada, na minuta do agravo interno, já que a aposentadoria por invalidez do empregado, decorrente de sequelas neurológicas, apenas reforça a constatação de cognição reduzida do recorrido.

Ressalta-se, ainda, que a aposentadoria por invalidez importa na suspensão do contrato de trabalho, sendo vedada a rescisão contratual enquanto perdurar o recebimento do benefício previdenciário.

Ante o exposto, **não conheço** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: a) **conhecer** do agravo, quanto aos temas “conexão. nulidade” e “negativa de prestação jurisdicional”, e, no mérito, **negar-lhe provimento**; b) **conhecer** do agravo, em relação ao tema “justa causa. ato de improbidade. mau procedimento”, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para melhor exame do agravo de instrumento; c) **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **dar-lhe provimento** para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação de nova pauta de julgamento (RITST, art. 122); d) **não conhecer** do recurso de revista, restando prejudicado o exame do Ag-TutCautAnt-1000317-19.2024.5.00.0000.

Brasília, 4 de dezembro de 2024..

BRENO MEDEIROS

Ministro Relator

