



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0007945-52.2022.5.07.0000**

Relator: MAURICIO JOSE GODINHO DELGADO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/06/2023

Valor da causa: R\$ 11.832,00

Partes:

RECORRENTE: JOSE RUBENS BEZERRA SILVA

ADVOGADO: JOSE RENATO MOTA

ADVOGADO: FILIPE DA SILVA SANTOS

RECORRIDO: CAIXA ECONOMICA FEDERAL

ADVOGADO: MARCOS ANTONIO DE ALENCAR IZABEL

ADVOGADO: CAIO ALVES DE OLIVEIRA PEDROSA

ADVOGADO: MARIANA VIANA FRAGA



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-ROT - 0007945-52.2022.5.07.0000

A C Ó R D ã O
Subseção II Especializada em Dissídios Individuais
GMLC /aon /

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. ACÓRDÃO RESCINDENDO TRANSITADO EM JULGADO NA VIGÊNCIA DO CPC/2015. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. DECLARAÇÃO FALSA NO ATO DA CONTRATAÇÃO. PRETENSÃO RESCISÓRIA FUNDAMENTADA NO ARTIGO 966, V, DO CPC/2015.

Trata-se de ação rescisória ajuizada para desconstituir acórdão proferido pelo TRT7, o qual negou provimento ao recurso ordinário do então reclamante e manteve a justa causa aplicada pelo reclamado. O acórdão rescindendo deixou assentado, dentre outros fundamentos, que “o ato apenado não foi a prática de ato de improbidade no emprego anterior, mas a falsa declaração firmada quando da contratação do novo emprego.”; “a infração praticada pelo reclamante, no âmbito do contrato de trabalho com a CEF, quando de sua admissão, maculou a sua própria contratação. A falta praticada é substancial; é dolosa; é gravíssima e sua materialidade é conhecida. A CEF, por sua vez, tão logo tomou conhecimento dos graves fatos denunciados, os apurou e puniu o reclamante. Sob esse aspecto, não houve perdão expresso, nem perdão tácito.”; e “O decurso do tempo não favorece o reclamante seja pela gravidade da mentira, seja pelo momento em que a praticou, maculando a própria existência do contrato, viciado pelo erro. Também por esses motivos não há de se falar em consolidação do fato no tempo, já que o exercício do poder diretivo do empregador se deu quando da ciência do ato faltoso que, por sua vez, não foi absorvido no tempo, como uma infração corriqueira que se verifica no curso do contrato.”. Portanto, a pretensão rescisória fundamentada no artigo 966, V, do CPC/2015, não ultrapassa o óbice da Súmula nº 298, I, desta Corte, diante da ausência de pronunciamento, no acórdão rescindendo, a respeito das matérias tratadas nos artigos 2º e 3º, da CLT, 141 e 487, II, do CPC/2015, e 54, da Lei nº 9.784/99.

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. DECLARAÇÃO FALSA NO ATO DA CONTRATAÇÃO. PRETENSÃO RESCISÓRIA FUNDAMENTADA NO ARTIGO 966, VIII, DO CPC/2015.

A constatação de que o acórdão rescindendo não afirmou a ocorrência de um fato inexistente e nem deixou de considerar um fato efetivamente ocorrido impossibilita o acolhimento da pretensão rescisória com base no artigo 966, VIII, do CPC /2015. Embora alegue a ocorrência de erro de fato, o autor na verdade pretende que seja proferido novo julgamento do feito originário, inclusive sob a perspectiva de uma tese inerente à fase recursal do processo de origem. A alegação de que o acórdão rescindendo incorreu em



omissão ao deixar de aplicar a “decadência quinquenal” prevista no artigo 54 da Lei nº 9.784/99 não caracteriza erro de fato suscetível à desconstituição do julgado. Recurso ordinário conhecido e desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso Ordinário Trabalhista** nº TST-ROT - 0007945-52.2022.5.07.0000, em que é **RECORRENTE JOSE RUBENS BEZERRA SILVA** e é **RECORRIDA CAIXA ECONOMICA FEDERAL**.

Trata-se de ação rescisória ajuizada por José Rubens Bezerra Silva, com fundamento no art. 966, V e VIII, do CPC/2015, visando desconstituir acórdão proferido pelo TRT7 nos autos da reclamação trabalhista nº 0013681-91.2016.5.15.0015, o qual negou provimento ao recurso ordinário da reclamante e manteve a sentença que reconheceu a justa causa aplicada pela reclamada.

O TRT7 julgou improcedente a ação rescisória.

Inconformado, o autor interpôs recurso ordinário.

Admitido o apelo, foram apresentadas contrarrazões.

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 95 do RITST.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, conheço do recurso ordinário .

2. MÉRITO

2.1. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. DECLARAÇÃO FALSA NO ATO DA CONTRATAÇÃO - PRETENSÃO RESCISÓRIA FUNDAMENTADA NO ARTIGO 966, V e VIII, do CPC/2015

O Tribunal Regional julgou a ação rescisória improcedente pelos seguintes fundamentos. *In verbis*:

“MÉRITO

DA VIOLAÇÃO À NORMA JURÍDICA

De logo, destaque-se que a conclusão acerca da ocorrência de violação literal à disposição de lei pressupõe pronunciamento explícito, no aresto rescindendo, sobre a matéria veiculada, nos termos do item I da Súmula nº 298 do TST.

Dito isso, alega o autor que o Aresto vergastado teria violado os artigos 141 e 487, II, do CPC (equivalentes aos artigos 128 e 269, IV, do CPC de 1973).

É o teor do art. 141 do CPC:

"Art. 141. O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte."

A par da negligência do autor de indicar onde, no Acórdão rescindendo, teria restado violado o art. 141 do CPC, na verdade sequer tece, minimamente, algum comentário sobre a regra jurídica consagrada em referido dispositivo, não se vislumbra nenhum pronunciamento judicial no Aresto atacado sobre a referida norma, pelo que resta inviabilizado o pretendido corte rescisório com base na alegada violação à referida regra.

Quanto ao art. 487, II, do CPC, eis o seu conteúdo:

"Art. 487. Haverá resolução de mérito quando o juiz:

I - ...

II - decidir, de ofício ou a requerimento, sobre a ocorrência de decadência ou prescrição;

..."

Sustenta o autor que os Desembargadores estariam obrigados, nos termos do dispositivo acima destacado, a pronunciarem, no Acórdão rescindendo, a decadência quinquenal prevista no art. 54 da Lei nº 9.784/99, porquanto seu contrato de trabalho foi rescindido, por justa causa, pelo fato de ter firmado uma declaração inverídica de bons



anteriores em 14/07/2009 e a instauração do procedimento administrativo para a apuração da falta ocorreu somente em 15/01/2015, circunstância que teria sido destacada em seu Recurso Ordinário.

Do exame do Recurso Ordinário interposto pelo trabalhador, ora autor, contra a sentença de mérito proferida no processo de origem, constata-se que, embora não se vislumbre expressa referência ou alusão ao art. 54 da Lei nº 9.784/99 ou ao art. 487, II, do CPC, em diversos tópicos ele enfatizou ter sido punido com a dispensa por justa causa por suposta prática ocorrida há mais de cinco anos, como se pode verificar dos tópicos recursais "2.3 DA OFENSA DO PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE. DO PERDÃO TÁCITO", "2.4 DA AUSÊNCIA DE MOTIVAÇÃO VÁLIDA PARA A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DO OBREIRO, DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO. DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO" e "2.6 DO PRINCÍPIO DA SEGURANÇA JURÍDICA. FATO OCORRIDO ANTES MESMO DA ADMISSÃO DO RECLAMANTE. SITUAÇÃO CONSOLIDADA NO TEMPO".

Do aresto rescindendo, que ratificou a sentença de primeiro grau por seus próprios e jurídicos fundamentos, transcrevendo-os integralmente, extraímos o seguinte pronunciamento:

"(...)

A parte reclamante/embarcante entende que o ato demissional praticado pelo empregador não é válido, pois refere-se a fato ocorrido em meados de 2008, antes mesmo de sua contratação.

Argumenta que trabalhou até janeiro de 2015 sem jamais tenha praticado qualquer infração funcional. Arremata seus argumentos dizendo que suposta infração disciplinar cometida em emprego anterior jamais interferiu em sua atuação na CEF e que os motivos que ensejaram aquele desligamento ainda são objeto de discussão perante o Poder Judiciário.

Contudo, o quadrante fático sobre o qual esta Justiça deverá exercer o Juízo valorativo, não é o indicado pelo reclamante. Isso porque, ao contrário do que afirma o reclamante, o motivo que ensejou sua demissão foi a apresentação de declaração falsa quando de sua contratação pela CEF.

Destaque-se trecho da contestação, que explica a justa causa aplicada, com os negritos e destaques do original:

"A conduta adotada pelo Reclamante de assinar declaração de Bons Antecedentes agindo, dessa maneira, de forma livre e intencional ao omitir a ocorrência de penalidade disciplinar sofrida quando no exercício de cargo /função pública na Empresa de Correios e Telégrafos (ECT), afrontando, portanto, as disposições contidas no subitem 11.2, alínea "n" do edital de nº 01-A/2008: 11.2 A contratação dos candidatos ficará condicionada à sua aprovação na etapa Avaliação de conhecimentos, ao atendimento aos requisitos e às condições descritas no item 3 deste edital e à apresentação dos documentos exigidos para contratação (original e cópia sem autenticação) conforme a seguir: (grifamos) (...) n) Declarações firmadas pelo candidato: - de não ter sofrido, no exercício profissional ou de qualquer cargo ou função pública ou privada, penalidade disciplinar por prática de atos desabonadores ou condenação por crime ou contravenção; - de que não existe contra a sua pessoa processo crime, civil ou outro de qualquer espécie, impeditivo de sua contratação na CAIXA; - de que não tem conduta incompatível com a atividade bancária; - de autorização irrestrita e irrevogável para que a CAIXA possa solicitar esclarecimentos a terceiros sobre todos os fatos relacionados às informações anteriores e às certidões apresentadas; (grifo nosso)."

Consta também inequívoco dos autos que o reclamante/embarcante sofreu pelo menos uma penalidade disciplinar funcional em emprego público anterior: fora demitido por justa causa da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - EBCT.

Nestes termos, a este Juízo não caberá análise axiológica da existência ou não de máculas na vida progressiva do candidato, uma vez que a CEF inequivocamente não o desligou por esse motivo. O motivo que levou à rescisão contratual foi que, ao ser contratado pela CEF, o reclamante deveria firmar declaração de que não tinha sofrido em emprego público anterior penalidade disciplinar por prática de atos desabonadores. Ao firmar tal declaração, concluiu a CEF, o reclamante mentiu, resultando em sua justa causa. Pois bem. Ajustado o quadrante fático sob o qual este Juízo trabalhista exercerá sua análise, ficam rejeitados todos os argumentos de que o fato praticado ocorreu antes da contratação, ou que dependam de condenação do reclamante transitada em julgado por ato de improbidade praticado em emprego anterior. Rejeitam-se de igual forma alegações de violação da segurança jurídica ou existência de punição perpétua, já que o ato apenado não foi a prática de ato de improbidade no emprego anterior, mas a falsa declaração firmada quando da contratação do novo emprego. No mesmo sentido se apreende dos autos que não milita em favor do embarcante/reclamante o argumento de boa-fé. Antes o contrário. Repise-se que o que se discute aqui é a existência ou não de falsa declaração passada pelo reclamante ao ser contratado pela CEF.



Caberia ao candidato munido de boa-fé, respeitar o edital do concurso de admissão aos quadros da CEF e, em atenção ao primado da moralidade, declarar que tinha sim sofrido uma ou mais infrações disciplinares por prática de atos desabonadores. Ao fazê-lo, o candidato permitiria ao empregador exercer seu Juízo de valor sobre a gravidade da conduta e, caso fosse recusado nos quadros da CEF, aí sim, poderia de boa-fé, lançar mão de ação administrativa ou judicial na qual questionaria o alcance da penalidade sofrida e seus limites temporais. O embargante optou por curso de ação distinto. Firmou tal declaração de forma consciente e dolosa, para ser admitido mediante erro. Abrigou-se na inverdade esperando que a contratante jamais tomasse conhecimento dos fatos que realmente ocorreram. Uma vez descoberta a mentira, o reclamante agora tenta se abrigar em boa-fé que não existiu ou no decurso do tempo. Segue-se a isso o princípio de direito de que a ninguém é dado se beneficiar de sua própria torpeza (NEMO AUDITUR PROPRIAM TURPITUDINEM ALLEGANS). A este propósito, aliás, é possível concluir que o reclamante incorreu ainda na violação de outro princípio de boa-fé, corolário do primeiro, que veda a atuação contraditória, ou atuação contra própria alegação nemo potest venire contra factum proprium, já que esta segunda conduta tem característica objetiva, que pode ser facilmente observada no caso dos autos.

Conclui-se, portanto, que a infração praticada pelo reclamante, no âmbito do contrato de trabalho com a CEF, quando de sua admissão, maculou a sua própria contratação. A falta praticada é substancial; é dolosa; é gravíssima e sua materialidade é conhecida. A CEF, por sua vez, tão logo tomou conhecimento dos graves fatos denunciados, os apurou e puniu o reclamante. Sob esse aspecto, não houve perdão expresso, nem perdão tácito.

O decurso do tempo não favorece o reclamante seja pela gravidade da mentira, seja pelo momento em que a praticou, maculando a própria existência do contrato, viciado pelo erro. Também por esses motivos não há de se falar em consolidação do fato no tempo, já que o exercício do poder diretivo do empregador se deu quando da ciência do ato faltoso que, por sua vez, não foi absorvido no tempo, como uma infração corriqueira que se verifica no curso do contrato. Quanto à aplicação da justa causa pelo empregador, parte da doutrina, escorada nas lições de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho. 4ª Ed. Ltr: São Paulo. pg. 670) lista também os requisitos de natureza subjetiva necessários ao reconhecimento da justa causa, quais sejam, a autoria e o dolo da conduta. As características reconhecidas pelo citado autor são: 1) Tipicidade da conduta; 2) prejudicialidade ao contrato (lesão efetiva); 3) Autoria conhecida; 4) Dolo ou culpa (imperícia não); 5) Nexu causal entre falta e penalidade; 6) adequação entre falta e pena (proporcionalidade); 7) imediatividade na punição; 8) ausência de perdão tácito; (9) non bis in idem; (10) inalteração da punição; (10) ausência de discriminação.

Ao que consta dos autos, a CEF observou rigorosamente todos os elementos técnicos necessários para a aplicação da justa causa do empregado, acrescentando-lhes ainda, o contraditório e a ampla defesa no procedimento de demissão.

Por todo o exposto, julgo improcedentes os pedidos autorais.

III. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

E considerando os fundamentos da sentença, que são parte integrante deste dispositivo, como se aqui estivessem transcritos, decide este juízo CONHECER DOS EMBARGOS, posto que tempestivos, e DAR-LHES PROVIMENTO, para, sanando a omissão apontada, manter a sentença de improcedência inalterada."

Para que a norma emergente do artigo 487, II, do CPC fosse violada precisaria que do Acórdão atacado constasse pronunciamento expresso lhe negando vigência ou a contrariasse flagrantemente, o que não ocorreu na hipótese sob exame.

Na verdade, restou claro, patente, da fundamentação do aresto guerreado, que os elementos fáticos e jurídicos constantes dos autos não ensejavam a decretação de decadência, porquanto segue como regra geral, havendo prazo fixado em lei, é o conhecimento do fato que inicia a contagem do prazo decadencial.

Veja-se, como ficou consignado no Acórdão, que a CAIXA "tão logo tomou conhecimento dos graves fatos denunciados, os apurou e puniu o reclamante. Sob esse aspecto, não houve perdão expresso, nem perdão tácito" e, ainda, que o "decurso do tempo não favorece o reclamante seja pela gravidade da mentira, seja pelo momento em que a praticou, maculando a própria existência do contrato, viciado pelo erro. Também por esses motivos não há de se falar em consolidação do fato no tempo, já que o exercício do poder diretivo do empregador se deu quando da ciência do ato faltoso que, por sua vez, não foi absorvido no tempo, como uma infração corriqueira que se verifica no curso do contrato."

E mais. Restou expressamente afastada a boa fé do trabalhador, então candidato aprovado em concurso para ingresso nos quadros de empregados da Caixa Econômica Federal,



ao firmar a declaração de que não tinha sofrido em emprego público anterior penalidade disciplinar por prática de atos desabonadores, como se constata da transcrição acima dos fundamentos do Acórdão, destacando-se o seguinte trecho: "Firmou tal declaração de forma consciente e dolosa, para ser admitido mediante erro. Abrigou-se na inverdade esperando que a contratante jamais tomasse conhecimento dos fatos que realmente ocorreram. Uma vez descoberta a mentira, o reclamante agora tenta se abrigar em boa-fé que não existiu ou no decurso do tempo. Segue-se a isso o princípio de direito de que a ninguém é dado se beneficiar de sua própria torpeza (NEMO AUDITUR PROPRIAM TURPITUDINEM ALLEGANS)."

O próprio art. 54 da Lei nº 9.784/99, excetua sua aplicação na hipótese de comprovada má-fé. Eis o seu teor:

"Art. 54. O direito da Administração de anular os atos administrativos de que decorram efeitos favoráveis para os destinatários decai em cinco anos, contados da data em que foram praticados, salvo comprovada má-fé." (destaquei)

Outrossim, não cabe em sede de Ação Rescisória o reexame da matéria fática, nem o reexame das provas, devendo a alegada violação à norma jurídica ser manifesta, ou seja, evidente, sem necessidade de reavaliação fática-probatória.

Destarte, em relação ao artigo 487, II, do CPC, também não merece prosperar a pretensão rescisória calcada no inciso V do art. 966 do CPC.

DO ERRO DE FATO

Em sua peça exordial, o autor afirmou, relativamente ao erro de fato:

"3.1.1. ...

(...)

O v. Acórdão se omitiu em apreciar o argumento quanto à decadência de 05 (cinco) anos, alegando que o juiz de piso já o fizera. ..."

(...)

Quanto à decadência alegada, o juiz de primeiro grau se omitiu e a parte recorrente, fez a mesma alegação quando da interposição do recurso ordinário, e mais uma vez o Relator negou-se a abordar tal tema, repetindo a omissão nos embargos ao acórdão."

"3.2.2 ...

(...)

O erro de fato está evidenciado pelo fato de que os Desembargadores Julgadores incorreram em erro de percepção ao analisarem, de forma superficial a matéria que lhe foi devolvida, deixando de pronunciar a decadência arguida em sede de recurso ordinário.

O acórdão recorrido silenciou quanto à consumação da decadência (art. 54 da Lei 9.784/1999), suscitada.

(...)"

E por fim, do item 'c' do rol de pedidos da inicial consta:

"que seja rescindido o acórdão indicado na causa de pedir, reconhecendo a ocorrência de erro de fato, para declarar como existente a arguição de decadência quinquenal suscitada nos autos, e nesta extensão pronunciar a nulidade dos atos que causaram a justa causa do Reclamante".

Tem-se, portanto, que o erro de fato alegado nesta ação consiste na omissão do Colegiado Julgador de declarar a suscitada decadência do direito da Caixa Econômica Federal de dispensar o autor por justa causa, uma vez já transcorridos mais de cinco anos entre a falta e a instauração do processo administrativo para sua apuração.

Ora, nos termos do §1º do art. 966 do CPC, há erro de fato quando a decisão rescindenda admitir fato inexistente ou quando considerar inexistente fato efetivamente ocorrido, sendo indispensável, em ambos os casos, que o fato não represente ponto controvertido sobre o qual o juiz deveria ter se pronunciado.

Evidentemente, se o autor, segundo defendido pelo próprio em sua exordial, alegou a consumação da decadência em todas as instâncias jurisdicionais, inclusive em sede de Recurso Ordinário, não pode agora pretender configurar a suposta omissão como erro de fato, porquanto tal não se enquadra na moldura jurídica acima destacada.

Por outro aspecto, verifica-se que todas as insurgências do recorrente foram enfrentadas no Acórdão rescindendo.

No item recursal 2.3 o recorrente sustenta afronta ao princípio da imediatidade ou atualidade, ao argumento de que a sua dispensa por justa causa se deu há mais de seis anos do fato que a ensejou, o que configuraria a figura do perdão tácito do empregador; no item 2.4 arrima-se no princípio da continuidade da relação de emprego, enfatizando novamente o transcurso de mais de cinco anos entre a sua suposta conduta ilícita e sua dispensa por justa causa; e no 2.6 ampara-se no princípio da segurança jurídica, alegando que sua situação consolidou-se no tempo.

Da fundamentação do Acórdão guerreado consta:

"... Rejeitam-se de igual forma alegações de violação da segurança jurídica ou existência de punição perpétua, já que o ato apenado não foi a prática de ato de improbidade no emprego anterior, mas a falsa declaração firmada quando da contratação do novo emprego. ...

(...)



... A CEF, por sua vez, tão logo tomou conhecimento dos graves fatos denunciados, os apurou e puniu o reclamante. Sob esse aspecto, não houve perdão expresso, nem perdão tácito.

O decurso do tempo não favorece o reclamante seja pela gravidade da mentira, seja pelo momento em que a praticou, maculando a própria existência do contrato, viciado pelo erro. Também por esses motivos não há de se falar em consolidação do fato no tempo, já que o exercício do poder diretivo do empregador se deu quando da ciência do ato faltoso que, por sua vez, não foi absorvido no tempo, como uma infração corriqueira que se verifica no curso do contrato.

(...)"

Ora, se todos os argumentos recursais erigidos pelo recorrente, relativamente ao transcurso de mais de cinco anos entre a prática da falta e a dispensa por justa causa, foram rejeitados pelo Colegiado no Acórdão vergastado, não se há cogitar de omissão, muito menos de erro de fato.

Registre-se que, até mesmo quanto à alegação autoral de ausência da condição de empregado quando firmada a declaração falsa, foi apreciada e afastada, como se vê do seguinte excerto do Aresto rescindendo:

"O motivo que levou à rescisão contratual foi que, ao ser contratado pela CEF, o reclamante deveria firmar declaração de que não tinha sofrido em emprego público anterior penalidade disciplinar por prática de atos desabonadores. Ao firmar tal declaração, concluiu a CEF, o reclamante mentiu, resultando em sua justa causa. Pois bem. Ajustado o quadrante fático sob o qual este Juízo trabalhista exercerá sua análise, ficam rejeitados todos os argumentos de que o fato praticado ocorreu antes da contratação, ou que dependam de condenação do reclamante transitada em julgado por ato de improbidade praticado em emprego anterior.

(...)

Conclui-se, portanto, que a infração praticada pelo reclamante, no âmbito do contrato de trabalho com a CEF, quando de sua admissão, maculou a sua própria contratação. A falta praticada é substancial; é dolosa; é gravíssima e sua materialidade é conhecida. A CEF, por sua vez, tão logo tomou conhecimento dos graves fatos denunciados, os apurou e puniu o reclamante. Sob esse aspecto, não houve perdão expresso, nem perdão tácito.

(...)"

Improcedente, pois, a alegação de erro de fato.

Em suas razões, o autor pretende a reforma do acórdão recorrido reiterando a alegação de que o acórdão rescindendo violou normas jurídicas e incorreu em erro de fato.

No particular, sustentou que *"Haja vista que houve erro de fato, uma vez que um candidato foi punido com se empregado fosse, logo merece reforma tal decisão, posto que a ofensa se mostra aberrante, cristalina, observada primo oculi, consubstanciada no desprezo do sistema jurídico (normas e princípios) pelo julgado rescindendo."* e *"Na ação instruída perante o MM. Juízo da Única Vara do Trabalho de Limoeiro do Norte-CE., processo nº 0000910- 16.2015.5.07.0023, a Recorrida não alegou que o Recorrente teve rescindido seu contrato de trabalho junto à mesma, por justa causa, pelo fato de ter assinado uma declaração inverídica de bons antecedentes em 14 de julho de 2009. Sendo que o Recorrente fora contratado em 04 de dezembro de 2009. Vale ressaltar que o Recorrente, quando assinou a declaração de bons antecedentes, NÃO ERA AGENTE PÚBLICO., conforme amplamente exemplificado nos autos."*

Assevera que *"o ERRO DE FATO consiste exatamente quando o a r. Sentença de 1º grau e o v. Acórdão deixaram de se pronunciar quanto a decadência quinquenal prevista no art. 54 da Lei nº 9.784/99, porquanto seu contrato de trabalho foi rescindido, por justa causa, pelo fato de ter firmado uma declaração inverídica de bons antecedentes em 14/07/2009 e a instauração do procedimento administrativo para a apuração da falta ocorreu somente em 15/01/2015, circunstância que teria sido destacada em seu Recurso Ordinário."*



Ao final, “*pugna pelo conhecimento de Vossas Excelências para reformar o Acórdão guerreado e julgar p presente recurso e o seu total provimento, procedente a ação rescisória em estudo, rescindindo em sua totalidade o acórdão rescindendo diante da CLARO E ABSURDO entendimento nos autos de origem.*”.

Passo à análise.

Inicialmente, saliento que o recorrente não pretendeu reforma do acórdão recorrido no tocante à extinção do processo sem resolução do mérito em relação ao pedido de corte rescisório da sentença, razão pela qual a análise do apelo ficará adstrita ao acórdão proferido pelo TRT7 nos autos da reclamação trabalhista nº 0000910-16.2015.5.07.0023.

O acórdão rescindendo assim decidiu a questão concernente à justa causa aplicada ao reclamante, ora autor da presente ação rescisória. *In verbis*:

JOSÉ RUBENS BEZERRA SILVA interpõe recurso ordinário para este E. Regional, objetivando a reforma da sentença de mérito proferida pela MM. Vara do Trabalho de Limoeiro do Norte/CE, a qual declarou a improcedência dos pedidos formulados nos autos da reclamação trabalhista ajuizada contra a CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF, vindo a não reconhecer a nulidade de sua demissão por justa causa, tendo indeferido também o pleito reintegratório. Sustenta o recorrente a nulidade da demissão perpetrada, posto que não precedida do necessário inquérito judicial para apuração de falta grave, sendo o reclamante delegado sindical e, portanto, detentor de estabilidade provisória decorrente de cláusula constante em Acordo Coletivo de Trabalho, pugnano, ao final, pela reforma da decisão recorrida, para que sejam acatados in totum os pleitos autorais. Contrarrazões apresentadas tempestivamente pela reclamada, pugnano pela manutenção do julgado recorrido.

A presente lide, em virtude de seu valor e nos termos do art.852 da CLT, submete-se ao rito sumaríssimo, cujo recurso ordinário encontra-se disciplinado no art.895, §1º, da CLT, o qual dispõe:

"Terá acórdão consistente unicamente na certidão de julgamento com a indicação suficiente do processo e parte dispositiva, e das razões de decidir do voto prevalente. Se a sentença for confirmada pelos próprios fundamentos, a certidão de julgamento, registrando tal circunstância, servirá de acórdão." (grifo nosso).

Do que se colhe dos autos, verifica-se que nenhum reparo merece a sentença recorrida. Assim, diante de tal circunstância e considerando as disposições supra, pede-se vênua para transcrever tanto a sentença de 1º grau, como a decisão integrativa que analisou os embargos de declaração ofertados pelo reclamante, as quais serão mantidas por seus próprios e jurídicos fundamentos, in verbis:

"VISTOS, ETC.

I. RELATÓRIO.

A demanda está submetida ao processamento do rito sumaríssimo, cujo relatório está dispensado. No presente caso, contudo, cumpre-me relatar que **o reclamante narra ter sido admitido aos quadros da reclamada mediante concurso público, em 04 de dezembro de 2009, na função de técnico bancário da agência de Morada Nova-CE. Diz que em 19 de agosto de 2014 foi eleito como suplente de delegado sindical, cujo mandato teve início em 31 de agosto de 2014 e término em 30 de agosto de 2015, e que passou a titularidade com a transferência do titular eleito. Narra que foi desligado por justa causa em 09 de junho de 2015, sem o ajuizamento de inquérito judicial prévio, estabelecido pelo artigo 543, §3º e 853 caput, da CLT. Pugna pela declaração de nulidade do ato demissional e reintegração aos quadros da demandada, com pagamento de salários devidos durante o período de afastamento.** Pede antecipação dos efeitos da tutela. Em sua contestação escrita, a CEF alega que nem o reclamante, nem o funcionário apontado como delegado sindical titular constam nos sistemas da CEF como detentores da estabilidade sindical. Diz ainda que o suposto titular foi transferido para outra agência, em 01 de setembro de 2014. Defende que a CEF respeita a estabilidade sindical, mas que essa não subsiste no caso de prática de falta grave. Prossegue informando o motivo da rescisão contratual e a justa causa aplicada e esclarece que o reclamante se defendeu dos fatos em processo administrativo disciplinar. Pede a improcedência da demanda. Tutela antecipada indeferida, nos termos da decisão de folha 234 do arquivo PDF (ID Num. d01calc -Pág. 2). Em audiência de instrução foram dispensados os depoimentos pessoais das partes, que declinaram da produção de prova oral, por se tratar de matéria exclusivamente de direito. Frustradas as possibilidades de conciliação.



É o que merece relato.

DECIDO.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ESTABILIDADE SINDICAL - DELEGADO SINDICAL - AUTONOMIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA - AUSÊNCIA DE GARANTIA EXPRESSA

O reclamante alega que em 19 de agosto de 2014 foi eleito delegado sindical para compor o quadro de delegados sindicais da Caixa Econômica Federal no Estado do Ceará, lotado na Agência de Morada Nova/CE, cujo mandato teve início em 31 de agosto de 2014 e se estenderia até 30 de agosto de 2015. Sustenta, ainda, que foi eleito como suplente, mas passou a ocupar a titularidade do encargo de delegado sindical com a transferência do antigo titular, Sr. Murilo Guilherme Dodt Filho, para a agência bancária do Pecém. Aduz que como delegado sindical eleito, passou a ser detentor de estabilidade provisória, nos termos do art. 6º, do Anexo II, do Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo à CCT - CONTRAF 2014/2015. **Alega que mesmo sendo detentor da citada estabilidade, fora demitido sem o ajuizamento de Inquérito Judicial para apuração de falta grave, em desconformidade com o previsto no art. 543, §3º e 853 da CLT.** Pois bem, conforme se observa no documento juntado na folha 36 do PDF (ID 497dc6f - Pág. 3), o reclamante de fato foi eleito Delegado Sindical na qualidade de suplente. Constata-se, ainda, que no documento: "Relação de 1 Delegados Sindicais do SEEB CE", anexo na folha 29 do PDF (ID d347ca6 - Pág. 1 e 2), no campo "Situação" o referido consta como "TITULAR", o que comprova suas alegações ao informar que passou à condição de Titular em virtude da transferência do Sr. Murilo Guilherme Dodt Filho para a agência do Pecém. Tratam-se de documentos oficiais do sindicato dos bancários do Ceará, na qual consta a relação de delegados sindicais. No caso em comento, a lista fora atualizada em 23 de março de 2015, portanto, meses antes de sua rescisão contratual tornar-se efetiva (fl. 31 do PDF, ID Num. d347ca6 - Pág. 3). Ainda que tais documentos não comprovassem a condição de delegado sindical do reclamante, o próprio declarou expressamente perante a comissão processante, em seu depoimento colhido em 27 de março de 2015 (f. 167, PDF, ID Num. 89044d8 - Pág 5), que era exercente do mandato sindical. Argumento repetido em recurso administrativo, de 04 de maio de 2015 (folha 204 do PDF). Irrelevante ao caso as circunstâncias que levaram à remoção do delegado sindical titular, sendo certo que o direito do reclamante surgiu quando da modificação de sua situação de delegado suplente para delegado sindical titular. Isso porque a contestação admite que o delegado sindical titular da agência de Morada Nova, senhor Murilo Guilherme Dodt Filho, foi removido para outra agência por interesse da administração. A dois, prevê o acordo coletivo no parágrafo quarto do mesmo artigo 6º que o titular perderá seu mandato se a transferência for por ele voluntariamente aceita. **À toda prova, trata-se da hipótese dos autos. Restabelecido, portanto, que o reclamante estava na posição de delegado sindical titular, quando se operou a rescisão contratual. Entendida a questão fática, como posta, passamos a análise do arcabouço jurídico aplicável a espécie.** O direito brasileiro é bastante permissivo quanto ao término do contrato de trabalho e a forma como pode se dar essa ruptura contratual. Considerado o caráter sinalagmático da relação de emprego, a rescisão contratual pode ser exercida a qualquer momento pelas partes, desde que a manifestação seja expressada de forma livre e inequívoca. Contudo, o direito prevê hipóteses nas quais é possível restringir no tempo o exercício unilateral do poder empregatício de despedir arbitrariamente, em virtude de uma circunstância contratual, legal ou pessoal. A essa restrição se dá o nome de garantia de emprego, ou estabilidade provisória de emprego. O tema tem fundamento constitucional no artigo 7º, VIII, da CF/88 que dispõe:

"Art. 7º (...)

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei."

Ora, a expressão 'nos termos da lei' constante no dispositivo constitucional significa que a falta grave suscitada pelo empregador como fundamento para a justa causa em desfavor do empregado dever ser comprovada e submetida ao crivo de ação denominada inquérito judicial. É o que determina a lei. Esta ação tem requisitos específicos e procedimento próprio.

A essência da garantia constitucional plasmada pelo dispositivo acima citado foi reproduzida pela legislação infraconstitucional. O artigo 543, §3º, da CLT prevê:

"Art. 543. (...)

3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou



representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação."

A jurisprudência consolidada do TST já interpretou o artigo 494 e o supracitado artigo 543, §3º, da CLT e assim entende:

"Súmula nº 379 DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT"

Por sua vez, sabe-se que, ao contrário do dirigente sindical, o delegado sindical não tem qualquer garantia de emprego. Nesse sentido, a OJ 369 da SDII, do TST:

"OJ-SDII-369 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL

O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo."

A distinção se justifica pois, ao passo em que o dirigente sindical é o representante eleito da coletividade, assumindo posição de defesa e representação dos interesses dos empregados - muitas vezes em antagonismo ao que pretende o corpo empresarial - o delegado sindical assume posição de menor antagonismo. Na verdade, como o próprio nome diz, o delegado é o representante do sindicato naquele local ou naquela empresa, o que não o obriga a participação direta nas políticas do sindicato. O distanciamento entre as atribuições do delegado e do dirigente são a medida da garantia de emprego que não se estende para o delegado.

Por sua vez, o direito brasileiro consagra o princípio da autonomia negocial coletiva, prevista pelo artigo 7º, XXVI da CF/88, segundo o qual serão reconhecidas as convenções e acordos coletivos de trabalho como fontes de direito.

Nestes termos, dentro da liberdade que têm para negociar, a CEF pactuou ACT na qual se estabeleceu no Anexo II do Acordo Coletivo de Trabalho Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho - CCT - CONTRAF - 2014/2015 (ID daf396f), no seu art. 6º, caput, Capítulo V, ao tratar das prerrogativas do Delegado Sindical, in verbis:

"Art. 6º - Fica vedada a dispensa do empregado eleito delegado sindical, a partir do momento do registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave."

Eis o ponto nodal da querela. **O reclamante entende que o referido dispositivo convencional estendeu ao delegado sindical a mesma prerrogativa de estabilidade prevista no artigo 543, §3º, da CLT ao dirigente sindical. Feita a ponderação de interesses no caso concreto, entendo que não assiste razão ao postulante.** Observada a lógica da autonomia negocial coletiva, ao princípio constitucional do respeito à vontade negocial coletiva, segue-se outro, denominado "princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva". A doutrina esclarece que este princípio traduz a noção de que o acordo ou a convenção coletiva de trabalho tem o real poder de criação de direito novo. Sob este enfoque, a CEF e os demais atores sindicais poderiam ter equiparado o delegado ao dirigente sindical de forma expressa, por meio de acordo ou convenção coletiva, caso assim fosse pactuado. Poderiam ter previsto qualquer tipo de proteção maior ou menor, ao delegado. Apesar disso, limitaram-se a estabelecer ao delegado uma garantia de emprego menor do que aquela garantida por lei ao dirigente sindical. A bem da verdade, a expressão falta grave contida no ACT causa confusão, pois essa expressão está intimamente ligada à justa causa que só pode ser apurada por inquérito judicial. Ainda assim, como dito, caberia aos sindicatos de forma expressa, respeitada a negociação coletiva, manifestar a extensão da garantia do delegado sindical, não cabendo a interpretação ampliativa de direito não previsto pela lei nem pelo ACT.

No caso, entendo que a norma coletiva citada estendeu ao delegado sindical uma garantia contra a dispensa imotivada do contrato. Portanto, não estendeu a ele todas as garantias do dirigente sindical, não se lhe assegurando o direito à dispensa mediante inquérito judicial.

A demanda é improcedente.

III. DISPOSITIVO

ISTO POSTO, e considerando os fundamentos da sentença, que são parte integrante deste dispositivo, como se aqui estivessem transcritos, decide este juízo julgar IMPROCEDENTES os pedidos formulados por JOSÉ RUBENS BEZERRA SILVA contra CAIXA ECONÔMICA FEDERAL.

Custas, pela parte reclamante, no importe de R\$236,64, calculadas, nos termos do artigo 789, II, da CLT, sobre o valor da causa, de R\$11.832,00, porém



dispensadas, por ser beneficiário da justiça gratuita, o que ora se defere com base no artigo 790, §3º, da CLT. Notificação às partes. Cumpra-se. Limoeiro do Norte, 11 de novembro de 2015. Assinado eletronicamente. MATEUS MIRANDA DE MORAES - JUIZ DO TRABALHO"

DECISÃO DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO, IN VERBIS:

I. RELATÓRIO

A parte reclamada opôs embargos de declaração contra a decisão de folhas 348/352 PDF (Num.efabcd3 - Pág. 1/5) dos autos, alegando omissão.

Autos vieram-me conclusos para julgamento.

DECIDO.

II. FUNDAMENTAÇÃO

Os embargos foram opostos dentro do quinquídio legal. Deles conheço. Quanto aos requisitos de conhecimento dos embargos de declaração, prevê o artigo 897-A, da CLT: "Art. 897-A. Caberão embargos de declaração da sentença ou acórdão, no prazo de cinco dias, devendo seu julgamento ocorrer na primeira audiência ou sessão subsequente a sua apresentação, registrado na certidão, admitido efeito modificativo da decisão nos casos de omissão e contradição no julgado e manifesto equívoco no exame dos pressupostos extrínsecos do recurso."

Quanto aos argumentos trazidos à baila em embargos de declaração, cabem os seguintes esclarecimentos. Em sua inicial, o reclamante formulou pretensão de declaração de nulidade de ato demissional perpetrado pela Caixa Econômica Federal. Em seus fundamentos articulou os seguintes argumentos (1) era delegado sindical e detinha prerrogativa de ser desligado apenas mediante inquérito judicial; **(2) ausência de motivação válida para demissão por justa causa, tendo em vista o decurso de longo prazo entre a falta e a demissão; (3) boa fé do empregado; (4) segurança jurídica e consolidação no tempo da situação fática. Contudo, ao formular seus pedidos, a parte reclamante se ateve apenas a reforçar o pedido de tutela antecipada, além de renovar o requerimento pela da demissão por anulação justa causa com a reintegração do reclamante, ora embargante, ao emprego.**

Ao apreciar a questão, portanto, ainda sob os auspícios do CPC de 1973, este Juízo observou rigorosamente o artigo 460 do extinto código de ritos (cuja previsão equivalente consta do artigo 492 do NCPC), que preceituava:

"Art. 460 É defeso ao juiz proferir sentença, a favor do autor, de natureza diversa da pedida, bem como condenar o réu em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado."

A demanda judicial é exercício de direito subjetivo da parte. Como tal, é uma faculdade, ou seja, Uma facultas agendi. Essa faculdade também existe no processo do trabalho, o qual se rege pelo princípio dispositivo: o direito de ação só é exercido por iniciativa dos próprios interessados, em seu nome, e nos limites em que propuser. Nestes termos, é possível ao autor narrar inúmeras faltas praticadas, sem que isso importe na formulação de pretensão correspondente. Seja porque as faltas narradas não resultam em consequências legais previstas na legislação aplicável, seja por prescritas, seja porque reparadas no curso do contrato. Enfim, exercido o direito de ação nos limites que se queira, cabe ao Juízo, de igual forma, prolatar sentença estrita aos limites impostos pela inicial.

Feita essa digressão, **os pedidos formulados na inicial induziram o Juízo em erro pois, como já dito, limitaram-se a PRETENDER tão somente a anulação e reintegração do reclamante ao cargo, o que se cogita caso fosse acolhida a tese de que o empregado detinha essa garantia por meio de norma coletiva.** Sob essa aspecto, portanto, não há qualquer omissão a apreciar, sendo cabível e aceitável inclusive que o reclamante quisesse discutir apenas o tema de nulidade em uma primeira demanda e/ou se reservasse o direito de questionar a razoabilidade da demissão por justa causa posteriormente, depois de resolvida a questão mais candente. A questão, portanto, estaria satisfatoriamente albergada pelo artigo 474 do CPC de 1973, cujo dispositivo equivalente é aquele previsto no artigo 508 do CPC de 2015, que merece destaque, por ser mais claro em sua redação:

"Art. 508. Transitada em julgado a decisão de mérito, considerar-se-ão deduzidas e repelidas todas as alegações e as defesas que a parte poderia opor tona ao acolhimento quanto à rejeição do pedido"

Por outro lado, opostos os embargos de declaração que revelam a extensão da pretensão formulada e a interpretação da parte reclamante sobre esses pedidos sobre a ótica do princípio da colaboração, RECEBO os embargos de declaração e passo à sua análise.

A parte reclamante/embargante entende que o ato demissional praticado pelo empregador não é válido, pois refere-se a fato ocorrido em meados de 2008, antes mesmo de sua contratação.



Argumenta que trabalhou até janeiro de 2015 sem jamais tenha praticado qualquer infração funcional. Arremata seus argumentos dizendo que suposta infração disciplinar cometida em emprego anterior jamais interferiu em sua atuação na CEF e que os motivos que ensejaram aquele desligamento ainda são objeto de discussão perante o Poder Judiciário.

Contudo, o quadrante fático sobre o qual esta Justiça deverá exercer o Juízo valorativo, não é o indicado pelo reclamante. Isso porque, ao contrário do que afirma o reclamante, o motivo que ensejou sua demissão foi a apresentação de declaração falsa quando de sua contratação pela CEF.

Destaque-se trecho da contestação, que explica a justa causa aplicada, com os negritos e destaques do original:

"A conduta adotada pelo Reclamante de assinar declaração de Bons Antecedentes agindo, dessa maneira, de forma livre e intencional ao omitir a ocorrência de penalidade disciplinar sofrida quando no exercício de cargo /função pública na Empresa de Correios e Telégrafos (ECT), afrontando, portanto, as disposições contidas no subitem 11.2, alínea "n" do edital de nº 01-A /2008: 11.2 A contratação dos candidatos ficará condicionada à sua aprovação na etapa Avaliação de conhecimentos, ao atendimento aos requisitos e às condições descritas no item 3 deste edital e à apresentação dos documentos exigidos para contratação (original e cópia sem autenticação) conforme a seguir: (grifamos) (...) n) Declarações firmadas pelo candidato: - de não ter sofrido, no exercício profissional ou de qualquer cargo ou função pública ou privada, penalidade disciplinar por prática de atos desabonadores ou condenação por crime ou contravenção; - de que não existe contra a sua pessoa processo crime, civil ou outro de qualquer espécie, impeditivo de sua contratação na CAIXA; - de que não tem conduta incompatível com a atividade bancária; - de autorização irrestrita e irrevogável para que a CAIXA possa solicitar esclarecimentos a terceiros sobre todos os fatos relacionados às informações anteriores e às certidões apresentadas; (grifo nosso)."

Consta também inequívoco dos autos que o reclamante/embarcante sofreu pelo menos uma penalidade disciplinar funcional em emprego público anterior: fora demitido por justa causa da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - EBCT.

Nestes termos, a este Juízo não caberá análise axiológica da existência ou não de máculas na vida pregressa do candidato, uma vez que a CEF inequivocamente não o desligou por esse motivo. **O motivo que levou à rescisão contratual foi que, ao ser contratado pela CEF, o reclamante deveria firmar declaração de que não tinha sofrido em emprego público anterior penalidade disciplinar por prática de atos desabonadores. Ao firmar tal declaração, concluiu a CEF, o reclamante mentiu, resultando em sua justa causa.** Pois bem. Ajustado o quadrante fático sob o qual este Juízo trabalhista exercerá sua análise, ficam rejeitados todos os argumentos de que o fato praticado ocorreu antes da contratação, ou que dependam de condenação do reclamante transitada em julgado por ato de improbidade praticado em emprego anterior. Rejeitam-se de igual forma alegações de violação da segurança jurídica ou existência de punição perpétua, já que **o ato apenado não foi a prática de ato de improbidade no emprego anterior, mas a falsa declaração firmada quando da contratação do novo emprego.** No mesmo sentido se apreende dos autos que não milita em favor do embarcante/reclamante o argumento de boa-fé. Antes o contrário. **Repise-se que o que se discute aqui é a existência ou não de falsa declaração passada pelo reclamante ao ser contratado pela CEF.**

Caberia ao candidato munido de boa-fé, respeitar o edital do concurso de admissão aos quadros da CEF e, em atenção ao primado da moralidade, declarar que tinha sim sofrido uma ou mais infrações disciplinares por prática de atos desabonadores. Ao fazê-lo, o candidato permitiria ao empregador exercer seu Juízo de valor sobre a gravidade da conduta e, caso fosse recusado nos quadros da CEF, aí sim, poderia de boa-fé, lançar mão de ação administrativa ou judicial na qual questionaria o alcance da penalidade sofrida e seus limites temporais. **O embarcante optou por curso de ação distinto. Firmou tal declaração de forma consciente e dolosa, para ser admitido mediante erro. Abrigou-se na inverdade esperando que a contratante jamais tomasse conhecimento dos fatos que realmente ocorreram. Uma vez descoberta a mentira, o reclamante agora tenta se abrigar em boa-fé que não existiu ou no decurso do tempo. Segue-se a isso o princípio de direito de que a ninguém é dado se beneficiar de sua própria torpeza (NEMO AUDITUR PROPRIAM TURPITUDINEM ALLEGANS).** **A este propósito, aliás, é possível concluir que o reclamante incorreu ainda na violação de outro princípio de boa-fé, corolário do primeiro, que veda a**



atuação contraditória, ou atuação contra própria alegação nemo potest venire contra factum proprium, já que esta segunda conduta tem característica objetiva, que pode ser facilmente observada no caso dos autos.

Conclui-se, portanto, que a infração praticada pelo reclamante, no âmbito do contrato de trabalho com a CEF, quando de sua admissão, maculou a sua própria contratação. A falta praticada é substancial; é dolosa; é gravíssima e sua materialidade é conhecida. A CEF, por sua vez, tão logo tomou conhecimento dos graves fatos denunciados, os apurou e puniu o reclamante. Sob esse aspecto, não houve perdão expresso, nem perdão tácito.

O decurso do tempo não favorece o reclamante seja pela gravidade da mentira, seja pelo momento em que a praticou, maculando a própria existência do contrato, viciado pelo erro. Também por esses motivos não há de se falar em consolidação do fato no tempo, já que o exercício do poder diretivo do empregador se deu quando da ciência do ato faltoso que, por sua vez, não foi absorvido no tempo, como uma infração corriqueira que se verifica no curso do contrato. Quanto a aplicação da justa causa pelo empregador, parte da doutrina, escorada nas lições de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho. 4ª Ed. Ltr: São Paulo. pg. 670) lista também os requisitos de natureza subjetiva necessários ao reconhecimento da justa causa, quais sejam, a autoria e o dolo da conduta. As características reconhecidas pelo citado autor são: 1) Tipicidade da conduta; 2) prejudicialidade ao contrato (lesão efetiva); 3) Autoria conhecida; 4) Dolo ou culpa (imperícia não); 5) Nexo causal entre falta e penalidade; 5) adequação entre falta e pena (proporcionalidade); 6) imediatividade na punição; 7) ausência de perdão tácito; (8) non bis in idem; (9) inalteração da punição; (10) ausência de discriminação.

Ao que consta dos autos, a CEF observou rigorosamente todos os elementos técnicos necessários para a aplicação da justa causa do empregado, acrescendo-lhes ainda, o contraditório e a ampla defesa no procedimento de demissão.

Por todo o exposto, julgo improcedentes os pedidos autorais.

III. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

E considerando os fundamentos da sentença, que são parte integrante deste dispositivo, como se aqui estivessem transcritos, decide este juízo CONHECER DOS EMBARGOS, posto que tempestivos, e DAR-LHES PROVIMENTO, para, sanando a omissão apontada, manter a sentença de improcedência inalterada.

Publique-se.

LIMOEIRO DO NORTE, 29 de Março de 2016

MATEUS MIRANDA DE MORAES

Juiz do Trabalho Titular"

Neste contexto, e já que mantida a sentença a qua por seus próprios fundamentos, de rigor o conhecimento e improvimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante.

CONCLUSÃO DO VOTO

Conhecer e negar provimento ao recurso ordinário interposto pelo reclamante, confirmando-se a sentença de 1º grau por seus próprios fundamentos. (destaques atuais)

Conforme se depreende, o recurso ordinário interposto nos autos do processo de origem, assim como a abordagem e pronunciamento do Tribunal Regional no julgamento do apelo, inicialmente restringiu-se à análise da alegada nulidade da demissão por justa causa decorrente de suposta ausência de inquérito judicial para apuração de falta grave, o qual seria necessário diante da condição de dirigente sindical do então reclamante e a respectiva estabilidade provisória prevista em acordo coletivo de trabalho.

No particular, o acórdão rescindendo, firmou a tese segundo a qual o reclamante se tratava de delegado sindical, concluindo ao final que *“No caso, entendo que a norma coletiva citada estendeu ao delegado sindical uma garantia contra a dispensa imotivada do contrato. Portanto, não estendeu a ele todas as garantias do dirigente sindical, não se lhe assegurando o direito à dispensa mediante inquérito judicial.”*

Ao discorrer propriamente a respeito da demissão por justa causa, o Tribunal Regional deixou assentado, dentre outros, os seguintes fundamentos: **a)** *“o ato apenas não foi a prática*



de ato de improbidade no emprego anterior, mas a falsa declaração firmada quando da contratação do novo emprego.”; b) “Caberia ao candidato munido de boa-fé, respeitar o edital do concurso de admissão aos quadros da CEF e, em atenção ao primado da moralidade, declarar que tinha sim sofrido uma ou mais infrações disciplinares por prática de atos desabonadores.”; c) “O embargante optou por curso de ação distinto. Firmou tal declaração de forma consciente e dolosa, para ser admitido mediante erro. Abrigou-se na inverdade esperando que a contratante jamais tomasse conhecimento dos fatos que realmente ocorreram. Uma vez descoberta a mentira, o reclamante agora tenta se abrigar em boa-fé que não existiu ou no decurso do tempo.”; d) “Conclui-se, portanto, que a infração praticada pelo reclamante, no âmbito do contrato de trabalho com a CEF, quando de sua admissão, maculou a sua própria contratação. A falta praticada é substancial; é dolosa; é gravíssima e sua materialidade é conhecida. A CEF, por sua vez, tão logo tomou conhecimento dos graves fatos denunciados, os apurou e puniu o reclamante. Sob esse aspecto, não houve perdão expresso, nem perdão tácito.”; e e) “O decurso do tempo não favorece o reclamante seja pela gravidade da mentira, seja pelo momento em que a praticou, maculando a própria existência do contrato, viciado pelo erro. Também por esses motivos não há de se falar em consolidação do fato no tempo, já que o exercício do poder diretivo do empregador se deu quando da ciência do ato faltoso que, por sua vez, não foi absorvido no tempo, como uma infração corriqueira que se verifica no curso do contrato.”.

Portanto, a pretensão rescisória fundamentada no artigo 966, V, do CPC/2015, não ultrapassa o óbice da Súmula nº 298, I, desta Corte, diante da ausência de pronunciamento, no acórdão rescindendo, a respeito das matérias tratadas nos artigos 2º e 3º, da CLT, 141 e 487, II, do CPC /2015, e 54, da Lei nº 9.784/99.

Por outro lado, também não se vislumbra a ocorrência de erro de fato apto à rescisão do acórdão rescindendo.

Segundo a doutrina de ensina Nelson Nery Júnior, são quatro requisitos para que possa ser cabível a ação rescisória com base na alegação de erro de fato. *In verbis*:

"Devem estar presentes os seguintes requisitos para que se possa rescindir sentença por erro de fato: a) a sentença deve estar baseada no erro de fato; b) sobre ele não pode ter havido controvérsia entre as partes; c) sobre ele não pode ter havido pronunciamento judicial; d) que seja aferível pelo exame das provas já constantes dos autos da ação matriz, sendo inadmissível a produção, na rescisória, de novas provas para demonstrá-lo." (Nelson Nery Júnior e Rosa Maria de Andrade Nery, in Código de Processo Civil Comentado e Legislação Extravagante, 9ª ed., Ed. Revista dos Tribunais, 2006, pág. 681).

Tais conclusões coincidem com as lições de José Carlos Barbosa Moreira, in Comentários ao CPC, Volume V - Arts. 476 a 565, 11ª ed., Ed. Forense, págs. 148/149):

"Quatro pressupostos não de concorrer para que o erro de fato dê causa à rescindibilidade: a) **que a sentença nele seja fundada, isto é, que sem ele a conclusão do juiz houvesse de ser diferente**; b) **que o erro seja apurável mediante o simples exame dos documentos e mais peças dos autos, não se admitindo de modo algum, na rescisória, a produção de quaisquer outras provas tendentes a demonstrar que não existia o fato admitido pelo juiz, ou que ocorrera o fato por ele considerado inexistente**; c) que 'não tenha havido controvérsia' sobre o fato (§ 2º); d) que sobre ele tampouco tenha havido 'pronunciamento judicial' (§ 2º)."

O erro de fato, na lição de SÉRGIO RIZZI, decorre da *“falta de percepção ou falsa percepção a respeito da existência ou inexistência de um fato incontroverso e essencial à alteração do resultado da decisão; uma e outra, na sua materialidade, emergentes dos autos do processo onde foi proferida a decisão rescindenda e configuradas, respectivamente, ‘por uma falha que escapou à vista do juiz no impulso dos autos do processo’ ou por uma suposição inexata”* (in Ação Rescisória. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1979, p. 117).



Segundo o jurista, seis são os requisitos para a configuração do erro de fato, quais sejam: "a) **deve dizer respeito a fato(s); b) deve transparecer nos autos onde foi proferida a decisão rescindenda, sendo inaceitável a produção de provas, para demonstrá-lo, na ação rescisória;** c) **deve ser causa determinante da decisão;** d) **essa decisão deve ter suposto um fato que inexistiu, ou inexistente um fato que ocorreu;** e) **sobre esse fato, não pode ter havido controvérsia;** f) **finalmente, sobre o fato não deve ter havido pronunciamento judicial"** (op. cit., pp. 118/119).

Faço ainda remissão à doutrina de Alexandre Câmara, obra "Novo Processo Civil Brasileiro" (6ª ed. São Paulo: Atlas, 2020, págs. 475 e 476). *In verbis*:

"(...) o erro de fato consiste em se considerar um fato como existente quando, na verdade, ele não ocorreu ou, ao contrário, tratar como inexistente um fato efetivamente ocorrido. Fundamental, porém, é que o erro de fato seja perceptível pelo mero exame dos autos, sem necessidade de recurso a qualquer outro elemento.

Há, porém, um ponto que torna um pouco mais complexo o tema que ora se examina. É que, nos termos do que consta da parte final do §1º do art. 966, é "indispensável, em ambos os casos, que o fato não se represente ponto controvertido sobre o qual o juiz deveria ter se pronunciado". Deve-se interpretar esse preceito no sentido de que, em primeiro lugar, o fato existente que a decisão rescindenda desconsiderou, ou o fato inexistente que aquela decisão reputou ocorrido, não tenha sido objeto de controvérsia entre as partes. Assim, diante do que consta nos autos, e sendo o ponto incontroverso, o normal seria que o juiz percebesse que o fato efetivamente ocorreu (ou que não ocorreu). Acontece que, por um equívoco de percepção, o juiz não se deu conta do ponto incontroverso. Além disso, porém, é preciso que não tenha havido, no pronunciamento rescindendo, qualquer pronunciamento acerca do fato. (...) Isso porque a ação rescisória não tem por objeto levar a um reexame de prova. Não se presta, pois, a ação rescisória a impugnar decisão em que tenha havido equivocada valoração do material probatório. A finalidade da ação rescisória, no caso em exame, é a desconstituição de pronunciamento judicial que seja fruto de percepção equivocada do que consta dos autos. (...)"

Em outro momento, salienta. *In verbis*:

"Assim, se o órgão julgador fez alusão ao elemento constante nos autos mas, ao valorá-lo, chegou a conclusão errada (reputando inexistente um fato que ocorreu, ou considerando existente um fato que não aconteceu), a decisão, ainda que injusta, não é rescindível."

Diante do exposto, é certo que a pretensão rescisória não se enquadra na hipótese de erro de fato.

No caso dos autos, o acórdão rescindendo não afirmou a ocorrência de um fato inexistente e nem deixou de considerar um fato efetivamente ocorrido.

Além disso, a questão concernente à justa causa foi o cerne da controvérsia analisada no acórdão rescindendo. Desta forma, a pretensão rescisória fundamentada em erro de fato não ultrapassa o óbice previsto na Orientação Jurisprudencial nº 136 da SBDI-1 desta Corte, segundo a qual “*A caracterização do erro de fato como causa de rescindibilidade de decisão judicial transitada em julgado supõe a afirmação categórica e indiscutida de um fato, na decisão rescindenda, que não corresponde à realidade dos autos. O fato afirmado pelo julgador, que pode ensejar ação rescisória calcada no inciso VIII do art. 966 do CPC de 2015 (inciso IX do art. 485 do CPC de 1973), é apenas aquele que se coloca como premissa fática indiscutida de um silogismo argumentativo, não aquele que se apresenta ao final desse mesmo silogismo, como conclusão decorrente das premissas que especificaram as provas oferecidas, para se concluir pela existência do fato. Esta última hipótese é afastada pelo § 1º do art. 966 do CPC de 2015 (§ 2º do art. 485 do CPC de 1973), ao exigir que não tenha havido controvérsia sobre o fato e pronunciamento judicial esmiuçando as provas.*”.

Embora alegue a ocorrência de erro de fato, o autor na verdade pretende que seja proferido novo julgamento do feito originário, utilizando-se indevidamente da ação rescisória como sucedâneo recursal.



A alegação de que o acórdão rescindendo incorreu em omissão ao deixar de aplicar a “*decadência quinquenal*” prevista no artigo 54 da Lei nº 9.784/99 não caracteriza erro de fato suscetível à desconstituição do julgado, mas mero propósito de reanálise da causa.

Neste contexto, **nego provimento** ao recurso ordinário.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário, e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 14 de abril de 2025.

LIANA CHAIB

Ministra Relatora

