



**PROCESSO Nº TST-AIRR-1275-53.2017.5.07.0006**

Agravante: **BANCO DO BRASIL S.A.**

Advogado : Dr. Antônio de Pádua de Sousa Ramos Júnior

Advogada : Dra. Aline Santos da Silva

Agravado : **VICTOR HUGO TAVARES SARAIVA**

Advogado : Dr. Paulo Germano Autran Nunes de Mesquita

GMAAB/rsm

### **D E C I S Ã O**

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra o r. despacho por meio do qual a Presidência do Tribunal Regional do Trabalho negou seguimento ao recurso de revista. Sustenta que aludido despacho deve ser modificado para possibilitar o trânsito respectivo.

#### Examinados. Decido.

A Presidência do Tribunal Regional do Trabalho, com supedâneo no artigo 896, § 1º, da CLT, negou trânsito ao recurso de revista da parte agravante, que manifesta o presente agravo de instrumento, reiterando as razões de revista.

No entanto, tais argumentos desservem para desconstituir o despacho agravado.

Eis os termos do despacho agravado:

#### **PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**

Tempestivo o recurso (decisão publicada em 27/08/2020 - ID. d8a373d e recurso apresentado em 09/09/2020 - ID. 043d1f6).

Regular a representação processual (ID. 6695fe3).

Satisfeito o preparo (ID(s). b097d0b, f66ea82, 39c953a e 0170c89).

#### **PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**

Nos termos do artigo 896-A da Consolidação das Leis do Trabalho, cabe ao Tribunal Superior do Trabalho analisar se a causa oferece transcendência em relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.

Art. 896-A. [...]

§ 1o São indicadores de transcendência, entre outros:



PROCESSO Nº TST-AIRR-1275-53.2017.5.07.0006

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecorrível no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecorrível a decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas."

Rescisão do Contrato de Trabalho / Justa Causa / Falta Grave.

Contrato Individual de Trabalho / Inquérito Administrativo - Validade.

Alegação(ões):

- violação do(s) inciso II do artigo 5º da Constituição Federal.
- violação da (o) alíneas "a", "b" e "h" do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho; artigo 832 da Consolidação das Leis do Trabalho.
- divergência jurisprudencial.
- Descumprimento da norma interna do Banco.

Afirma o Banco recorrente que "equivoca-se o regional quanto à ausência de proporcionalidade na aplicação da dispensa por justa causa, vez



**PROCESSO Nº TST-AIRR-1275-53.2017.5.07.0006**

que restou demonstrada a regularidade na tramitação do processo administrativo bem como a gravidade dos atos praticados pelo recorrido (que não negou as irregularidades cometidas!).

Ressalta que "a demissão por justa causa ocorreu em razão de prática de conduta incompatível dentro do banco, após a regular apuração de irregularidades ocorridas na agência onde laborava, mais especificamente a fraude ao ponto eletrônico enquanto na função de Gerente de Módulo (tesoureiro)", em observância ao disposto no artigo 482 da CLT.

Assevera que "A despeito de incontestes as faltas ensejadoras da demissão por justa causa, a fundamentação do acórdão ora recorrido trata esse fator como questão de segunda importância para o caso, de sorte que mantém a determinação da nulidade da demissão sob o fundamento de excesso de rigor aplicado na punição do autor pela irregularidade cometida".

Prossegue argumentando que "Aplicando o direito aos fatos, a Turma registrou que, de fato, o reclamante descumpriu a norma interna do banco reclamado que trata de adulteração do ponto eletrônico e compartilhamento de senha pessoal e intransferível. Tal conduta restou demonstrada nos autos", destacando que "se o obreiro descumpriu a norma, deliberadamente, há de se concluir que sua conduta foi dolosa".

Conclui, assim, que "não se trata de dispensa abusiva e sem justa causa. O justo motivo houve, e foi grave, tornando insuportável a manutenção do vínculo".

Por fim, alega que "o inquérito administrativo interno apurou irregularidades cometidas pelo Recorrido, irregularidades essas devidamente comprovadas. Ademais, ainda que o processo administrativo não fosse suficiente, a prova explicitada no acórdão configura a prática ensejadora da justa causa. O acórdão violou o art. 832 da CLT ao assim se manifestar sobre a prova dos autos, entendendo que o reclamante não teve comportamento condizente com a punição aplicada".

Colaciona arestos para confronto de teses.

Consta no acórdão:

"[...] DO MOTIVO RESCISÓRIO

O MM. juiz sentenciante afastou a dispensa do reclamante por justa causa, porquanto a reclamada não observou o princípio da gradação das



**PROCESSO Nº TST-AIRR-1275-53.2017.5.07.0006**

penas, determinado o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da rescisão imotivada.

O reclamante, a despeito do Juízo sentenciante ter afastado a justa causa rescisória, postula o reconhecimento da nulidade do procedimento administrativo em razão da inobservância da ampla defesa e contraditório.

Já o Banco do Brasil S.A., requer seja reformada a decisão que declarou nula a demissão por justa causa e condenou-lhe a, no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado, reintegrar o autor com o pagamento dos salários vencidos e vincendos inerentes ao período compreendido desde a demissão até a efetiva reintegração, nas mesmas condições em que eram pagos antes da rescisão, acrescidos dos reajustes, abonos e vale-alimentação eventualmente estabelecidos em convenção coletiva.

Examina-se.

Inicialmente, no que tange à nulidade do procedimento administrativo, restou evidenciado pela prova documental que o reclamante foi devidamente notificado para apresentar respostas aos questionamentos do reclamado, tendo efetivo acesso aos documentos do aludido procedimento, tanto que pleiteou a dilação do prazo de resposta, o que foi devidamente concedido pelo reclamado, havendo a posterior manifestação do reclamante, conforme documentos carreados aos autos pelo próprio reclamante.

Dessa forma, não é possível acolher a alegação de nulidade do procedimento administrativo por violação da ampla defesa e do contraditório.

Feitas as considerações acerca da legalidade do PAD, passa-se a analisar se a justa causa obreira merece ser revertida, conforme entendimento sentencial.

Cediço que a resolução contratual por justa causa representa a maior penalidade imposta ao trabalhador, pois acarreta, além de perdas pecuniárias, a degradação de sua vida profissional. Em assim, há de ser bem avaliada, dando aos fatos que a motivaram a gravidade que realmente têm, dosando-se a proporcionalidade entre estes e a pena imposta.

Em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego, é do empregador o ônus de comprovar, por meio de prova robusta, a justa causa do empregado.



**PROCESSO Nº TST-AIRR-1275-53.2017.5.07.0006**

Assinala Maurício Godinho Delgado que "a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho". (in Curso de Direito do Trabalho, 11ª ed., São Paulo: Ltr, 2012, p. 1219)

Incontroverso nos autos que a dispensa do autor por justa causa foi motivada por irregularidades perpetradas por este no registro de ponto e compartilhamento de sua senha. O ponto nodal reside se a aplicação da pena máxima observou o critério de proporcionalidade.

A resposta é negativa.

É que, levando-se em consideração a pena imposta e o histórico funcional do obreiro, entendo ser a justa causa uma penalidade excessiva.

Ora, o autor laborou para o banco do Brasil durante quase 15 anos (10/09/2001 a 12/05/2016), sem que houvesse durante toda a sua vida profissional qualquer registro de punições anteriores.

Portanto, considerado o tempo de contrato de trabalho até a data da primeira e única falta praticada pelo trabalhador e a infração por ele cometida, que mais se adequaria às penas de advertência ou de suspensão, é irrazoável e fere o princípio da gradação de penas, a sua despedida por justa causa.

Sendo assim, chancela-se a premissa resilitória do contrato de trabalho albergado na sentença de origem, mantendo-se as verbas deferidas a esse título, conforme abaixo se transcreve:

**"DO MÉRITO. DA DEMISSÃO DO RECLAMANTE.**

Alega o reclamante que foi demitido por justa causa, após a conclusão de um processo administrativo eivado de vícios, por conta de irregularidades no registro de ponto e por ter compartilhado sua senha. Afirma que foi acusado de pedir a uma colega, senhora Isabelle Giulliana Oliveira do Vale, que trabalhava na agência do Benfica, que esta efetuasse, a partir do seu local de trabalho, o registro da frequência do reclamante, na época lotado na agência da Monsenhor Tabosa. O reclamado, em sua defesa, confirmou que o motivo da demissão por justa causa foi o compartilhamento de senha, com o intuito de burlar o ponto eletrônico (ID 37279ca, página 03). Na audiência de instrução, o reclamante não negou



**PROCESSO Nº TST-AIRR-1275-53.2017.5.07.0006**

que batesse o ponto de funcionários ausentes do banco e ainda confirmou que alguns colegas, dentre os quais Isabelle, registravam o seu ponto sem que aquele estivesse presente. Admitiu também que a senha utilizada para registrar a frequência é a mesma usada para acessar todas as informações do reclamado.

Portanto, não há dúvidas de que a conduta que ensejou a demissão foi praticada pelo autor. Quanto ao PAD (Processo Administrativo Disciplinar), inexistem os vícios apontados. Não é possível concluir que se tratou de verdadeira inquisição, com desrespeito ao contraditório, à ampla defesa e ao devido processo legal. Pelo contrário, verifica-se nos documentos juntados pelo próprio autor, mais precisamente nos Ids fce49d0, página 18, e aa05391, páginas 01/02, que a auditoria interna do reclamado solicitou informações ao empregado sobre os registros de entrada e saída, no ponto eletrônico, em local diverso do de sua lotação. É possível constatar também que ao reclamante foi concedida prorrogação de prazo para que prestasse os esclarecimentos solicitados, como pode ser observado nas mensagens eletrônicas de ID 5a3f14a, páginas 07/08. Não há prova de que o reclamante tenha sido coagido a responder conforme as orientações passadas pelo gerente do banco, sob pena de represália. Quanto à inobservância do item 1.3 da IN (Instrução Normativa) nº. 383 do reclamado, esclareço que não gera a nulidade do PAD, pois não implicou qualquer prejuízo à defesa do empregado. No que tange à impossibilidade de acesso ao processo administrativo disciplinar, observo no pedido de informações de ID ff0c26b, páginas 12/14, endereçado ao reclamante, que os dados relativos às irregularidades em apuração estavam disponíveis nos sistemas informatizados do reclamado. No mesmo sentido está o item 4.1.2.2 do relatório de ação disciplinar de ID 4bc8000, páginas 10/17, no qual consta expressamente que: "As informações necessárias para consulta pelo funcionário estavam disponíveis nos sistemas corporativos aos quais ele tinha acesso". Em sua resposta ao pedido de informações (ID ff0c26b, página 10), o reclamante, em momento algum, alegou eventual impossibilidade de acesso ao PAD. Deixou claro que a única solicitação de esclarecimentos que não atendeu deveu-se ao fato de o SEEB/CE ter apresentado um esboço de defesa aquém das expectativas. Não vislumbro qualquer pedido negado de acesso ao PAD, salvo o que foi objeto da Ação



**PROCESSO Nº TST-AIRR-1275-53.2017.5.07.0006**

Cautelar nº. 0001810-29.2016.5.07.0034, o qual, porém, somente foi formulado em 07/07/2016 (ID fedb17c, página 05), quando o processo já havia sido finalizado. Isso posto e considerando que o reclamante não apontou eventual documento que não estivesse disponibilizado no sistema informatizado do reclamado, concluo que teve acesso ao PAD de maneira integral. Sob outro enfoque, alega o reclamante que a pena de demissão foi desproporcional à conduta praticada.

Nesse contexto, é importante ressaltar que o autor era funcionário do banco de longa data, desde 10/09/2001. Não há indícios de má conduta ou de qualquer suspeita de irregularidade durante os anos de carreira, até o fato que gerou a demissão. Pelo contrário, o reclamante possui vasto histórico de exercício de funções de confiança (ID 9252074). Por outro lado, o único prejuízo alegado pelo banco, em sua contestação, foi o "locuplemento indevido de tempo em que deveria estar à disposição do empregador", ou seja, a adulteração do ponto não gerou o pagamento de horas extras. Acrescento que a conduta punida não foi reiterada ao longo dos anos, tendo sido praticada apenas em dezembro de 2015, conforme o relatório da ação disciplinar (ID af3d94). Diante de tantos anos de bons serviços prestados pelo reclamante ao banco, percebe-se nítida desproporcionalidade entre o ato faltoso e a demissão aplicada, sem valer-se o empregador da gradação das penalidades e ignorando o caráter pedagógico da sanção disciplinar. Portanto, declaro nula a demissão por justa causa, determino a reintegração do empregado e condeno o reclamado, no que tange ao período compreendido desde a demissão até a efetiva reintegração, ao pagamento dos salários vencidos e vincendos, nas mesmas condições em que eram pagos antes da rescisão, acrescidos dos reajustes, abonos e vale-alimentação eventualmente estabelecidos em convenção coletiva. Indefiro o pagamento de "todas as vantagens e reflexos devidos", pois não foram especificados".

Sobre a adoção da técnica, v. decisão do e. STF no julgamento do AI 852.520 (AgREd). Impende registrar, também, o posicionamento da doutrina, explicitando que a fundamentação "per relationem" pode ser utilizada pelo julgador desde que: "a) não tenha havido suscitação de fato ou argumento novo, b) a peça processual à qual se reporta a decisão esteja substancialmente fundamentada, aplicando-se, ainda, tudo o que se disse até aqui sobre os fundamentos da própria decisão, c) a peça que contém a



**PROCESSO Nº TST-AIRR-1275-53.2017.5.07.0006**

fundamentação referida esteja nos autos e que a ela possam ter acesso as partes." (in Curso de Processo Civil, vol. 02, Fredie Didier Junior e outros, 2008, p. 27.

Registre-se, a propósito, que a atual jurisprudência deste colendo Tribunal Superior do Trabalho tem-se orientado no sentido de que a confirmação jurídica e integral de decisões por seus próprios fundamentos não configura desrespeito ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (motivação per relationem).

Nega-se provimento neste tocante. [...]"

À análise.

Observa-se que o entendimento manifestado pela e. Turma Regional está assentado no substrato fático-probatório existente nos autos. Para se concluir de forma diversa seria necessário revolver fatos e provas, propósito insuscetível de ser alcançado nesta fase processual, à luz da Súmula 126 do Tribunal Superior do Trabalho, o que afasta a tese de violação aos preceitos da legislação federal e de divergência jurisprudencial.

Nega-se seguimento.

**CONCLUSÃO**

Isto posto, DENEGO seguimento ao recurso de revista.

Do cotejo do despacho denegatório com as razões de agravo de instrumento, verifica-se que a parte agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão agravada.

Isso porque, após analisar as alegações recursais postas no agravo de instrumento, constata-se que não há violação direta e literal de dispositivo da Constituição da República nem de lei federal, tampouco contrariedade a Súmula ou Orientação Jurisprudencial desta Corte, ou ainda demonstração de divergência jurisprudencial válida e específica a impulsionar o processamento do recurso de revista. Logo, não preenchidos os pressupostos intrínsecos do recurso de revista, previstos no art. 896 da CLT, em suas alíneas e parágrafos, inviável o processamento do apelo.

Dessa forma, o recurso de revista não prospera, nos termos do art. 896, § 7º, da CLT.

Assim, com base no inciso LXXVIII do artigo 5º da Constituição



**PROCESSO Nº TST-AIRR-1275-53.2017.5.07.0006**

Federal, que preconiza o princípio da duração razoável do processo, inviável o presente agravo de instrumento.

Diante do exposto, com base no artigo 932, III, c/c 1.011, I, do CPC de 2015 e 118, X, do RITST, **NEGO SEGUIMENTO** ao agravo de instrumento.

Publique-se.

Brasília, 06 de maio de 2021.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**ALEXANDRE AGRA BELMONTE**

**Ministro Relator**