



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO Nº TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

Embargante: BANCO DO BRASIL S.A.  
Embargado: FREDERICO BRENO LIMA DAMASCENO

**RELATOR: MINISTRO ALOYSIO CORREA DA VEIGA**

**EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PARA A DEMISSÃO. JUSTA CAUSA AFASTADA. CONVOLAÇÃO EM DISPENSA IMOTIVADA.**

A c. Turma não conheceu do recurso de revista do Banco quanto ao tema “justa causa – reversão – ausência de imediatividade”, por óbices processuais, e quanto à necessidade de dispensa motivada de empregados de empresa pública e sociedade de economia mista, também não conheceu do apelo ao fundamento de que a decisão regional está em sintonia com a atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Colaciono os fundamentos do acórdão embargado para melhor compreensão da questão:

EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO PARA A DEMISSÃO. IMPESSOALIDADE E ISONOMIA NO ATO ADMINISTRATIVO. DECISÃO DO STF EM REPERCUSSÃO GERAL.

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região deu provimento ao Recurso Ordinário obreiro para conceder a reintegração pleiteada, por falta de motivação do ato demissional, deferido o pagamento de salários e demais vantagens referente ao período de afastamento. Valeu-se das seguintes razões de decidir (fls. 693-v/694 dos autos físicos; pp. 1387/1388 do eSJJ):

(...)

Nesse contexto, rejeitada a tese patronal de justa causa, impõe-se, como consectário lógico, determinar a reintegração ao emprego, com pagamento de salários, férias e gratificação natalina, além do recolhimento de depósitos de FGTS, porquanto o Reclamado, enquanto integrante da Administração Pública Indireta e, sem embargo de se sujeitar a regime jurídico próprio das empresas privadas, consoante estatuído no art. 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, está jungido, também, a



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

obedecer os princípios insculpidos no "caput" do art. 37 da mesma "Lex Magna", circunstância que o submete a regime jurídico de contornos híbridos, devendo obediência simultânea a normas de Direito Administrativo e às regras da CLT.

Em decorrência da observância a tais princípios é que se exige das sociedades de economia mista, por exemplo, a realização de procedimentos licitatórios e concursos públicos para admissão de empregados, pela mesma razão não lhe sendo permitido rescindir sem justa causa os contratos de trabalho de seus empregados.

Sob prisma outro, ante a invalidação da rescisão contratual, aqui reconhecido, de se excluírem da condenação o aviso prévio e a multa de 40% do FGTS.

Em sede de Embargos de Declaração, complementou o Tribunal Regional [fl. 701-v dos autos físicos (p. 1403 do eSIJ)]:

Embora de forma sucinta, reconheça-se, o Acórdão esposou com clareza a tese de que o Reclamado, integrante da Administração Pública Indireta, está jungido à observância dos princípios listados no "caput" do art. 37 da Constituição Federal, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

A necessidade de motivação do ato de dispensa de empregados, em entidades dessa natureza, decorre, intrinsecamente, dos princípios da impessoalidade e da moralidade.

Não menos certo é que, se os balizamentos principiológicos estatuídos no citado art. 37 se aplicam, "in verbis", à "administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios", inarredável é considerar-se, também, como implícito no aresto embargado, que o art. 173, § 1º, II, da Carta Republicana, embora estabeleça que empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista são regidos pelos mesmos preceitos dirigidos ao trabalhador comum, sofre derrogações, no concernente às exigências de concurso público para admissão ao emprego e motivação para o desate contratual.

Em outras palavras, essa foi a fundamentação expendida no aresto embargado, não se reconhecendo omissão pelo simples fato de se haver indicado apenas o "caput" do art. 37 da CF/88, sem explicitar os princípios da Administração Pública que alicerçaram o pensar ali exposto.

Destarte, impõem-se desprovidos os Declaratórios.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

Sustenta o reclamado, nas razões de Recurso de Revista, que o autor não é detentor de estabilidade a qualquer título, sendo dispensável a motivação do ato demissional e devida apenas a indenização rescisória, tal como normatizado na Consolidação das Leis do Trabalho. Invoca a Orientação Jurisprudencial n.º 247 da SBDI-I e a Súmula n.º 390, ambas desta Corte Superior. Aponta violação ao artigo 173, § 1º, da Constituição da República, além de divergência jurisprudencial.

Ao exame.

Em que pese jurisprudência anterior desta Corte superior interpretar o artigo 173, § 1º, inciso II, da Constituição da República para nele fundamentar o poder discricionário das empresas públicas e sociedades de economia mista à demissão sem justa causa, com exceção da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, fato é que o Supremo Tribunal Federal - STF, ao julgar referida matéria submetida à repercussão geral no RE n.º 589.998/PI, assentou o entendimento no sentido de que o ato administrativo rescisório depende de motivação.

Erigiu o STF o simples - mas preciso - fundamento de que, se constitucionalmente exigida a observância dos princípios da impessoalidade e isonomia na admissão do empregado, consubstanciados no concurso público para ingresso, na mesma medida deve a Administração Pública indireta observar tais diretrizes normativas no ato demissional.

(...)

Concluiu-se, portanto, que **os empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista, mesmo sem a estabilidade prevista no artigo 41 da Constituição da República, gozam da garantia de motivação do ato demissional, tal como emana o artigo 37, caput, da Constituição da República, de modo a se tutelar o empregado contra eventuais escolhas de índole pessoal e puramente subjetiva quando do ato rescisório.**

No intuito de materialização da garantia em comento, estampou o eminente Relator que os princípios da impessoalidade e isonomia impõem, ainda, que *“não apenas seja a despedida motivada, como precedida de um procedimento formal, em que se garanta ao empregado o direito ao contraditório,*



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001

*quando lhe seja imputada conduta desabonadora, porquanto, além de conferir-se a necessária publicidade à demissão, ficará o ato devidamente documentado e arquivado na empresa, permitindo seja a sua fundamentação a qualquer momento contrastado às normas legais aplicáveis". Imperiosa, pois, que a forma de motivação viabilize a apreciação e controle de legalidade – judicial ou extrajudicial - dos motivos determinantes do ato fatal ao contrato de emprego público.*

**Na hipótese dos autos, em que incontroverso ser a reclamada sociedade de economia mista, consignou a Corte de origem que a ausência de motivação da demissão acarreta a invalidação da rescisão contratual.**

Nesse contexto, tem-se que o acórdão regional encontra-se em conformidade com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal em repercussão geral e, conseqüentemente, com a atual jurisprudência a que evoluiu este Tribunal superior. Nesse sentido colhem-se, dentre vários, os recentes precedentes desta Corte uniformizadora:

(...)

A mesma conclusão ora exposta foi recentemente objeto de acórdão inclusive no âmbito da egrégia SBDI-II desta Corte, mais especificamente em ação rescisória que postulava a desconstituição de decisão acolhedora da tese patronal de ausência de motivação para a dispensa de empregado público (Orientação Jurisprudencial n.º 247, I, da SBDI-I):

(...)

Revelando a decisão recorrida sintonia com a atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, não há falar em afronta ao artigo 173, § 1º, da Constituição da República, tampouco em divergência jurisprudencial, consoante o entendimento sedimentado na Súmula n° 333 desta Corte superior e o disposto no artigo 896, § 7º, da CLT (art. 896, §§ 4º e 5º, na redação anterior à conferida pela Lei n.º 13.015/2014).

Não conheço do Recurso de Revista.

JUSTA CAUSA. REVERSÃO.

A Corte de origem negou provimento ao Recurso Ordinário patronal para manter o afastamento da alegada dispensa por justa causa. Assentou na



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

hipótese que, além do perdão tácito decorrente da demora na apuração do ato infracional, ficou comprovado também o perdão expresso avindo do superior hierárquico do reclamante. Assim se pronunciou o Tribunal Regional [fl. 693-v dos autos físicos (p. 1.387 do eSJJ)- grifo nosso]:

Argumenta o Reclamado que a prova dos autos evidencia a prática de ato capaz de ensejar a rescisão contratual por justa causa.

Efetivamente, o Reclamante efetivou estornos de tarifas debitadas em sua conta de poupança, utilizando-se de sua senha de acesso ao sistema informatizado do Banco e, também, da pertencente a um Gerente de Módulo, justificando sua conduta por se considerar isento de cobranças da espécie, enquanto empregado daquela instituição financeira.

Deveras, houve o cometimento de falta funcional, todavia constata-se, ao exame do acervo probatório processual, circunstância relevante que afasta a configuração do justo motivo demissório, qual seja, a ausência de imediatidade na aplicação da pena disciplinar máxima.

Segundo registra a farta prova documental acostada aos autos, os estornos irregulares ocorreram no período de outubro e novembro de 2008.

No dia 27 do último citado mês, o Gerente de Módulo informou no sistema de correio eletrônico interno o que segue: "*Conforme contato com o funcionário que fez os estornos, relatou que não sabia que o conta de funcionários pagavam tarifa de saque em poupança, por isso procedeu os estornos, mas ele já nos autorizou a debitar sua conta e regularizar o balancete que está pendente. Informamos o Llc sobre tarifas e pedimos que isso não mais se repita.*" ("sic), fl. 114) Ora, o Banco, comprovadamente, teve ciência da confessada prática de ato irregular pelo Reclamante em 27 de novembro de 2008, no entanto, somente uma semana mais tarde o fato foi comunicado ao setor de auditoria, que, por sua vez, apenas iniciou o procedimento investigativo em 17 de dezembro de 2008.

Demais disso, o Gerente de Módulo, ao registrar sua admoestação ao empregado, com a solicitação de que não houvesse reincidência da conduta, deixou certo que a intenção da instituição financeira não seria a de rescindir motivadamente o vínculo empregatício, mas, tão somente, impor penalidade menos severa.

De fato, a demora na aplicação da penalidade desvela a configuração do perdão tácito, que é a renúncia do empregador



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

em punir o faltoso, presumida em face do decurso de lapso temporal entre o deslize funcional e a punição. O desvio comportamental causador da demissão por justa causa, uma vez detectado, há de ser imediatamente seguido da reprimenda extrema, presumindo-se perdoado o empregado que permaneça normalmente trabalhando. (...)

Argumenta o reclamado, em seu Recurso de Revista, a inaplicabilidade do perdão tácito pelo transcurso de tempo, alegando haver apenas uma semana entre a ciência do ato infracional e o encaminhamento ao setor de auditoria. Acrescenta que o tempo gasto para a apuração da irregularidade decorre dos do arcabouço procedimental compulsório a ser seguido pelo reclamado. Sustenta, ademais, o enquadramento das ações do reclamante nas hipóteses das alíneas a, e e h do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente das punições aplicadas aos outros funcionários. Transcreve arestos para o cotejo de teses.

O Recurso de Revista não alcança conhecimento, porquanto mal aparelhado.

Constata-se que o Tribunal Regional do Trabalho não afastou a configuração da falta cometida pelo autor, limitando-se a fundamentar a reversão da justa causa na ausência de imediatidade entre a ocorrência do ato faltoso e a demora na aplicação da penalidade.

Verifica-se, assim, que o disposto nas alíneas a, e e h do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho não guarda pertinência com a controvérsia dos autos, relacionada com a configuração de perdão tácito em razão da ausência de imediatidade entre o ato faltoso e a aplicação da penalidade.

Ressalte-se, ainda, que os arestos colacionados pelo reclamado, à p. 1.419 do eSJJ, revelam-se inservíveis ao confronto de teses, visto que, conquanto extraídos de sítios dos Tribunais Regionais do Trabalho, não indicam a data da respectiva publicação no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, desatendendo ao disposto na Súmula n.º 337, IV, c, do Tribunal Superior do Trabalho. Destaque-se que a mera referência à data do julgamento, sem a indicação de onde se deu a publicação da decisão, não é suficiente para atender à exigência contida na citada Súmula deste Tribunal Superior.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001

Saliente-se que o inteiro teor dos acórdãos colacionados em anexo ao Recurso de Revista, além de desacompanhados de declaração de autenticidade, configuram cópias extraídas da internet. A validade formal da comprovação de divergência jurisprudencial, com excerto extraído da rede mundial de computadores, dá-se apenas quando preenchidos os requisitos previstos no item IV da Súmula n.º 337 do Tribunal Superior do Trabalho. Ademais, não se tratam de cópias dos acórdãos, mas de documentos extraídos da internet. Destaque-se, nesse sentido, o seguinte precedente:

(...)

Ante o exposto, não conheço do Recurso de Revista.

É preciso estabelecer, desde logo, se o caso trata de ausência de motivação ou não, para efeitos do quanto definido pelo STF no RE 688.267/CE.

Compreendo que na hipótese não há *distinguishing* em relação ao tema 1022.

Com efeito, foi reconhecido o cometimento de falta funcional, mas entendeu-se que a ausência de imediatidade na aplicação da pena disciplinar máxima afasta a configuração do justo motivo demissório.

Nesse sentir, afastada a justa causa e determinada a reintegração, reconhece-se que a motivação do ato resilitório se esvaiu e, portanto, ele não mais vincula a administração pública, não se tratando de adoção da teoria dos motivos determinantes, por ter sido afastada a motivação e a justa causa.

É de se considerar que a conclusão do Regional de que “a demora na aplicação da penalidade desvela a configuração do perdão tácito, que é a renúncia do empregador em punir o faltoso” autoriza o reconhecimento da dispensa imotivada, porque afastado peremptoriamente o ato emanado do empregador para a dispensa do reclamante.

Aliás, há muito esta Corte vem admitindo que a reversão da justa causa em juízo se convola em dispensa imotivada:



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM DISPENSA IMOTIVADA. NÃO CONFIGURAÇÃO DA DESÍDIA. REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. SÚMULA 126/TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. Situação em que o Tribunal Regional reformou a sentença de origem, para declarar a reversão da dispensa da justa causa, por entender não configurada a desídia a justificar a dispensa por justa causa. Asseverou que "... a maioria das faltas objeto de punição estavam, na verdade, amparadas por atestados médicos, estando evidenciado que o poder punitivo não se pautou pelo Princípio da Proporcionalidade porque a pena máxima se mostra excessiva em vista das faltas sem justificativa ocorridas". Assentou que "... o alegado ato de indisciplina, no sentido de que o trabalhador tenha se negado a realizar suas atividades de trabalho no dia 11.08.2016, não restou comprovado pela empregadora, que não produziu uma única prova a respeito, ônus processual que lhe competia". Assim, segundo a análise do Tribunal Regional, fundada na prova documental dos autos, não se constatou a ocorrência de reiteradas faltas injustificadas, tampouco a prática de ato de indisciplina, o que autoriza a reversão para dispensa sem justa causa. Nesse cenário, somente com o revolvimento do conjunto fático-probatório é que se poderia concluir em sentido contrário, procedimento que encontra óbice na Súmula 126/TST. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação. (Ag-RRAg - 12697-14.2016.5.03.0057 , Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 13/12/2023, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/12/2023)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO SEGURO-DESEMPREGO. VIOLAÇÃO DA SÚMULA 389, II, do TST. CONFIGURADA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. Na hipótese, a parte logrou demonstrar a viabilidade da indicada ofensa direta à Súmula nº 389, II, desta Corte, razão pela qual deve ser superada a negativa de seguimento recursal e dado prosseguimento ao recurso de revista. Há transcendência política, visto que o acórdão impugnado contraria a





Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

jurisprudência sumulada desta Corte. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DO SEGURO-DESEMPREGO. VIOLAÇÃO DA SÚMULA 389, II, do TST. CONFIGURADA. A SDI-1 tem entendimento firme no sentido de que a indenização decorrente da não entrega das guias necessárias para o recebimento do seguro-desemprego aplica-se aos casos em que há a reversão da justa-causa. Isso porque cabe ao empregador arcar com a consequência de ter posto fim ao contrato de trabalho por circunstâncias posteriormente declaradas nulas pelo Poder Judiciário. Afastar a indenização substitutiva do seguro-desemprego viola a própria finalidade do instituto, que visa amparar o obreiro no momento da dispensa imotivada e que, diante da não disponibilização do documento necessário, não pôde ser usufruído na época apropriada. A decisão guerreada violou a interpretação dada à Súmula nº 389, II, do TST, conforme se depreende dos julgados acima colacionados, merecendo reforma o acórdão recorrido, a fim de condenar a reclamada ao pagamento da indenização substitutiva do seguro desemprego. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-382-75.2020.5.17.0007, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 14/04/2023).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. CABIMENTO. REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. REQUISITOS DA LEI 13.015/2014 ATENDIDOS. No caso em tela, o debate acerca da aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, em caso de conversão da modalidade de rescisão em juízo, detém transcendência política, nos termos do art. 896-A, § 1º, II, da CLT. Transcendência reconhecida. MULTA DO ART. 477, §8º, DA CLT. CABIMENTO. REVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. In casu, o Regional decidiu que não há incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT na hipótese de controvérsia acerca da dispensa por justa causa e de eventual recebimento das verbas rescisórias devidas pela dispensa imotivada. A multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, nos termos da jurisprudência desta Corte, é devida nos casos em que o empregador deixa de efetuar o



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

correto pagamento das verbas rescisórias no prazo definido pelo § 6º do referido dispositivo, descurando-se indevidamente da obrigação de pagar valor muito mais significativo do que o valor que resultaria da resolução por justa causa. Com o cancelamento da OJ 351 da SBDI-1 desta Corte, não mais subsiste o entendimento de que a fundada controvérsia ou dúvida sobre as obrigações isentaria o empregador do pagamento da multa. Assim, a jurisprudência do TST é no sentido de que a multa é devida, inclusive, quando há reconhecimento do vínculo empregatício em juízo ou reversão judicial da dispensa por justa causa ou do pedido de demissão. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 263-89.2021.5.17.0004 , Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 28/06/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2023)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE NÃO CONFIGURADA. REEXAME DE FATOS E PROVAS (ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST). O Tribunal Regional, soberano na análise de fatos e provas, manteve a sentença que julgou procedente o pedido de reversão da justa causa e deferiu as verbas da dispensa imotivada postulada, ao fundamento de que houve rigor excessivo da empresa com a dispensa por justa causa em razão do descumprimento de regra interna. Registrou que "se a empresa estabelece regra interna e observa seu descumprimento diuturnamente, sem que nenhuma providência seja tomada, há tolerância e caracteriza rigor excessivo a aplicação pontual de punição com dispensa por justa causa em razão de seu descumprimento". Acrescentou, ainda, "não ter havido prova de apropriação indébita de numerário da qual foi acusada a autora". Dessa forma, inviável o processamento do apelo, pois para se concluir de forma distinta, seria imprescindível a reapreciação da prova coligida nos autos, procedimento vedado em sede de recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo que se nega provimento. (Ag-AIRR - 305-87.2018.5.17.0152 , Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 21/06/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/06/2023)



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA OBREIRA. DUPLA PUNIÇÃO. BIS IN IDEM. VEDAÇÃO. 1. São elementos essenciais à configuração da justa causa obreira: a) gravidade da falta, a qual deve ser configurada com robustez, evidenciando a configuração de uma ou mais hipóteses vertentes no artigo 482 da CLT; b) a atualidade ou imediatidade; c) a proporcionalidade entre a falta e a punição; e d) a singularidade da penalidade, também denominada de "non bis in idem", sendo vedada, portanto, a dupla punição para uma mesma conduta faltosa, constituindo-se em ônus do empregador a comprovação desses requisitos para a validade do ato da dispensa motivada. 2. Na hipótese dos autos, depreende-se do acórdão vergastado que as faltas injustificadas do reclamante e que, posteriormente, teriam resultado em sua dispensa por justa causa, já haviam sido punidas pela demandada, em janeiro e fevereiro de 2010, com a aplicação de duas advertências e de uma pena de suspensão por um dia, não resultando comprovado nos autos outra falta injustificada da obreira após fevereiro de 2010. 3. Apesar das faltas ocorridas durante a contratualidade, a reclamante não poderia ser novamente apenada, máxime com a aplicação da pena máxima, se não incorreu em nova conduta faltosa, sob pena de violação do princípio atinente à singularidade da punição, se tornando imperiosa a convocação da rescisão contratual por justa causa obreira para dispensa imotivada. Incólumes, portanto, os dispositivos de lei apontados como violados pela reclamada. 4. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 894-56.2010.5.02.0062 , Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 26/04/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/04/2017).

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. HORAS EXTRAS. No caso, não houve solução da lide sob o enfoque pretendido pelo empregado. Verifica-se que não consta nenhuma premissa fática, no trecho indicado pela parte, que permita certificar a habitualidade das horas extras e a jornada de oito horas diárias prevista em norma coletiva. Igualmente, no trecho não há menção acerca da jornada



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001

12x36. Dessa forma, denota-se a inobservância do art. 896, § 1º-A, III, da CLT, dada a impossibilidade de se demonstrar ofensa a dispositivo a partir de tese não prequestionada no v. acórdão regional. Análise da transcendência prejudicada. Agravo conhecido e desprovido. VALE-TRANSPORTE. O TRT assentou que -o reclamante não fez prova de que não era possível preencher o requerimento de vale transporte corretamente-. Dessa forma, para que as alegações trazidas pela parte fossem confrontadas com a fundamentação expressa pelo Tribunal Regional, seria indispensável o prévio revolvimento do conjunto probatório dos autos, o que é vedado pela Súmula 126 do TST. Acrescente-se que não houve solução da lide sob o enfoque do art. 1º da Lei nº 7.418/85, o que denota a inobservância do art. 896, § 1º-A, III, da CLT, dada a impossibilidade de se demonstrar ofensa a dispositivo a partir de tese não prequestionada no v. acórdão regional. Registre-se que o único aresto apresentado ao confronto de teses é proveniente do mesmo Tribunal Regional prolator do acórdão recorrido, razão pela qual a alegação de divergência jurisprudencial esbarra no artigo 896, -a-, da CLT e na OJ nº 111 da SBDI-1 do TST. Análise da transcendência prejudicada. Agravo conhecido e desprovido. INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. REVERSÃO DA IUSTA CAUSA E ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. É entendimento desta Corte que a reversão em juízo da dispensa por justa causa em dispensa imotivada não enseja o pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais. Com efeito, a reversão da justa causa, por si só, à exceção da alínea "a" do artigo 482 da CLT (ato de improbidade), conforme atual entendimento da SBDI-1, não evidencia ato ilícito violador dos direitos da personalidade do empregado. Isso porque a faculdade dada à empregadora, de dispensa motivada, tem respaldo em lei e a sua utilização não busca atingir a imagem, a honra ou a dignidade do empregado. A consequência da reversão da justa causa indevidamente aplicada é o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da despedida sem justa causa. Acrescente-se que nos termos da jurisprudência pacífica desta Corte Superior, somente o atraso reiterado no pagamento dos salários enseja o pagamento da indenização por dano extrapatrimonial. Fora dessa situação, seja o inadimplemento de verbas rescisórias ou o mero atraso de salário, sem que



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

haja efetiva comprovação pelo empregado de ter sofrido constrangimento ou situação vexatória, não enseja o direito à reparação pretendida, por não se tratar de dano in re ipsa. Precedentes. Estando a v. decisão do egrégio Tribunal Regional em harmonia com o entendimento jurisprudencial desta Corte, incidem os termos da Súmula nº 333 desta c. Corte Superior e do artigo 896, § 7º, da CLT, óbices processuais que denotam a ausência de transcendência da causa. Agravo conhecido e desprovido. fls. (Ag-AIRR - 1001307-62.2016.5.02.0314 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 02/05/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/05/2024)

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N.º 13.467/2017. REVERSÃO DA IUSTA CAUSA. Discute-se nos autos a proporcionalidade da medida adotada pelo empregador, ao dispensar o reclamante por justa causa. O Juízo a quo, soberano no exame dos elementos de prova, concluiu que a modalidade de rescisão contratual não guarda razoabilidade com os fatos apurados, entendendo que "compete ao empregador comprovar de forma cabal e robusta a ocorrência do fato ensejador da justa causa, bem como a sua tipicidade ao rol do artigo 482 da CLT". Registrou, na oportunidade, que "não se verifica nos autos prova cabal da suposta falta praticada pelo autor". Diante de tal contexto fático-jurídico, insuscetível de revisão nesta fase recursal, conforme preconiza a Súmula n.º 126 do TST, a conclusão a que se chega é a de que o Regional, ao determinar a reversão da justa causa em dispensa imotivada, não afrontou o disposto no art. 482, "h" e "j", da CLT. A pretensão da reclamada encontra óbice na Súmula n.º 126 do TST. Agravo conhecido e não provido, no tema. INDENIZAÇÃO DE DANOS MORAIS. VALOR DO DANO MORAL. DEBATE ATRELADO AO REEXAME DO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO PRODUZIDO NOS AUTOS. Verificado que o tema trazido à discussão não ultrapassa os interesses subjetivos do processo, mantém-se a decisão agravada. In casu, adstrito às alegações da parte recorrente, observa-se que o apelo encontra óbice intransponível na Súmula n.º 126 do TST. O Regional deixou incontroverso que as provas



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

produzidas nos autos demonstraram a conduta abusiva da ré que praticou ato discriminatório contra o reclamante. Quanto ao valor fixado a título de dano moral, cotejando a análise do caso concreto com os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, o que se verifica é que o valor arbitrado - R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), observa as diretrizes previstas nos arts. 944 do CCB/2002 e 5.º, V, da CF/88, não havendo falar-se em montante irrisório nem extremamente desproporcional, de modo a viabilizar a modificação do julgado. Agravo conhecido e não provido, no tema. (Ag-AIRR - 1844-15.2016.5.09.0562 , Relator Ministro: Luiz José Dezena da Silva, Data de Julgamento: 21/02/2024, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/02/2024)

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A SISTEMÁTICA DA LEI N° 13.467/2017 - JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA - REVERSÃO EM DISPENSA IMOTIVADA EM JUÍZO - ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA - ANÁLISE DO CONJUNTO PROBATÓRIO DOS AUTOS PELA EG. CORTE REGIONAL - TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA O Eg. Tribunal Regional aplicou o entendimento consolidado desta Eg. Corte Superior, sedimentado na Súmula nº 212, segundo o qual o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado, cabendo ao empregador o ônus de provar a justa causa alegada. Julgados. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. fls. (AIRR - 1001545-91.2017.5.02.0073 , Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 07/05/2024, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/05/2024)

I) EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO RECLAMANTE. EXAME DO AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. OMISSÃO. PROVIMENTO. Como é cediço, prestam-se os embargos de declaração a sanar obscuridade, contradição, omissão ou erro material em sentença ou acórdão, nos termos dos artigos 535 do CPC e 897-A da CLT. De fato, o agravo de instrumento interposto pela reclamada não foi examinado por esta colenda Turma. Assim, a fim de sanar tal omissão passa-se a examinar o referido apelo. Embargos de declaração conhecidos e providos. II) AGRAVO INSTRUMENTO DO



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

RECLAMANTE. 1. SALÁRIO PAGO POR FORA. REEXAME. FATOS E PROVAS. SÚMULA 126. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. A Corte Regional, soberana no exame dos fatos e provas dos autos, taxativamente registrou que não houve comprovação, tampouco indício de que o reclamante tenha auferido remuneração à margem da folha de pagamento de salário, entendendo dessa forma indevido a diferença salarial pleiteada pelo obreiro. Desse modo, para se infirmar a conclusão exposta pelo Colegiado Regional, com finalidade de averiguar a existência, ou não, de pagamento efetuado por fora, extrafolha, necessário seria o reexame do quadro fático-probatório, o que é vedado, nesta fase recursal, pela Súmula nº 126. Ademais, verifica-se que houve a correta distribuição do ônus probatório pelo Tribunal Regional, uma vez que cabe ao reclamante, a teor dos artigos 818, I, da CLT e 373, I, do CPC, provar os fatos constitutivos do seu direito, ônus do qual não se desvencilhou. Nesse contexto, a incidência do óbice da Súmula nº 126 é suficiente para afastar a transcendência da causa, uma vez que inviabilizará a análise da questão controvertida e, por conseguinte, não serão produzidos os reflexos gerais, nos termos previstos no § 1º do artigo 896-A da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. 2. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. REEXAME. FATOS E PROVAS. SÚMULA 126. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. A Corte Regional, mediante a análise fatos e provas dos autos, taxativamente registrou que o reclamante não conseguiu comprovar a incorreção da jornada anotada nos controles de ponto. Consignou, ainda, que o reclamante não apontou as diferenças das horas extraordinárias que entendia devidas, ou mesmo os intervalos intrajornada fruídos em tempo inferior ao limite mínimo legal, afirmando inclusive que o obreiro admitiu em depoimento que "as horas extras anotadas no cartão foram pagas". Desse modo, para se infirmar a conclusão exposta pelo Colegiado Regional, com finalidade de averiguar a existência de diferenças a serem pagas quanto às horas extraordinárias prestadas, necessário seria o reexame do quadro fático-probatório, o que é vedado, nesta fase recursal, pela Súmula nº 126. Nesse contexto, a incidência do óbice da Súmula nº 126 é suficiente para afastar a transcendência da causa, uma vez que inviabilizará a análise da questão controvertida e, por



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

consequente, não serão produzidos os reflexos gerais, nos termos previstos no § 1º do artigo 896-A da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

3. COMPENSAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE OU DE CONCAUSALIDADE. INACAPACIDADE LABORAL NÃO DEMONSTRADA. SÚMULA 126. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. A jurisprudência desta Corte tem entendimento de que a responsabilidade civil ensejadora de compensação por dano moral, em regra, baseia-se na teoria subjetiva, calcada na culpa do agente, nos termos dos artigos 186 e 927 do CC. Segundo os referidos preceitos, o dever de compensar passa, inevitavelmente, pela aferição da culpa do autor do dano, bem como pela existência dos elementos dano e nexo causal. Assim, pode-se afirmar que, para a responsabilização civil do empregador por dano moral, necessário se faz que estejam presentes os seguintes requisitos: a ocorrência do dano, o nexo de causalidade e a culpa (do empregador), em sentido lato. Quanto ao dano material depreende-se da leitura do artigo 950 do CC que, quando o dano sofrido pelo empregado ocasionar a perda ou redução de sua capacidade laborativa, ele terá direito ao pagamento de pensão, que corresponderá à importância do trabalho para o qual se inabilitou. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional, com base no exame do acervo fático probatório, notadamente o laudo pericial, manteve a sentença quanto ao indeferimento da compensação por danos morais, por entender que a dimensão do acidente do trabalho e sua efêmera repercussão na saúde do reclamante, não foi evento grave o bastante para atingir o patrimônio imaterial do reclamante a ponto de gerar dano moral indenizável, concluindo tratar-se a situação como mero dissabor. Para tanto, registrou que o acidente ocorrido em 2017 levou o empregado a ficar apenas 15 dias afastado do trabalho, tendo retornado às suas atividades perante a reclamada e assim laborando até a sua dispensa, uma vez que não houve perda da capacidade laborativa. Destacou que a conclusão do laudo pericial de que a lesão do ombro esquerdo é degenerativa e não tem relação com o acidente do trabalho típico sofrido por ele em 2017 e que tal queixa surgiu após a sua dispensa. Pelos mesmos motivos, indeferiu também a compensação por danos materiais, consignando que, na forma disposta no artigo 59 da Lei nº





Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001

8.213/1991, a reclamada prosseguiu arcando com o salário do período de afastamento, pois não ultrapassados 15 dias de licença médica e que, tampouco é devido pensionamento, porquanto não houve perda da capacidade laborativa. Dessa forma, para se acolher as alegações recursais do reclamante, no sentido de que as atividades desenvolvidas pelo reclamante guardam nexos de causalidade com a sua doença degenerativa ou que houve redução da sua capacidade laborativa, seria necessário proceder ao reexame fático-probatório do processo, o que não se admite, nos termos da Súmula nº 126. Nesse contexto, a incidência do aludido óbice processual é suficiente para afastar a transcendência da causa, uma vez que inviabilizará a aferição da existência de eventual questão controvertida no recurso de revista, e, por conseguinte, não serão produzidos os reflexos gerais, nos termos previstos no § 1º do artigo 896-A da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. 4. MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM JUÍZO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida contrariar a jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior, verifica-se a transcendência política, nos termos do artigo 896-A, § 1º, II, da CLT. Ante possível violação do artigo 477, § 8º, da CLT, o provimento do agravo de instrumento para o exame do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. IV) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM JUÍZO. PROVIMENTO. A multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT é devida sempre que houver pagamento das verbas rescisórias fora do prazo previsto em seu § 6º, sendo inaplicável somente quando comprovado que o atraso decorreu de culpa do empregado, única exceção contida no referido dispositivo. Assim, a reversão da justa causa em juízo, não tem o condão de afastar a incidência da aludida multa. Precedentes. Na hipótese, o Tribunal Regional aplicou o entendimento disposto na Súmula nº 125 daquele regional, segundo o qual "a rescisão contratual por justa causa de iniciativa do empregador, quando revertida judicialmente em dispensa imotivada, não acarreta a aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT." Vê-se, pois, que a decisão regional conflita com a jurisprudência desta Corte Superior a respeito do tema. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

provimento. (RRag - 1719-42.2017.5.12.0008 , Relator Desembargador Convocado: Eduardo Pugliesi, Data de Julgamento: 06/03/2024, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/03/2024)

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. DISPENSA IMOTIVADA. EMPREGADA GESTANTE. O Tribunal Regional concluiu que a conduta da autora, de não utilizar máscara e utilizar o celular durante o expediente de trabalho, não se revestiria de gravidade suficiente para culminar na dispensa motivada. Asseverou, ainda, que não houve qualquer comprovação de que a utilização do aparelho celular tenha causado prejuízo à ré, motivo pelo qual a empresa não poderia alegar a quebra de confiança. Diante das premissas fáticas delineadas no acórdão regional, não se vislumbra a existência de elementos que corroborem a prática de falta grave, a ensejar a dispensa por justa causa. Nesse contexto, para se concluir da forma pretendida pela ré, de que a conduta da autora teria sido suficientemente grave a justificar a sua dispensa por justa causa, necessário seria o revolvimento de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância recursal, a teor da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. fls. (RR - 10085-41.2022.5.15.0128 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 29/05/2024, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2024)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI N.º 13.015/2014. RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA OBREIRA. DUPLA PUNIÇÃO. BIS IN IDEM. VEDAÇÃO. 1. São elementos essenciais à configuração da justa causa obreira: a) gravidade da falta, a qual deve ser configurada com robustez, evidenciando a configuração de uma ou mais hipóteses vertentes no artigo 482 da CLT; b) a atualidade ou imediatidade; c) a proporcionalidade entre a falta e a punição; e d) a singularidade da penalidade, também denominada de non bis in idem, sendo vedada, portanto, a dupla punição para uma mesma conduta faltosa, constituindo-se em ônus do empregador a comprovação desses requisitos para a validade do ato da dispensa motivada.



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

2. Na hipótese dos autos, depreende-se do acórdão prolatado pela Corte de origem, soberana no exame do conjunto fático probatório dos autos, que o ato faltoso praticado pelo reclamante e que, posteriormente, teria resultado em sua dispensa por justa causa, já havia sido punido pela demandada, em 24/10/2013, com a aplicação de uma pena de suspensão por três dias, não havendo notícia nos autos de que o reclamante praticara qualquer outra conduta faltosa em data posterior a esta. 3. A despeito das faltas ocorridas durante a contratualidade, o reclamante não poderia ser novamente apenado, máxime com a aplicação da pena máxima, se não incorreu em nova conduta faltosa, sob pena de violação do princípio atinente à singularidade da punição, se tornando imperiosa a convalidação da rescisão contratual por justa causa obreira para dispensa imotivada. Incólumes, portanto, os dispositivos de lei apontados como violados pela reclamada. 4. Agravo de Instrumento a que se nega provimento (TST - AIRR - 10442-44.2014.5.15.0114 , Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, Data de Julgamento: 30/03/2016, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/04/2016).

RECURSO DE REVISTA. PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO COM TEMPO DE SERVIÇO SUPERIOR A UM ANO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO SINDICATO DE CLASSE OU DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. CONVALIDAÇÃO EM DISPENSA IMOTIVADA. INTELIGÊNCIA DO §1º DO ARTIGO 477 DA CLT. I - Tendo em conta a irrelevância dos contextos factuais em que se louvaram o acórdão impugnado e o aresto paragonado, a divergência se mostra específica, na esteira da Súmula 296/TST, por ter o acórdão recorrido entendido ser desnecessária a homologação sindical de empregado com mais de um ano de serviço e o paradigma ter propugnado pela sua indispensabilidade. II - Pois bem, a ausência de assistência do sindicato de classe ou do Ministério do Trabalho de pedido de demissão firmado por empregado com mais de um ano de serviço é formalidade essencial e imprescindível, sem a qual o ato jurídico, de natureza complexa, não se perfaz. III - A manifestação volitiva unilateral do empregado não é, por si só, suficiente para a validação do pedido de demissão, ainda que esse tenha se exteriorizado por meio do contexto factual, em razão de a norma do artigo



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001

477, § 1º, da CLT, qualificar-se como norma de ordem pública e indisponível. IV - Isso por ter sido editada com intuito protetivo do empregado, frente à qual não produz efeitos jurídicos mero pedido de demissão, cuja inexistência da respectiva homologação o converte em dispensa imotivada, independentemente de a prova oral eventualmente lhe emprestar duvidosa juridicidade. V - Não é demais ressaltar que, segundo se extrai tanto da literalidade quanto da ratio legis da norma do § 1º do artigo 477 da CLT, que a assistência do sindicato profissional ou do Ministério do Trabalho constitui-se não em formalidade ad probationem, mas em formalidade ad solemnitatem, em que a sua inobservância acarreta a nulidade do ato. VI - Dela difere a solenidade ad probationem, na medida em que se a formalidade assim for instituída, como ensina Caio Mário da Silva Pereira, nas suas Instituições de Direito Civil, Vol. I, 5ª ed., p. 514, "a execução espontânea é plenamente eficaz, o que não ocorre se ad solemnitatem". VII - Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1000528-35.2015.5.02.0511 , Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 15/03/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. IUSTA CAUSA. DESCARACTERIZAÇÃO. CONVOLAÇÃO EM DISPENSA IMOTIVADA. ART. 482, ALÍNEA "B", DA CLT. DESPROVIMENTO. Não há como reformar a decisão regional quando não realizado o devido confronto analítico entre a tese transcrita nas razões recursais e as alegações da recorrente, em inobservância ao art. 896, § 1º-A, III, da CLT. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 565-22.2011.5.02.0252 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 02/08/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/08/2017)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. PEDIDO DE DEMISSÃO DE EMPREGADO COM TEMPO DE SERVIÇO SUPERIOR A UM ANO. AUSÊNCIA DE HOMOLOGAÇÃO DO SINDICATO DE CLASSE OU DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONVOLAÇÃO EM DISPENSA IMOTIVADA. I - Do quadro fático-probatório declinado no acórdão recorrido, insuscetível de revolvimento em sede extraordinária, a teor da Súmula



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

**PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001**

126/TST, sobressai a evidência de que o pedido de demissão da reclamante, ora recorrente, não fora homologado pelo sindicato de classe. II - Pois bem, a ausência de assistência do sindicato de classe ou do Ministério do Trabalho de pedido de demissão firmado por empregado com mais de um ano de serviço é formalidade essencial e imprescindível, sem a qual o ato jurídico, de natureza complexa, não se perfaz. III - A manifestação volitiva unilateral do empregado não é, por si só, suficiente para a validação do pedido de demissão, ainda que esse tenha se exteriorizado por meio do contexto factual, em razão de a norma do artigo 477, § 1º, da CLT, qualificar-se como norma de ordem pública e indisponível. IV - Isso por ter sido editada com intuito protetivo do empregado, frente à qual não produz efeitos jurídicos o mero pedido de demissão, cuja inexistência da respectiva homologação o converte em dispensa imotivada, independentemente de a prova oral eventualmente lhe emprestar duvidosa juridicidade. V - Não é demais ressaltar que, segundo se extrai tanto da literalidade quanto da ratio legis da norma do § 1º do artigo 477 da CLT, a assistência do sindicato profissional ou do Ministério do Trabalho constitui-se não em formalidade ad probationem, mas em formalidade ad solemnitatem, em que a sua inobservância acarreta a nulidade do ato. VI - Dela difere a solenidade ad probationem, na medida em que se a formalidade assim for instituída, como ensina Caio Mário da Silva Pereira, nas suas Instituições de Direito Civil, Vol. I, 5ª ed., p. 514, "a execução espontânea é plenamente eficaz, o que não ocorre se ad solemnitatem". VII - Inclusive já se encontra pacificado nesta Corte o entendimento de que o requisito previsto no artigo 477, § 1º, da CLT, não constitui mera formalidade, de modo que o pedido de demissão feito sem a sua observância deve ser convertido em dispensa sem justa causa. Precedentes. VIII - Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 286-40.2015.5.09.0013 , Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 08/11/2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/11/2017)



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001

Assim, ao tempo em que dispensado reclamante, o reclamado, Banco do Brasil, não tinha o dever de motivar o ato, na esteira do que agora firmado pelo STF no RE 688.267:

DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA DE EMPREGADOS DE SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DEVER DE MOTIVAÇÃO.

1. Recurso extraordinário em que se discute a necessidade de motivação da dispensa de empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista admitidos após aprovação em concurso público.

2. No RE 589.998 (Rel. Min. Ricardo Lewandowski, j. em 20.03.2013), o Supremo Tribunal Federal decidiu que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, empresa prestadora de serviço público em regime de exclusividade, que desfruta de imunidade tributária recíproca e paga suas dívidas mediante precatório, deve motivar a demissão de seus empregados.

3. A mesma exigência deve recair sobre as demais empresas públicas e sociedades economia mista, que, independentemente da atividade que exerçam, também estão sujeitas ao art. 37, caput, da Constituição. Assim como ocorre na admissão, a dispensa de empregados públicos também deve observar o princípio da impessoalidade, motivo por que se exige a exposição de suas razões.

4. O ônus imposto às estatais tem contornos bastante limitados. Não se exige que a razão apresentada se enquadre em alguma das hipóteses previstas na legislação trabalhista como justa causa para a dispensa de empregados. O que se demanda é apenas a indicação por escrito dos motivos da dispensa, sem prévio processo administrativo ou contraditório.

5. A mera exigência de motivação do ato de dispensa dos empregados de estatais não iguala o seu regime jurídico àquele incidente sobre os servidores públicos efetivos, que gozam da garantia de estabilidade. De modo que o direito que cabe aos empregados públicos dispensados sem justa causa de receber multa equivalente a 40% sobre o saldo de sua conta vinculada no



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO N° TST-E-RR-1825-73.2011.5.07.0001

FGTS não obsta o reconhecimento da necessidade de motivação da dispensa, de que não decorre situação de privilégio injustificado para eles.

**6. Modulação dos efeitos do presente acórdão, que terá eficácia somente a partir da publicação da ata de julgamento.**

7. Recurso extraordinário a que se nega provimento, com fixação da seguinte tese: As empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviço público ou exploradoras de atividade econômica, ainda que em regime concorrencial, têm o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados concursados, não se exigindo processo administrativo. Tal motivação deve consistir em fundamento razoável, não se exigindo, porém, que se enquadre nas hipóteses de justa causa da legislação trabalhista. (DJE divulgado em 26/04/2024, publicado em 29/04/2024). (**Ata de Julgamento Publicada, DJE** RE. DJE divulgado em 01/03/2024, publicado em 04/03/2024).

Por esses fundamentos, voto pelo provimento do recurso para restabelecer a sentença em que declarada a nulidade da justa causa impingida, o que não se discute mais, e reconhecida a dispensa imotivada e a improcedência do pedido de reintegração.

É o meu voto.

Brasília, 27 de junho de 2024.

**BRENO MEDEIROS**  
Ministro