

**ACÓRDÃO**  
**(6ª Turma)**  
**GMLBC/vfh/**

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. APROPRIAÇÃO DE MEDICAMENTO PARA USO PRÓPRIO SEM AUTORIZAÇÃO. QUEBRA DE CONFIANÇA.**

1 - Há transcendência política quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST.

2 - Agravo de instrumento provido por possível violação do art. 482, "a", da CLT.

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. APROPRIAÇÃO DE MEDICAMENTO PARA USO PRÓPRIO SEM AUTORIZAÇÃO. QUEBRA DE CONFIANÇA.**

1 - Na hipótese dos autos, restou incontroverso que a autora, mesmo ciente de se tratar de procedimento contrário às normas da empresa, pegou, sem autorização superior, "*duas ampolas de medicamentos para uso próprio*". Oportuno ressaltar que a empregada era responsável pelo controle de estoque e, em razão da subtração dos medicamentos, deu baixa no inventário de estoque com o objetivo de ocultar sua falta funcional. O fato ocorreu em 30/8/2019 e a demissão por justa causa da autora deu-se em 2/9/2019.

2 - Compulsando-se o acórdão prolatado pela Corte de origem, extrai-se que os fundamentos

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

adotados para reverter a justa causa aplicada à reclamante foram os seguintes: **(i)** valor monetário reduzido do medicamento subtraído; e **(ii)** ausência de gradação de penalidades, tendo em vista que a autora trabalhou no hospital de 2004 a 2019 e jamais sofreu qualquer penalidade. Considerou o Tribunal Regional que a aplicação da justa causa, na presente hipótese, afronta os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

3 - Não se olvida a existência de jurisprudência desta Corte no sentido de que não há necessidade de aplicação prévia de outras penalidades para que seja aplicada a justa causa quando constatada a gravidade da conduta praticada pelo empregado, afastando-se a gradação de penalidades e autorizando a imediata rescisão do contrato de trabalho.

4 - Entretanto, não obstante a conduta da autora se trate de ato reprovável, **não se considera que seja tal ato suficiente para atrair a aplicação da penalidade mais grave que pode ser imputada a um empregado, no caso, a demissão por justa causa.** Importante considerar o valor reduzido do bem subtraído pela empregada, bem como relevante que seja observado que, em mais de 15 anos de trabalho, a empregada não sofreu qualquer tipo de punição. Dessa forma, não há como deixar de observar o princípio da proporcionalidade entre a conduta praticada e a medida disciplinar imposta.

5 - Recurso de Revista não conhecido.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**, em que é Recorrente **SMA - EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES S.A.** e Recorrido **SOLANGE KUHN**.

"O juízo primeiro de admissibilidade negou seguimento ao recurso de revista, sob o fundamento de que não é viável o seu conhecimento.

A parte interpôs agravo de instrumento, com base no art. 897, b, da CLT.

Foram apresentadas contrarrazões.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho porque não se configuraram as hipóteses previstas em lei e no RITST".

**É o relatório, na forma regimental.**

**V O T O**

**"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA.**

**CONHECIMENTO**

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

**TRANSCENDÊNCIA**

**DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. APROPRIAÇÃO DE MEDICAMENTO PARA USO PRÓPRIO SEM AUTORIZAÇÃO. QUEBRA DE CONFIANÇA.**

**Há transcendência política** quando se constata em exame preliminar o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência majoritária, predominante ou prevalecente no TST.

**MÉRITO**

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013****DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. APROPRIAÇÃO DE MEDICAMENTO PARA USO PRÓPRIO SEM AUTORIZAÇÃO. QUEBRA DE CONFIANÇA.**

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 896, § 1º, da CLT), denegou-lhe seguimento, adotando os seguintes fundamentos:

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

Alegação(ões): - violação da(o) alínea "a" do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

- divergência jurisprudencial.

A parte recorrente, em observância ao requisito previsto no inciso I, do §1º-A, do art. 896, da CLT, indica os seguintes trechos da decisão recorrida, alegando consubstanciar o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista: "(...)"

De acordo com os fundamentos expostos no acórdão, "A justa causa, para ser caracterizada, exige a prática, pelo empregado, de ato que, além de violar obrigação legal ou contratual, seja de gravidade tal, segundo sua natureza ou repetição, que impossibilite a continuidade do vínculo laboral. Assim, manter a justa causa, neste caso, afronta aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. (...) não houve qualquer gradação de penalidades. Durante os mais de 15 (quinze) anos de contrato de trabalho entre as partes a punição ora examinada foi a única praticada pela ré".

Não se vislumbra possível violação literal e direta aos dispositivos da legislação federal invocados.

O recurso de revista não se viabiliza por divergência jurisprudencial porque não há identidade entre a premissa fática delineada no acórdão e aquelas retratadas nos arestos paradigmáticos. Aplica-se o item I da Súmula 296 do Tribunal Superior do Trabalho.

Denego.

CONCLUSÃO

Denego seguimento."

A fim de demonstrar o prequestionamento, a parte transcreve o seguinte trecho do acórdão do TRT:

"A autora postula a reversão da justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias. O pedido foi negado em primeira instância nos seguintes termos (tis.190/191):

A autora afirma que foi demitida injustamente por justa causa. Requer a reversão para a modalidade sem justa causa. A

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

ré, a seu turno, sustenta a validade da justa causa aplicada. Afirma que a penalidade foi aplicada porque a autora retirou medicamento do estoque para uso em si própria, sem autorização de seus superiores, o que teria caracterizado um ato de improbidade. Como sempre ressaltado por este Juízo, para a configuração da dispensa motivada e necessário a prova robusta, haja vista que a repercussão de tal reconhecimento na vida laborativa do empregado é efetiva, gerando serias consequências.

A resistência do reconhecimento judicial da dispensa motivada e justificada pelo fato de ser a forma anormal da rescisão contratual, quando as verbas rescisórias garantidas por lei são suprimidas do patrimônio do trabalhador em prol do empregador, em face de motivo grave e suficiente para tanto. Trata-se da pena da punição que o mau empregado merece e aplicável pelo poder diretivo do empregador em relação ao contrato de trabalho. Assim, os fatos que ensejam tal penalidade devem ser cabalmente provados pela empregadora sobre a qual recai o ônus probatório, nos termos do art. 818 da CUT. O aviso de demissão acostado a fl. 109 revela que a autora foi dispensada por justa causa em 02/09/2019, em razão de ato de improbidade, nos termos da alínea do artigo 482 da CUT. Segundo esse documento, foi constatado, através de relatório interno de estoque, que a autora retirou medicamentos e materiais, sem qualquer autorização de seus superiores. Ainda, consta que a administração do medicamento foi realizada dentro das dependências do hospital. Em depoimento pessoal, a autora confirma que praticou o ato ensejador da justa causa.

Considero que o ocorrido que possui gravidade suficiente a justificar a aplicação da penalidade máxima pela reclamada, por resultar em quebra da confiança necessária entre empregado e empregador.

A atitude da reclamante, por certo, torna impossível a manutenção da relação laboral, eis que evidencia a má-fé e ato de improbidade por parte da autora, o que abala de forma irreparável a confiança e a boa-fé que devem reger as relações de emprego.

Logo, em que pese os argumentos da autora, o efetivo convencimento do Juízo é de que cometeu a falta grave que lhe é imputada.

Por conseguinte, correta a forma de demissão adotada pela ré, sendo confirmado pelo Juízo que a rescisão do contrato de trabalho se deu por justa causa, nos termos do art. 482, alíneas "a", da CLT.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

Rejeito em análise conjunta e oportuna, todos os pedidos decorrentes da alegada rescisão imotivada."

Irresignada, a reclamante alega que: a) a dispensa decorreu da suposta falta grave consistente na utilização de medicamento do estoque (fcrripolimaltosc/ferritina) em si própria sem anuência de seus superiores; b) "todos" tiveram ciência indireta do ato (porque afirmou aos presentes que iria precisar fazer a aplicação; c) todo o hospital é monitorado por câmeras; d) não obteve os medicamentos de maneira furtiva; e) pegou o medicamento e o deixou em sua gaveta para que dias após uma colega lhe fizesse a aplicação; f) o custo do medicamento era de aproximadamente R\$ 10,00 (dez reais); g) o medicamento não era de uso controlado; h) trabalhou por quatorze anos com reputação ilibada em cargo de confiança; i) em nenhum momento agiu com dolo; j) trata-se de uma prática normal entre médicos e enfermeiros; k) o ato foi utilizado pela recorrida como pretexto para não pagar as verbas trabalhistas; e l) a "cúmplice" do ato foi punida apenas com advertência. Por tais alegações, pugna pela reforma da sentença, com a reversão da justa causa e o pagamento das verbas rescisórias.

**Análise**

Por representar a modalidade mais severa do exercício do poder disciplinar do empregador, a justa causa deve ser acompanhada de prova convincente, pelo empregador, de que observou os requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre os quais a tipicidade, imediatidade (tempo de reação) e gradação de penalidades. Como a medida constitui ato desabonador na vida profissional do trabalhador, e indispensável que a justa causa seja comprovada de forma muito convincente pelo empregador.

A ré competia a prova da legalidade, adequação, imediatidade da justa causa aplicada sob a alínea a do art. 482 da CLT

Pois bem.

O boletim de ocorrência de fls. 40/41 contém a seguinte descrição de fatos noticiados pela reclamante: "[...] NO HOSPITAL VITA NA BR 116 KM 396 Nº 4021 NO DIA 02/09/2019 ÀS 17:30 A JULIANE MELZER CHINCOSKI ZORECK EX-CHEFE DEMITIU A NOTICIANTE POR JUSTA CAUSA E QUE A ADVOGADA DO HOSPITAL DISSE NÃO SAIRIA DA SALA O TEOR DA DEMISSÃO. A NOTICIANTE RELATA QUE OS OUTROS HOSPITAIS E OS COLEGAS DO VITA ESTÃO SABENDO DA DEMISSÃO DELA E QUE A JULIANE ESTÁ DIFAMANDO-A E DIZENDO O MOTIVO DA DEMISSÃO, MAS ESTAVA ACORDADO QUE NINGUÉM SABERIA O TEOR DA DEMISSÃO."

Já a advertência de fl. 114, assinada em 4/9/2019 e encaminhada a ROSILENE BUENO DE C DOS SANTOS, indica que a advertida "[...] administrou medicamento intravenoso em colega de trabalho sem qualquer prescrição e/ou receita médica e em local que não é destinado para esse fim, o que colocou a colega em risco assistencial, bem como durante o expediente de trabalho de ambas, na data de 30/08". Outrossim, o documento consigna que "Sua conduta está caracterizada como falta grave, para todos os fins" e que na

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

hipótese de reiteração "[...] poderão ser aplicadas penalidades mais severas, inclusive a rescisão contratual por justa causa, nos termos do artigo 482 da C.L.T." A prova oral foi coletada em meio audiovisual, com a adoção dos procedimentos descritos na ata de audiência de fls. 182/184.

**A autora confessou que pegou duas ampolas do medicamento para uso próprio (18seg - 26seg), e que pediu para uma colega aplicar-lhe o produto mesmo sem autorização (1min17 - 1min28), o que era contrário às normas da empresa (2min13 - 2min28).**

**Por sua vez, o preposto da ré afirmou que o valor dos medicamentos subtraídos era de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por ampola (3min8 - 3min23), e que não houve advertência previamente ao desligamento por conta da quebra da confiança, agravada em razão de a infratora ter sujeitado o hospital a sanções junto à Anvisa por contra do extravio (3min40 - 4min21). No mais, ainda que a pergunta tenha sido indeferida, é possível ouvir que o preposto da ré afirmou que a autora jamais sofreu advertências (4min48 - 4min55).**

**Por fim, a única testemunha ouvida depôs que: a) a ré poderia ser responsabilizada pela Anvisa por eventuais extravios de medicamentos (8min55 - 9min35); b) a autora não poderia retirar medicamentos sem autorização (9min38 - 9min52); c) a recorrente era responsável pelo controle de estoque (10min5 - 10min39); d) a reclamante realizou baixa no inventário (11min23 - 11min33) mesmo sem autorização para fazê-lo (11min7 - 11min21); e e) a autora sempre teve excelente desempenho, ressaltando-se apenas dissabores no trato com os demais funcionários (4min48 - 4min55).**

Nota-se que os medicamentos extraviados (ferripolimaltose/ferritina) eram de valor monetário reduzido. Outrossim, a exposição da ré à punição pela Anvisa em virtude de extravios de medicamentos nem sequer foi alegada em contestação, não podendo ser levada em conta nas razões de decidir. Saliencia-se, ainda, que o contrato de trabalho perdurou de 16/8/2004 a 2/9/2019 (TRCT, fl. 38) e que não houve qualquer outra penalidade aplicada à autora anteriormente à demissão, conforme confessado pelo preposto da recorrida e confirmado pela testemunha.

**A justa causa, para ser caracterizada, exige a prática, pelo empregado, de ato que, além de violar obrigação legal ou contratual, seja de gravidade tal, segundo sua natureza ou repetição, que impossibilite a continuidade do vínculo laboral. Assim, manter a justa causa, neste caso, afronta aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.**

**Com efeito, embora a extinção do contrato tenha ocorrido com imediatidade suficiente (ato desabonador em 30/8/2019 e desligamento em 2/9/2019), o medicamento subtraído (ferripolimaltose/ferritina) era de valor monetário reduzido, e não consta na lista de medicamentos de uso controlado (Portaria nº 344, de 12 de maio de 1998 do Ministério da Saúde), o que aliás sequer é alegado em contestação.**

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

Por fim, não houve qualquer gradação de penalidades. Durante os mais de 15 (quinze) anos de contrato de trabalho entre as partes a punição ora examinada foi a única praticada pela ré.

Deve-se, portanto, reverter a justa causa aplicada, deferindo à autora o pagamento das verbas rescisórias postuladas na inicial (fl. 7), a saber: aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais com o adicional de 1/3 (um terço) e multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS. Ainda, devem ser emitidas as guias para liberação do FGTS e recebimento do seguro-desemprego.

Reformo a sentença para, revertendo a justa causa aplicada, condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias [[aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais com o adicional de 1/3 (um terço), multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS], bem como determinar a expedição de alvará para habilitar a trabalhadora a requerer a concessão de seguro-desemprego perante o órgão competente e possibilitar o levantamento do FGTS.

A parte se insurge em face do despacho denegatório afirmando existir ofensa direta e literal ao art. 482, "a", da CLT e existir identidade fática entre acórdão recorrido e os arestos paradigmas. Argumenta ter sido demonstrado que "*a autora foi dispensada por justa causa, com fundamento na alínea "a" do art. 482 da CLT (ato de improbidade) por ter pego duas ampolas de medicamentos e ter dado a baixa no estoque dos medicamentos, tudo sem autorização; por ter pedido a colega de trabalho que lhe aplicasse o medicamento, também sem autorização e tudo isso foi feito pela reclamante, que era a pessoa responsável pelo controle de estoque*". Afirma inexistir, no dispositivo legal em comento, a necessidade de existência de penalidades anteriores para que fosse aplicada a justa causa. No mais, reitera os argumentos expendidos em razões de recurso de revista.

Ao exame.

Preenchidos os pressupostos previstos no art. 896, §1º-A, da CLT.

**No caso dos autos, têm-se os seguintes fatos incontroversos:**

a) a reclamante "pegou duas ampolas de medicamentos para uso próprio" e pediu a um colega para que lhe aplicasse o medicamento; b) a reclamante tinha ciência que o procedimento era contrário às normas da empresa; c) a penalidade fora aplicada de forma imediata ao ato (fato ocorrido em 30/08/2019, demissão em 02/09/2019); d) a empregada era responsável pelo controle de estoque; e) a reclamante realizou baixa no inventário sem autorização para fazê-lo.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013****O TRT deu provimento ao recurso ordinário da reclamante para reverter a justa causa, utilizando-se para tanto dos seguintes fundamentos:**

a) não foi observada a gradação das penalidades, um dos requisitos para justa causa; b) os medicamentos tinha valor monetário reduzido; c) inexistência de penalidade anterior.

O artigo 482 da CLT dispõe que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, dentre outros, o ato de improbidade.

*In casu*, houve a dispensa por justa causa aplicada a empregada por ato de improbidade (apropriação de medicamentos para uso próprio) que foi revertida em sede regional, por não ter sido aplicada de forma proporcional, já que as penalidades devem ser aplicadas de forma gradual e pelo valor ínfimo do medicamento.

A demissão por justa causa, punição máxima, somente se justifica quando a gravidade da conduta do trabalhador ou a inequívoca quebra de confiança sejam de tal ordem que inviabilizem a gradação de sanções.

Conforme a doutrina e jurisprudência, o princípio da gradação das penalidades aplicáveis em razão das condutas reprováveis do trabalhador não é absoluto. Em casos graves é possível a aplicação direta da penalidade maior da dispensa por justa causa, quando demonstrada a total quebra de confiança entre as partes que torne insustentável a continuidade do vínculo de emprego. Este efetivamente é o caso dos autos. O ponto central da controvérsia no caso concreto não é o valor dos bens subtraídos (ampolas de medicação que custavam cinquenta reais no total). Isso porque não estamos discutindo aqui danos materiais sofridos pela empresa, mas, sim, a incontornável quebra do alto grau de confiança que precisava ter o empregador quanto a uma trabalhadora que era ninguém menos que a própria responsável pelo estoque de medicamentos e, nessa função, além de subtrair medicações, tentou maliciosamente ocultar sua falta funcional grave cometendo outra falta funcional inadmissível, qual seja, a baixa nos produtos sem autorização dos superiores. Num contexto como esse, não há como negar o direito da empresa de rescindir o vínculo de emprego. Dada a relevância da matéria, cumpre notar que não há no acórdão recorrido nenhum elemento atenuante que explique de maneira minimamente razoável a conduta grave da reclamante. Tentou corrigir o erro? Tentou

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

comunicar ao empregador espontaneamente e ressarcir os bens subtraídos? Agiu de maneira impensada em razão de eventual estado de saúde comprometido? Nada disso se tem nos autos. Consta no acórdão somente a conduta deliberada reprovável da trabalhadora. Sendo assim, a reclamante deu a inequívoca justa causa para a dispensa pela empregadora.

Nesse sentido, cito os seguintes julgados:

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA A, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. APRESENTAÇÃO DE UM ÚNICO ATESTADO MÉDICO FALSO. Deve ser sanada a omissão apontada pela embargante, tendo em vista que não houve a devida análise quanto à possibilidade de a apresentação de atestado médico falso configurar justa causa. Embargos declaratórios providos, com efeito modificativo ao julgado, para se prosseguir no exame do agravo de instrumento. AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA A, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. APRESENTAÇÃO DE UM ÚNICO ATESTADO MÉDICO FALSO. Agravo de instrumento provido para verificar possível violação do art. 482, a, da CLT. **RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA A, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. APRESENTAÇÃO DE UM ÚNICO ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA GRAVE E SUFICIENTE PARA ROMPER A FIDÚCIA CONTRATUAL.** O Regional reverteu a justa causa porque entendeu haver ausência de razoabilidade e proporcionalidade na justa causa aplicada pelo reclamado, em razão de "uma única falta cometida, de forma isolada, sem histórico de outras condutas reprováveis praticadas pela empregada, admitida em 16.05.2008". No caso, ainda que não houvesse outro "fato gravoso no histórico da reclamante", não há falar em necessidade de gradação para a aplicação da pena mais grave, pois a apresentação de atestado médico falso, mesmo que único, afasta a confiança imprescindível na relação entre empregado e empregador. Logo, ainda que se trate de um único ato faltoso, é razão suficiente para a rescisão por justa causa, pois a conduta é grave o suficiente para afirmar-se que o empregador não está obrigado a manter o vínculo se a empregada comete tal ilícito (falsidade documental) para enganá-lo, induzindo-o virtualmente a erro. Esta Corte, por diversas vezes, entendeu ser prescindível a gradação de sanções, quando a gravidade do ato praticado justificar dispensa por justa causa, como no caso concreto. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 784-09.2015.5.10.0014, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 05/02/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2020)

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS EXTRAS. O Tribunal de origem, ao presumir verdadeira a jornada de trabalho alegada pela reclamante quanto ao período do qual não houve a juntada dos

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

cartões de ponto, decidiu em consonância com o item I da Súmula nº 338 do TST e, ao deferir as horas extras em relação ao período do qual houve a juntada dos registros de ponto, solucionou a controvérsia com fundamento no exame da prova produzida, insuscetível de reapreciação nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Logo, não há falar em contrariedade à Súmula no 338 do TST. Incidência das Súmulas nos 126 e 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. 2. JUSTA CAUSA. APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO FALSO. Diante da possível violação do art. 482, "a", da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **B) RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO FALSO.** Segundo o acórdão regional, a reclamante apresentou atestado médico adulterado para justificar sua ausência do trabalho. Há premissa fática na decisão recorrida de que o atestado médico beneficiava a reclamante, porquanto justificaria sua ausência do trabalho pelos dois dias comprovadamente determinados pela médica, acrescidos de mais três dias falsamente incluídos, e foi por ela apresentado, conforme declaração da gerente de atendimento. Assim, a quantidade de dias de afastamento falsamente acrescidos é quase o dobro dos dias de afastamento efetivamente concedidos pela médica. Ora, a apresentação pela reclamante de atestado médico comprovadamente falso, além de tipificado no art. 482, "a", da CLT, reveste-se de gravidade suficiente para ensejar a aplicação da penalidade máxima à empregada, haja vista o descumprimento pela autora do dever contratual de lealdade e de boa-fé objetiva. E, justamente em razão disso, a quebra da fidúcia é imediata, razão pela qual não há espaço para a aplicação de gradação da pena. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR - 10908-28.2016.5.03.0041, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 26/06/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2019)

**"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/14 - JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MARCAÇÃO DE PONTO PARA COLEGA DE TRABALHO AUSENTE. QUEBRA DE FIDÚCIA.** A reclamante, ao registrar a saída de outra empregada, sua irmã, como se ela fosse, praticou ato de improbidade, o qual autoriza a aplicação da penalidade de dispensa por justa causa, nos termos do art. 482, "a", da CLT, sem que haja necessidade de gradação da pena, uma vez que rompida a confiança que deve permear a relação de emprego, impossibilitando a continuidade do vínculo empregatício. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (Processo: RR - 1000282-80.2016.5.02.0001 Data de Julgamento: 21/03/2018, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018.)

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – RECISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA - IMPROBIDADE – QUEBRA DE**

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

**FIDÚCIA ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO.** O Tribunal Regional concluiu pela existência de motivos suficientes a ensejar a justa causa aplicada, uma vez que a reclamante incorreu em ato de improbidade, capitulado no art. 482, alíneas "a", "b", parte final, e "h", da CLT, a saber, a simulação de ter laborado horas excedentes, mediante marcação de ponto por outra empregada. Tal conduta caracteriza falta funcional de natureza grave, autorizando a demissão com justa causa, porquanto os atos praticados ocasionam a quebra de confiança entre empregador e empregado, dispensando a gradação das penalidades. Agravo de instrumento desprovido". (TST-AIRR-5550-26.2012.5.17.0004, 7ª Turma, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT: 20/03/2015)

**"JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MARCAÇÃO DE PONTO PARA OUTRO COLEGA. QUEBRA DE FIDÚCIA.** A conduta da reclamante de realizar troca de favores com outra colega para marcação de ponto justifica a aplicação da penalidade disciplinar máxima, nos termos do art. 482, -a-, da CLT, restando despicienda a gradação da pena, uma vez que elidida a necessária confiança que deve permear a relação empregatícia, de modo que impossível a continuidade do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido." (Processo: RR - 14000-33.2010.5.17.0009 Data de Julgamento: 16/10/2013, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013.)

**"RECURSO DE REVISTA. ATO DE IMPROBIDADE. TENTATIVA DE FURTO. ALIMENTOS IN NATURA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA.** O ato de improbidade, por consistir em uma grave violação do dever de lealdade do empregado para com seu empregador, justifica a aplicação direta da penalidade de demissão por justa causa, conforme permissivo do artigo 482, -a-, da CLT. A fidúcia exigida na relação de emprego foi arranhada de morte, não se justificando a gradação de penalidades. Conhecido e provido." (Processo: RR - 46500-26.2007.5.04.0008 Data de Julgamento: 25/08/2010, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/09/2010.)

Os julgados citados trazem teses que levam em conta situações similares à examinada no caso concreto, demonstrando o entendimento desta Corte Superior sobre a matéria, o qual também deve ser aplicado neste processo.

Dou provimento ao agravo de instrumento por provável violação ao art. 482, "a", da CLT".

Até aqui prevaleceu o voto proferido pela ilustre Relatora.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013****II - RECURSO DE REVISTA.****I - CONHECIMENTO****1 - PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL.**

Foram preenchidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal.

**2 - PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL.****DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. APROPRIAÇÃO DE MEDICAMENTO PARA USO PRÓPRIO SEM AUTORIZAÇÃO. QUEBRA DE CONFIANÇA.**

Trata-se de Recurso de Revista interposto pela reclamada em face de acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região mediante o qual foi conhecido e provido o recurso ordinário interposto pela reclamante, para, revertendo a justa causa aplicada, condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias.

Importante frisar que o Recurso de Revista foi interposto a acórdão publicado na vigência da Lei n.º 13.467/2017.

O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região deu provimento ao Recurso Ordinário interposto pela reclamante para, reformando a sentença, reverter a justa causa aplicada, bem como condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias. Valeu-se, para tanto, dos seguintes fundamentos (grifos acrescidos):

"A autora postula a reversão da justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias O pedido foi negado em primeira instância nos seguintes termos (fls. 190/191):

A autora afirma que foi demitida injustamente por justa causa. Requer a reversão para a modalidade sem justa causa.

A ré, a seu turno, sustenta a validade da justa causa aplicada. Afirma que a penalidade foi aplicada porque a autora retirou medicamento do estoque para uso em si própria, sem autorização de seus superiores, o que teria caracterizado um ato de improbidade.

Como sempre ressaltado por este Juízo, para a configuração da dispensa motivada e necessário a prova robusta, haja vista que a repercussão de tal reconhecimento na vida laborativa do empregado e efetiva, gerando serias consequências.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

A resistência do reconhecimento judicial da dispensa motivada é justificada pelo fato de ser a forma anormal da rescisão contratual, quando as verbas rescisórias garantidas por lei são suprimidas do patrimônio do trabalhador em prol do empregador, em face de motivo grave o suficiente para tanto. Trata-se da pena, da punição que o mau empregado merece e é aplicável pelo poder diretivo do empregador em relação ao contrato de trabalho.

Assim, os fatos que ensejam tal penalidade devem ser cabalmente provados pela empregadora, sobre a qual recai o ônus probatório, nos termos do art. 818 da CLT.

O aviso de demissão acostado a fl. 109 revela que a autora foi dispensada por justa causa em 02/09/2019, em razão de ato de improbidade, nos termos da alínea "a" do artigo 482 da CLT. Segundo esse documento, foi constatado, através de relatório interno de estoque, que a autora retirou medicamentos e materiais, sem qualquer autorização de seus superiores. Ainda, consta que a administração do medicamento foi realizada dentro das dependências do hospital.

Em depoimento pessoal, a autora confirma que praticou o ato ensejador da justa causa.

Considero que o ocorrido que possui gravidade suficiente a justificar a aplicação da penalidade máxima pela reclamada, por resultar em quebra da confiança necessária entre empregado e empregador.

A atitude da reclamante, por certo, torna impossível a manutenção da relação laboral, eis que evidencia a má-fé e ato de improbidade por parte da autora, o que abala de forma irreparável a confiança e a boa-fé que devem reger as relações de emprego.

Logo, em que pese os argumentos da autora, o efetivo convencimento do Juízo é de que cometeu a falta grave que lhe é imputada.

Por conseguinte, correta a forma de demissão adotada pela ré, sendo confirmado pelo Juízo que a rescisão do contrato de trabalho se deu por justa causa, nos termos do art. 482, alíneas "a", da CLT.

Rejeito em análise conjunta e oportuna, todos os pedidos decorrentes da alegada rescisão imotivada."

Irresignada, a reclamante alega que: a) a dispensa decorreu da suposta falta grave consistente na utilização de medicamento do estoque (ferripolimaltose/ferritina) em si própria sem anuência de seus superiores; b) "todos" tiveram ciência indireta do ato (porque afirmou aos presentes que iria precisar fazer a aplicação; c) todo o hospital é monitorado por câmeras; d) não

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

obteve os medicamentos de maneira furtiva; c) pegou o medicamento e o deixou em sua gaveta para que dias após uma colega lhe fizesse a aplicação; f) o custo do medicamento era de aproximadamente R\$ 10,00 (dez reais); g) o medicamento não era de uso controlado; f) trabalhou por quatorze anos com reputação ilibada em cargo de confiança; g) em nenhum momento agiu com dolo; h) trata-se de uma prática normal entre médicos e enfermeiros; i) o ato foi utilizado pela recorrida como pretexto para não pagar as verbas trabalhistas; e j) a "cúmplice" do ato foi punida apenas com advertência. Por tais alegações, pugna pela reforma da sentença, com a reversão da justa causa e o pagamento das verbas rescisórias.

**Análise**

Por representar a modalidade mais severa do exercício do poder disciplinar do empregador, a justa causa deve ser acompanhada de prova convincente, pelo empregador, de que observou os requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre os quais a tipicidade, imediatidade (tempo de reação) e gradação de penalidades. Como a medida constitui ato desabonador na vida profissional do trabalhador, e indispensável que a justa causa seja comprovada de forma muito convincente pelo empregador.

À ré competia a prova da legalidade, adequação, imediatidade da justa causa aplicada sob a alínea "a" do art. 482 da CLT

Pois bem.

O boletim de ocorrência de fls. 40/41 contém a seguinte descrição de fatos noticiados pela reclamante:

"[...] NO HOSPITAL VITA NA BR 116 KM 396 Nº 4021 NO DIA 02/09/2019 ÀS 17:30 A JULIANE MELZER CHINCOSKI ZORECK EX-CHEFE DEMITIU A NOTICIANTE POR JUSTA CAUSA E QUE A ADVOGADA DO HOSPITAL DISSE NÃO SAIRIA DA SALA O TEOR DA DEMISSÃO. A NOTICIANTE RELATA QUE OS OUTROS HOSPITAIS E OS COLEGAS DO VITA ESTÃO SABENDO DA DEMISSÃO DELA E QUE A JULIANE ESTÁ DIFAMANDO-A E DIZENDO O MOTIVO DA DEMISSÃO, MAS ESTAVA ACORDADO QUE NINGUÉM SABERIA O TEOR DA DEMISSÃO."

Já a advertência de fl. 114, assinada em 4/9/2019 e encaminhada a ROSILENE BUENO DE C DOS SANTOS, indica que a advertida "[...] administrou medicamento intravenoso em colega de trabalho sem qualquer prescrição e/ou receita médica e em local que não é destinado para esse fim, o que colocou a colega em risco assistencial, bem como durante o expediente de trabalho de ambas, na data de 30/08". Outrossim, o documento consigna que "Sua conduta está caracterizada como falta grave, para todos os fins" e que na hipótese de reiteração "[...] poderão ser aplicadas penalidades mais severas, inclusive a rescisão contratual por justa causa, nos termos do artigo 482 da C.L.T."

A prova oral foi coletada em meio audiovisual, com a adoção dos procedimentos descritos na ata de audiência de fls. 182/184.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

**A autora confessou que pegou duas ampolas do medicamento para uso próprio (18seg - 26seg), e que pediu para uma colega aplicar-lhe o produto mesmo sem autorização (1min17 - 1min28), o que era contrário às normas da empresa (2min13 - 2min28).**

**Por sua vez, o preposto da ré afirmou que o valor dos medicamentos subtraídos era de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por ampola (3min8 - 3min23), e que não houve advertência previamente ao desligamento por conta da quebra da confiança, agravada em razão de a infratora ter sujeitado o hospital a sanções junto à Anvisa por contra do extravio (3min40 - 4min21). No mais, ainda que a pergunta tenha sido indeferida, é possível ouvir que o preposto da ré afirmou que a autora jamais sofreu advertências (4min48 - 4min55).**

**Por fim, a única testemunha ouvida depôs que: a) a ré poderia ser responsabilizada pela Anvisa por eventuais extravios de medicamentos (8min55 - 9min35); b) a autora não poderia retirar medicamentos sem autorização (9min38 - 9min52); c) a recorrente era responsável pelo controle de estoque (10min5 - 10min39); d) a reclamante realizou baixa no inventário (11min23 - 11min33) mesmo sem autorização para fazê-lo (11min7 - 11min21); e e) a autora sempre teve excelente desempenho, ressaltando-se apenas dissabores no trato com os demais funcionários (4min48 - 4min55).**

Nota-se que os medicamentos extraviados (ferripolimaltose/ferritina) eram de valor monetário reduzido. Outrossim, a exposição da ré à punição pela Anvisa em virtude de extravios de medicamentos nem sequer foi alegada em contestação, não podendo ser levada em conta nas razões de decidir. Salienta-se, ainda, que o contrato de trabalho perdurou de 16/8/2004 a 2/9/2019 (TRCT, fl. 38) e que não houve qualquer outra penalidade aplicada à autora anteriormente à demissão, conforme confessado pelo preposto da recorrida e confirmado pela testemunha.

**A justa causa, para ser caracterizada, exige a prática, pelo empregado, de ato que, além de violar obrigação legal ou contratual, seja de gravidade tal, segundo sua natureza ou repetição, que impossibilite a continuidade do vínculo laboral. Assim, manter a justa causa, neste caso, afronta aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.**

**Com efeito, embora a extinção do contrato tenha ocorrido com imediatidade suficiente (ato desabonador em 30/8/2019 e desligamento em 2/9/2019), o medicamento subtraído (ferripolimaltose/ferritina) era de valor monetário reduzido, e não consta na lista de medicamentos de uso controlado (Portaria nº 344, de 12 de maio de 1998 do Ministério da Saúde), o que aliás sequer é alegado em contestação.**

**Por fim, não houve qualquer gradação de penalidades.** Durante os mais de 15 (quinze) anos de contrato de trabalho entre as partes a punição ora examinada foi a única praticada pela ré.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

Deve-se, portanto, reverter a justa causa aplicada, deferindo à autora o pagamento das verbas rescisórias postuladas na inicial (fl. 7), a saber: aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais com o adicional de 1/3 (um terço) e multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS. Ainda, devem ser emitidas as guias para liberação do FGTS e percebimento do seguro-desemprego.

Reformo a sentença para, revertendo a justa causa aplicada, condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias [aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais com o adicional de 1/3 (um terço), multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS], bem como determinar a expedição de alvará para habilitar a trabalhadora a requerer a concessão de seguro-desemprego perante o órgão competente e possibilitar o levantamento do FGTS.

Sustenta a reclamada, em seu Recurso de Revista, que a sentença que reconheceu a validade da dispensa por justa causa da reclamante, em razão de ato de improbidade, deve ser restabelecida. Assevera que "*as premissas fáticas incontroversas – comprovam que era imperioso o reconhecimento da aplicação do art. 482, "a", da CLT, ao contrário do entendimento manifestado no E. TRT/PR*". Afirma que referido dispositivo não estabelece que o ato de improbidade somente configura justa causa quando há penalidades anteriores, tampouco exige que o bem subtraído tenha valor elevado. Acrescenta que os requisitos "valor elevado" e "gradação de penalidades" não são estabelecidos pela doutrina e pela jurisprudência, sendo inegável que um só ato de improbidade é suficiente para quebrar a fidúcia e justificar a dispensa imotivada, independentemente do valor do bem subtraído. Aponta violação do artigo 482, a, da CLT e transcreve arestos para confronto de teses.

**Ao exame.**

Cumprido esclarecer que, nos termos do artigo 896-A da CLT, deve esta Corte superior examinar "*previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica*".

Na hipótese dos autos, restou incontroverso que a autora, mesmo ciente de se tratar de procedimento contrário às normas da empresa, pegou, sem autorização superior, "*duas ampolas de medicamentos para uso próprio*". Oportuno ressaltar que a empregada era responsável pelo controle de estoque e, em razão da subtração dos medicamentos, deu baixa no inventário de estoque com o objetivo de ocultar sua falta funcional. O fato ocorreu em 30/8/2019 e a demissão por justa causa da autora deu-se em 2/9/2019.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

Compulsando-se o acórdão prolatado pela Corte de origem, extrai-se que os fundamentos adotados para reverter a justa causa aplicada à reclamante foram os seguintes: **(i)** valor monetário reduzido do medicamento subtraído; e **(ii)** ausência de gradação de penalidades, tendo em vista que a autora trabalhou no hospital de 2004 a 2019 e jamais sofreu qualquer penalidade. Considerou o Tribunal Regional que a aplicação da justa causa, na presente hipótese, afronta os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Os arestos transcritos no apelo revelam-se inespecíficos ao caso em tela, pois não abordam as mesmas premissas fáticas adotadas como razões de decidir na presente hipótese, quais seja, o valor monetário reduzido do bem subtraído e a ausência de gradação de penalidades.

Os dois julgados transcritos à p. 237 do eSJJ versam acerca de hipóteses em que, não obstante tenha sido observado o valor irrisório do bem subtraído, foi reconhecida a falta grave autorizadora da demissão por justa causa. Os demais julgados transcritos à p. 276 do eSJJ, por outro lado, limitam-se a analisar a possibilidade de configuração de justa causa em decorrência da prática de falta grave, ainda que tenha ocorrido uma única vez, sem se cogitar na gradação de penalidades.

A divergência jurisprudencial, hábil a impulsionar o recurso de revista há de partir de arestos que, reunindo as mesmas premissas de fato e de direito ostentadas pelo caso concreto, ofereçam diverso resultado. No caso em tela, nenhum dos arestos transcritos aborda ambos os fundamentos adotados pelo Tribunal Regional para afastar a justa causa aplicada.

Nessas circunstâncias, reputa-se não preenchido o requisito a que alude o inciso I da Súmula nº 296 do TST, que exige a demonstração da existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, a fim de configurar-se divergência jurisprudencial específica.

Sobeja a alegação de afronta ao artigo 482, **a**, da CLT.

No presente caso, o Tribunal Regional, ao afastar a justa causa aplicada à reclamante considerou o valor monetário reduzido do bem subtraído pela empregada – duas ampolas de medicamento para uso próprio, no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) cada.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

De outro lado, entendeu que não houve gradação da pena, uma vez que o contrato de trabalho perdurou de 16/8/2004 a 2/9/2019 bem como considerou que não foi aplicada à autora nenhuma outra penalidade anteriormente à demissão. Nesse contexto, considerou que a manutenção da justa causa, neste caso, importa em afronta aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, razão pela qual reverteu a sentença em que foi aplicada a despedida por justa causa.

Com efeito, para a aplicação da penalidade de demissão por justa causa, importante a presença de alguns requisitos, quais sejam: a tipicidade da conduta, a validade da penalidade imposta, considerando o dolo ou culpa do empregado, o nexó existente entre a falta e a penalidade aplicada, bem como sua adequação e proporcionalidade, além da gradação da pena e a imediatidade da sua aplicação.

Na hipótese, incontroverso que houve a subtração de bem da reclamada, pela empregada, que era a responsável pelo controle de estoque de medicamentos. **Não obstante se trate de ato reprovável, não se considera que seja tal ato suficiente para atrair a aplicação da penalidade mais grave que pode ser imputada a um empregado, no caso, a demissão por justa causa.**

Importante considerar, ainda, o valor reduzido do bem subtraído pela empregada, bem como relevante que seja observado que, em mais de 15 anos de trabalho a empregada não sofreu qualquer tipo de punição. Dessa forma, não há como deixar de observar o princípio da proporcionalidade entre a conduta praticada e a medida disciplinar imposta.

Não se olvida a existência de jurisprudência desta Corte no sentido de que não há necessidade de aplicação prévia de outras penalidades para que seja aplicada a justa causa quando constatada a gravidade da conduta praticada pelo empregado, afastando-se a gradação de penalidades e autorizando a imediata rescisão do contrato de trabalho.

É o que se extrai dos seguintes precedentes desta Corte Superior:

**"RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA REITERADA. ATO DE IMPROBIDADE. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA.** 1. A Segunda Turma, com fundamento nas premissas fáticas firmadas no acórdão regional, concluiu que, não obstante a confissão do empregado, perante a Comissão de

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

Sindicância, quanto à adulteração de atestado médico, por duas vezes, não configura ato de improbidade apto a justificar a dispensa por justa causa, porque não observada a devida gradação na aplicação das penalidades de suspensão, seguida pela dispensa por justa causa. 2. O princípio da proporcionalidade entre a falta e a punição, embora discipline hipóteses em que o empregador exorbite seu poder disciplinar, não tem aplicação irrestrita, pois encontra limites no direito assegurado em lei ao empregador para rescindir o contrato de trabalho, por justa causa, quando o empregado cometer falta grave prevista no art. 482 da CLT, agindo com menoscabo do dever de confiança recíproca, ou seja, violando o elemento fiduciário que alicerça o vínculo empregatício. 3. **A jurisprudência desta Corte Superior sinaliza não ser exigível a gradação de sanções quando a gravidade do ato praticado justifica a sumária dispensa por justa causa**, hipótese dos autos. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido " (E-RR-132200-79.2008.5.15.0120, **Subseção I Especializada em Dissídios Individuais**, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 07/12/2018).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. **DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. CONFIGURAÇÃO. PROPORCIONALIDADE ENTRE A CONDUTA DO TRABALHADOR E A PENALIDADE APLICADA.** 1. A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento, uma vez que o recurso de revista não demonstrou pressuposto intrínseco previsto no art. 896 da CLT. 2. Na hipótese, o Tribunal Regional, valorando fatos e provas, firmou a sua convicção no sentido de que o reclamante praticou falta grave capaz de autorizar a resolução motivada do contrato de trabalho, por se revelar desidioso no cumprimento de suas atribuições (abandono do posto de trabalho, sem justificativa, no horário de maior movimento do estabelecimento, mesmo sabendo que os demais empregados haviam faltado ao serviço). Nesse contexto, inexistente terreno fértil para o reconhecimento de inequívoca violação do art. 482 da CLT, na forma prevista na alínea "c" do art. 896 da CLT, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST. **Sinale-se não ser exigível a gradação de sanções quando a gravidade do ato praticado justifica a sumária dispensa por justa causa.** Precedentes. Agravo a que se nega provimento." (Ag-AIRR - 616-09.2011.5.09.0003, Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 04/04/2018, **1ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 06/04/2018.)

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. 1. JULGAMENTO EXTRA PETITA . INÉPCIA DA INICIAL. LIMITES DA LIDE. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. 2. DESCONSIDERAÇÃO DO DEPOIMENTO DA TESTEMUNHA. ART. 447, § 3º, DA

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

CLT. AUSÊNCIA DE INFORMAÇÃO ESPECÍFICA, DEVIDAMENTE COMPROVADA, PARA QUE SE CONFIGURE O EVIDENTE INTERESSE DA TESTEMUNHA NA CAUSA. SÚMULA 126/TST. INCIDÊNCIA, ADEMAIS, DE PRECLUSÃO, NOS TERMOS DO ART. 795 DA CLT. 3. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS. PROMOÇÃO. SÚMULA 126/TST. 4. COMISSÕES, PRÊMIOS, GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO E FAIXA SALARIAL MÍNIMA DO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) E PISOS DIFERENCIADOS. SÚMULA 126/TST. 5. FÉRIAS. AUSÊNCIA DE INOBSERVÂNCIA AO PRAZO PREVISTO NO ART. 145 DA CLT. SÚMULA 126/TST. 6. RESCISÃO CONTRATUAL. **JUSTA CAUSA APLICADA À OBREIRA.** SÚMULA 126/TST. 6. HORAS EXTRAS. INEXISTÊNCIA DE DIFERENÇAS IMPAGAS. SÚMULA 126/TST. 7. MULTA DO ART. 477 DA CLT. QUITAÇÃO TEMPESTIVA DAS VERBAS RESCISÓRIAS. SÚMULA 126/TST. Para o Direito brasileiro, "justa causa" é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. Portanto, para a sua caracterização, devem estar presentes os seguintes requisitos: a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexos de causalidade; e) adequação e proporcionalidade; f) imediatividade da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição ('non bis in idem'); i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, verifica-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). No que tange ao caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, considera-se fundamental que o poder punitivo seja exercido com a finalidade de ajustar o obreiro à sadia convivência laborativa, em um contexto de regras lícitas adotadas pela empresa. O objetivo central de tal poder não seria sancionar, punir, mas principalmente criar condições para a ressocialização obreira no universo empresarial. A punição deve ser encarada apenas como instrumento subordinado a esse objetivo maior, do mesmo modo que a exclusão do trabalhador do emprego deve ser tida como solução cabível somente em casos efetivamente justificáveis. É mecanismo de realização desse caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar a gradação de penalidades. De fato, a adoção de medidas punitivas em escala crescente transmite ao obreiro a clara noção do desajuste de seu comportamento, permitindo o melhor alcance de sua ressocialização laborativa. A gradação favorece, pois, em geral, o sentido didático do exercício punitivo. **É claro que pode existir conduta que se concentre em um único ato, excepcionalmente grave. Embora não se trate de regra geral, se isso ocorrer, não há que se falar em gradação**

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

**de penalidades.** Na hipótese, verifica-se que o Tribunal Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias constantes dos autos, manteve a sentença que ratificou a justa causa aplicada à Obreira. À luz das premissas constantes no acórdão recorrido, não há como alterar a conclusão adotada pelo TRT, no sentido de que restou evidenciada a conduta faltosa da Autora, excepcionalmente grave, capaz de quebrar a fidúcia que se exige do respectivo contrato de trabalho, não se havendo falar em reversão da medida adotada pela Reclamada. Ademais, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa aplicada à Obreira, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Isso porque, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Por fim, carecem de prequestionamento as alegações obreiras de inobservância ao preceituado nas cláusulas 78 e 80 da norma coletiva, porquanto o TRT não emitiu tese sob a perspectiva ora invocada, tampouco foi instado a fazê-lo por meio dos competentes embargos de declaração (incidência da Súmula 297/TST). Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" (Ag-AIRR-1000650-33.2017.5.02.0461, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/09/2022).

"(...) **RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. ART. 482, -B-, DA CLT. CONFIGURAÇÃO.** Nos termos do que registrado pelo acórdão regional, **ficou comprovado que o Reclamante, durante o contrato de trabalho, nunca foi -pessoa de bom trato; tratava os demais de forma agressiva, violenta e intimidativa.** Era comuníssimo o uso de palavrões quando dos tratamentos-. Dessa feita, uma vez configurado ato faltoso tipificado no art. 482 da CLT, não há respaldo legal à exigência de gradação para a aplicação de penalidade ao Empregado, sendo passível a dispensa por justa causa. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido." (ARR - 124000-07.2009.5.09.0091, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 28/03/2012, **4ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 03/04/2012.)

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. **1. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE CONFIGURADA. MARCAÇÃO DE PONTO PARA EMPREGADO QUE SE ENCONTRAVA AUSENTE NO SERVIÇO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA.** Situação em que o Tribunal Regional entendeu que a marcação de ponto para outro empregado, que não se encontrava presente no serviço, configura falta grave, apta a ensejar a pena da demissão por justa causa, por improbidade. Com efeito, o art. 482, "a", da CLT, elenca o ato de improbidade no desempenho das funções como um dos fatores para a configuração da dispensa por justa causa. **E esta Corte entende ser desnecessária a gradação das penas quando a gravidade do ato praticado justificar a dispensa por justa causa.** Desse modo, registrado o ato grave de improbidade praticado pelo obreiro, correta a decisão regional em que mantida a demissão por justa causa. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. (...) (Ag-ARR-1002046-70.2016.5.02.0076, **5ª Turma**, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 16/12/2022).

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA A, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. APRESENTAÇÃO DE UM ÚNICO ATESTADO MÉDICO FALSO. Deve ser sanada a omissão apontada pela embargante, tendo em vista que não houve a devida análise quanto à possibilidade de a apresentação de atestado médico falso configurar justa causa. Embargos declaratórios providos, com efeito modificativo ao julgado, para se prosseguir no exame do agravo de instrumento. AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA A, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. APRESENTAÇÃO DE UM ÚNICO ATESTADO MÉDICO FALSO. Agravo de instrumento provido para verificar possível violação do art. 482, a, da CLT. **RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA A, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. APRESENTAÇÃO DE UM ÚNICO ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA GRAVE E SUFICIENTE PARA ROMPER A FIDÚCIA CONTRATUAL.** O Regional reverteu a justa causa porque entendeu haver ausência de razoabilidade e proporcionalidade na justa causa aplicada pelo reclamado, em razão de "uma única falta cometida, de forma isolada, sem histórico de outras condutas reprováveis praticadas pela empregada, admitida em 16.05.2008". **No caso, ainda que não houvesse outro "fato gravoso no histórico da reclamante", não há falar em necessidade de gradação para a aplicação da pena mais grave, pois a apresentação de atestado médico falso, mesmo que único, afasta a confiança imprescindível na relação entre empregado e empregador.** Logo, ainda que se trate de um único ato faltoso, é razão suficiente para a rescisão por justa causa, pois a conduta é grave o suficiente para afirmar-se que o empregador não está obrigado a manter o vínculo se a empregada comete tal ilícito (falsidade documental) para enganá-lo, induzindo-o virtualmente a erro. Esta Corte, por diversas vezes, entendeu ser prescindível a gradação de

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

sanções, quando a gravidade do ato praticado justificar dispensa por justa causa, como no caso concreto. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 784-09.2015.5.10.0014, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 05/02/2020, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 14/02/2020)

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA - IMPROBIDADE - QUEBRA DE FIDÚCIA ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO.** O Tribunal Regional concluiu pela existência de motivos suficientes a ensejar a justa causa aplicada, uma vez que a reclamante incorreu em ato de improbidade, capitulado no art. 482, alíneas 'a', 'b', parte final, e 'h', da CLT, a saber, a simulação de ter laborado horas excedentes, mediante marcação de ponto por outra empregada. **Tal conduta caracteriza falta funcional de natureza grave, autorizando a demissão com justa causa, porquanto os atos praticados ocasionam a quebra de confiança entre empregador e empregado, dispensando a gradação das penalidades.** Agravo de instrumento desprovido." (AIRR - 55500-26.2012.5.17.0004, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 18/03/2015, **7ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015.)

**"(...) III - RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO E INSUBORDINAÇÃO GRAVE. ACESSO A DADOS CADASTRAIS SEM A DEVIDA MOTIVAÇÃO DO SERVIÇO. VIOLAÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE CORRENTISTA.** 1. O TRT, a despeito da falta cometida pelo autor – acesso sem a devida motivação do serviço dos dados cadastrais de sua ex-esposa – considerou exagerada a pena de despedida por justa causa, revertendo-a para dispensa sem justa causa, decorrente de mau procedimento e insubordinação grave. A doutrina e a jurisprudência são uníssonas que há de se observar em caso de falta grave cometida pelo empregado a necessária gradação da pena, o que tem amparo nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Também é destacado que em certos casos, em decorrência da gravidade do ato, pode não haver *"qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho"*. Para o TRT a ação do autor foi *"insuficiente para ensejar a justa causa na modalidade mau procedimento e indisciplina, nos termos do artigo 482, alínea b e h, da Consolidação das Leis do Trabalho, diante da ausência de proporcionalidade entre a conduta praticada e a penalidade aplicada"*. 2 . No entanto, a conduta do autor foi sim de extrema gravidade. Ele fez uso de seus privilégios decorrentes do cargo que ocupava para acessar dados sigilosos de sua ex-esposa, violando a sua intimidade e vida privada, direitos constitucionalmente protegidos pelo art. 5º, X e XII, da CF. A relação entre o cliente e o banco é regulada por lei, sendo considerada pelo Estado e por todos os envolvidos de

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

extrema sensibilidade. O sigilo bancário é direito garantido pelo art. 1º da Lei Complementar nº 105/2001, sendo que a sua quebra, conforme o §4º do mesmo artigo, somente pode ser feita por ordem judicial para apuração de qualquer ilícito, o que não é o caso dos autos. Além disso, o acesso às informações bancárias e financeiras dos usuários também é acobertada pelo sigilo fiscal e mesmo os órgãos e entidade incumbidas da fiscalização fiscal e financeira têm o dever de manter o sigilo dos dados, conforme arts. 5º e 6º da referida Lei Complementar. 3 . Ainda que o caso dos autos não trate especificamente de compartilhamento de dados, o julgado vinculante proferido pela Suprema Corte na ADI 6.649 e APDF 695 direciona a interpretação em casos como o dos autos, em que o empregado se vale das prerrogativas funcionais para acessar dados sigilosos, com intuito meramente particular e desvinculado da atividade exercida. A proteção dos dados da cliente dentro do ambiente bancário, portanto, é um dos múnus de maior relevância dentro da sociedade. 4 . O autor acessou o cadastro de uma cliente do banco sem a devida necessidade do serviço. Mas não foi de qualquer cliente, foi o cadastro de sua ex-esposa, com quem estava envolvido em separação litigiosa, buscando, assim, informações que lhe favorecessem, uma ação extremamente reprovável e indigna da sua posição de empregado da instituição bancária. O autor, aproveitando-se de seu cargo, feriu gravemente a maior responsabilidade do banco e sua própria como bancário, qual seja, a proteção dos dados do cliente. A entidade bancária não pode compactuar com desvios de seus empregados que comprometam o principal pilar da relação com seus clientes, a confiança. 5. É verdade que o autor prestou serviço no banco por mais de 30 anos, sem nenhuma intercorrência, mas há casos em que não há alternativa, senão o desligamento do empregado. Os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade não servem apenas ao empregado, mas também às vítimas, nesse caso a organização bancária e a ex-esposa do autor. Inclusive, eventual utilização dos dados da ex-esposa pelo empregado para fins diversos, poderia ensejar a responsabilização da instituição bancária. 6. O autor acessou, tal como consta na petição inicial (art. 374, III do CPC), o cadastro de sua ex-esposa em quatro momentos distintos, nos anos de 2004, 2005 e 2010, o que foi descoberto em auditoria interna para apuração de denúncia realizada pela cliente. **Extrai-se dos autos que o reclamante realizou 10 consultas aos dados de sua ex-esposa durante aquele período.** 7. Ressalte-se que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018), ainda que posterior aos fatos narrados, expressamente declina no art. 2º como fundamentos da proteção dos dados pessoais: (I) o respeito à privacidade; (II) à autodeterminação informativa; (III) à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem e (IV) a defesa do consumidor. A referida lei orienta que o tratamento de dados pessoais deve observar a boa-fé e os princípios da finalidade, adequação, necessidade, segurança e prevenção (art. 6º, I, II, III, VII e VIII), de modo que a conduta do reclamante ensejou a violação dos dados pessoais da sua ex-esposa, pois

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

desviada de qualquer finalidade da instituição bancária, tendo o intuito de satisfação de interesse pessoal, notadamente em face da ação de divórcio litigioso e de revisão da pensão alimentícia de sua filha. 8. A proteção dos dados pessoais constitui direito fundamental previsto no art. 5º, LXXIX, da CF (incluído pela EC nº 115/2022). A evolução da sociedade, da tecnologia e das relações sociais não pode resultar em desproteção jurídica do ser humano, razão pela qual, antes mesmo da regulamentação legislativa da proteção de dados pessoais, princípios basilares como a intimidade e a privacidade (art. 5º, X e XII da CF), enquanto desdobramentos da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), já regiam as relações jurídicas, inclusive na esfera privada, a partir da concepção da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. 9. O mau procedimento e a insubordinação grave já ensejariam, *per si*, a despedida por justa causa, uma vez que capituladas essas condutas no art. 482 da CLT. **Ocorre que a conduta do trabalhador foi além, caracterizando ato de improbidade pela prática de infração penal e obtenção de vantagem junto à ex-esposa, em processo judicial.** Logo, o ato praticado detém gravidade suficiente para justificar a dispensa do autor por justa causa, ensejando a ruptura da confiança atinente à relação de emprego, não sendo o caso de se aplicar a gradação pedagógica de punições. Recurso de revista conhecido por violação do art. 482, b e h, da CLT e provido" (RR-297-51.2015.5.21.0008, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/09/2023).

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. TESOUREIRA. FALTA GRAVE. DESÍDIA. AUSÊNCIA DE CONTROLE DO NUMERÁRIO EXISTENTE EM CAIXA. PROCESSO ADMINISTRATIVO REGULARMENTE INSTAURADO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO, DA AMPLA DEFESA E DA IMEDIATIDADE. DESNECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DA GRADUÇÃO DAS PENAS.** O Tribunal Regional do Trabalho, instância competente para a análise do conjunto fático-probatório dos autos, manteve a justa causa aplicada à reclamante, concluindo que a autora, no exercício da função de tesoureira, "*praticou falta grave no âmbito dos seus deveres funcionais, já que se omitiu da responsabilidade que lhe era incumbida, deixando de efetuar o controle diário do numerário da agência*". Consta do acórdão recorrido que, dentre as funções da reclamante, previstas no regulamento interno da reclamada, estava "*a incumbência de analisar diariamente o saldo financeiro que passa na agência, bem como fazer a contagem diária do numerário e de cheques da agência e confrontar com o saldo constante no sistema, apontar irregularidades, consignando ser de responsabilidade do Encarregado de Caixa de Retaguarda (Tesoureiro) danos e prejuízos que vier a causar à empresa, por dolo ou culpa*", o que não foi realizado pela autora. Nesse contexto, qualquer conclusão em sentido diverso ao do Regional demandaria a revisão do conjunto fático-probatório dos autos, o que é vedado pela Súmula nº 126 desta Corte.

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

Ademais, nos termos da jurisprudência desta Corte, em casos como o dos autos, é prescindível a observância da gradação das penas, em face da gravidade do ato praticado. Precedentes. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-20834-09.2018.5.04.0664, **8ª Turma**, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 10/07/2023).

Entretanto, considero que a conduta da autora, na hipótese dos autos, **não se reveste de tal gravidade de modo a autorizar a aplicação imediata da penalidade de demissão por justa causa**, pois, como registrado pelo Tribunal Regional, tal ato implicaria em afronta ao **princípio da proporcionalidade**.

Nesse mesmo sentido, observem-se os seguintes precedentes desta Corte superior (destaques acrescidos):

"(...) III - RECURSO DE REVISTA. **DISPENSA POR JUSTA CAUSA**. ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA DA EMPREGADORA. POSTAGEM DESABONADORA NO STATUS DO WHATSAPP. **GRAVIDADE DA CONDUTA NÃO VERIFICADA. JUSTA CAUSA NÃO CARACTERIZADA**. 1. A Corte de origem negou provimento ao recurso ordinário da reclamada, mantendo, com isso, a sentença que declarou, "*para todos os efeitos que o término do contrato de trabalho operou-se sem justa causa*". 2. No caso, o reclamante valeu-se de seu aplicativo de mensagens para externar seu sentimento de insatisfação com o suposto atraso do pagamento da parcela do 13º salário - a qual, em realidade, foi quitada tempestivamente. 3. Conquanto a linguagem empregada denote agressividade e suscite repúdio, configurando, portanto, uma conduta reprovável, não se reveste da gravidade necessária à configuração da justa causa, sobretudo quando considerado que **o reclamante prestou serviços por oito anos sem ter cometido infração disciplinar e que a publicação foi retirada em poucos minutos**. 4. Não há, pois, como concluir que após oito anos de vínculo empregatício, a publicação, mantida por poucos minutos, contendo uma reclamação acerca do atraso de uma das parcelas legais implique na quebra absoluta da fidúcia imprescindível à relação empregatícia. 5. Portanto, não havendo infração revestida de tal gravidade a atrair a aplicação imediata da justa causa, deveria a empresa ter observado o princípio da gradação das penas. 6. Sendo assim, analisando-se as premissas fáticas narradas no acórdão regional sob o norte dos princípios da continuidade da relação de emprego bem como do direito constitucional ao trabalho (arts. 5º, XIII, e 6º, *caput*), tem-se que o enquadramento jurídico emprestado pela Corte de origem foi o mais acertado, não merecendo reparos o acórdão regional impugnado. (RR-11752-15.2020.5.18.0010, **1ª Turma**, Redator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 15/04/2024).

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. REVERSÃO. GRADAÇÃO DE PENALIDADES NÃO OBSERVADA. SÚMULA 126 DO TST. A jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido de que, para ensejar a dispensa por justa causa do empregado, é necessária, como regra, a reiteração de sua conduta funcional irregular, nos moldes elencados no artigo 482 da CLT, **salvo nas hipóteses em que a gravidade da falta cometida justifica a cessação imediata da fidúcia imprescindível à manutenção do pacto laboral. Além disso, deve ser observada a proporcionalidade entre falta e medida disciplinar, bem como o princípio da gradação das penas**. Na hipótese, segundo consta do acórdão, a partir da suspensão de um dia aplicada em 14/12/18, não se verificou a indispensável gradação na aplicação de penalidades de forma a legitimar a justa causa imposta ao autor em 1º/08/2019, pois a suspensão de três dias aplicada em 08/01/2019, em razão da falta ao trabalho no dia anterior, além de excessiva, não deveria sequer acarretar a aplicação de falta funcional, porquanto houve justificativa (notificação para comparecimento à Defensoria Pública do Estado de Minas Gerais). Desse modo, registrado pelo Tribunal Regional que não ficou configurada a regularidade na aplicação da dispensa por justa causa, ante a ausência de gradação de penalidades aplicadas pelo empregador, decisão em sentido contrário somente seria possível mediante o revolvimento da prova produzida, procedimento vedado nesta fase recursal, nos termos da Súmula 126/TST. Agravo não provido" (Ag-AIRR-10874-87.2019.5.03.0028, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 22/09/2023).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. COMISSÕES. 2. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR. 3. DESCONTOS SALARIAIS. 4. ACÚMULO DE FUNÇÃO. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO AOS FUNDAMENTOS DA DECISÃO AGRAVADA. APELO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 422, I/TST. **5. JUSTA CAUSA. REVERSÃO.** 6. ENQUADRAMENTO SINDICAL. MATÉRIAS EMINENTEMENTE FÁTICAS. ÓBICE DA SÚMULA 126/TST. Para o Direito Brasileiro, "justa causa" é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. **Portanto, para a sua caracterização, devem estar presentes os seguintes requisitos:** a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexos de causalidade; **e) adequação e proporcionalidade;** f) imediatividade da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição ("non bis in idem"); **i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades.** Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, observa-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). No caso concreto, o Tribunal Regional, atendendo aos fatos e às circunstâncias constantes nos autos, manteve a sentença, que afastou a dispensa por justa causa aplicada ao Obreiro, por assentar que: *"a prova testemunhal em nada comprova a má conduta do empregado, do contrário só confirma que o autor dispunha do veículo da empresa em sua residência podendo utilizá-lo para fins particulares, sendo possível adequar a sua agenda para cumprir seu labor no dia seguinte em outra cidade. Também demonstra que o empregado somente se deslocou com o carro da empresa fora do horário de trabalho - o que não restou comprovado ser proibido - quando precisou atender uma situação emergencial familiar tendo realizado a viagem em que ocorreu o acidente, a qual ressaltou-se colocou em risco a sua própria vida"*. **Ademais, a Corte de Origem destacou trecho da sentença no qual foram registradas premissas fáticas no sentido de que, no caso dos autos, não foi observado o requisito de adequação e proporcionalidade entre a conduta do empregado e a punição, nem o princípio da gradação da pena - caráter pedagógico do poder disciplinar. Com efeito, no caso, a reversão da justa causa decorreu da análise dos critérios objetivos, subjetivos e circunstanciais, sob a perspectiva do contexto probatório dos autos. Nesse contexto, correta a decisão proferida pela Corte de origem que, em face dos elementos probatórios contidos nos autos, manteve a sentença, por considerar inadequada e excessiva a aplicação da justa causa ao Obreiro.** Assim, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a inexistência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido" (Ag-AIRR-198-93.2020.5.05.0641, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29/09/2023).

RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO CONTRATUAL. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. **GRADAÇÃO LEGAL PARA APLICAÇÃO DA PENALIDADE MÁXIMA AO TRABALHADOR. INOBSERVÂNCIA.** O v. Acórdão recorrido, com base nos elementos de prova que foram colhidos, enfatizou que o agravante adotou comportamento desidioso, ao somar inúmeras faltas ao trabalho sem justificativa. **Registrou a Decisão ser desnecessária a observância à gradação das penalidades para a configuração do tipo legal em exame (CLT, artigo 482, "e"),** porquanto as faltas reiteradas e injustificadas ao trabalho foram suficientes para caracterizar a desídia funcional. **Assim, o**

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

**Regional, ao reconhecer a validade da rescisão contratual por justa causa, afrontou o artigo 482, "e", da CLT.** Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-1127-51.2013.5.02.0061, **4ª Turma**, Relator Desembargador Convocado Jose Ribamar Oliveira Lima Junior, DEJT 11/09/2015).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. **RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. INAPLICABILIDADE. GRADAÇÃO DA PENA. DESPROPORCIONALIDADE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA.** O Tribunal Regional concluiu pela reversão da dispensa da justa causa, por entender que o fato de o Autor ausentar-se do seu posto de trabalho, por duas horas, em razão do comparecimento em festa de confraternização de colegas da própria empresa, não detém gravidade suficiente para a aplicação da pena de justa causa. Registrou que *"a conduta do autor, embora passível de aplicação de uma penalidade mais branda (advertência ou suspensão), jamais poderia ter ensejado a incidência direta da justa causa"* e ressaltou que *"a prova produzida nos autos não evidencia que o empregado tenha reincidido em faltas da mesma natureza, tampouco que tenha sido **penalizado em outras oportunidades por comportamentos similares**". Assim, a conduta patronal de aplicar a penalidade máxima da dispensa por justa causa revela-se excessivamente rigorosa, em face da desproporcionalidade, desarazoabilidade e notório distanciamento da gradação das penas, o que autoriza a reversão para dispensa sem justa causa.* Nesse cenário, a alteração da conclusão adotada pelo Tribunal Regional procedimento vedado nesta esfera recursal extraordinária, nos termos da Súmula 126 do TST. Não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo merece a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" (Ag-RRAg-100633-30.2018.5.01.0068, **5ª Turma**, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/09/2023).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. AGUAS DE TERESINA SANEAMENTO SPE S.A. TRANSCENDÊNCIA. **DISPENSA POR JUSTA CAUSA DESCONSTITUÍDA EM JUÍZO.** Há transcendência jurídica no recurso de revista interposto pela reclamada, quando se constata, em análise preliminar, a necessidade de exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. A delimitação constante no acórdão recorrido, trechos transcritos no recurso de revista, é a seguinte. A reclamante foi dispensada por justa causa no dia 21/01/2021, um dia após a empregadora tomar ciência da reclamação de uma cliente, com ampla repercussão nas redes sociais, sobre o mau atendimento prestado pela reclamante em 20/01/2021. Somente nesse curto

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

espaço de tempo (um dia) foi que a empregadora se preocupou em levantar o histórico funcional que demonstrava a conduta reiterada de mau atendimento aos clientes pela reclamante. Ou seja, em nenhum momento, antes do episódio de 20/01/2021, a empregadora havia aplicado qualquer penalidade à conduta reprovável da reclamante. Foi por esse motivo que, em relação aos episódios anteriores a 20/01/2021, o TRT concluiu que não poderia ser reconhecida a imediatidade. Apenas quanto ao episódio de 20/01/2021 houve a imediatidade na aplicação da penalidade; porém, a reclamada aplicou diretamente a dispensa por justa causa, quando caberia a aplicação de outras penalidades menos gravosas. A Corte regional entendeu que, como houve perdão tácito em relação aos episódios anteriores à 20/01/2021, ante a falta de imediatidade nesse particular, aqueles episódios não poderiam ser somados ao ocorrido em 20/01/2021 para configurar a gravidade de conduta que autorizasse a dispensa direta um dia após ter a ciência do ato faltoso. E foi nesse contexto específico que o Colegiado entendeu que seria "frágil" a configuração da hipótese de desídia. Deve ser mantido o acórdão TRT pelos seguintes fundamentos. Não se ignora que a desídia (ou comportamento negligente ou inadequado) da reclamante no desempenho das funções está devidamente configurada. **Porém, a desídia somente ensejaria a dispensa direta se, antes, a empregadora tivesse observado a gradação de penalidades. Que a reclamante tenha tido comportamento reprovável está claro - mas está mais claro ainda que a reclamada simplesmente ignorou o histórico faltoso da empregada (perdão tácito quanto aos episódios anteriores a 20/01/2021) e quando resolveu agir pela primeira vez foi diretamente com a penalidade máxima diante do único episódio que lhe chamou a atenção.** É relevante notar que a reclamada somente agiu devido à repercussão de uma única reclamação nas redes sociais, ou seja, em princípio estaria demonstrada no caso concreto a falta de fiscalização interna mínima do controle de qualidade no atendimento aos clientes ou de acompanhamento rotineiro do desempenho da trabalhadora. De todo modo, para além das relevantes questões debatidas nos autos, observa-se que o processo tramita em rito sumaríssimo. Assim, afasta-se o exame dos arestos e dispositivos legais. E o único dispositivo constitucional invocado no recurso de revista foi o art. 5, II, da Constituição Federal, o qual não trata diretamente da configuração ou não de desídia nem da configuração ou não de imediatidade. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-410-77.2021.5.22.0004, **6ª Turma**, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 01/09/2023).

**"JUSTA CAUSA. REVERSÃO.** MULTA DO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. O Tribunal Regional reverteu a justa causa aplicada à obreira por entender que a penalidade não foi proporcional ao ato cometido pela autora. Com efeito, ficou constatado que a reclamante foi dispensada por mau procedimento no desempenho de suas funções, porque

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

efetuava anotações manuais no ponto de outro empregado, Sr. Diogo. A Corte de origem consignou que não há provas de que tal conduta tenha trazido qualquer benefício ao empregado, tampouco prejuízo para a ré. Nesse contexto, o Tribunal de origem entendeu que deveria haver, pelo menos, uma gradação de penalidades, sendo desarrazoada a medida extrema perpetrada pela ré, pois o ato isolado não se revestiu de gravidade suficiente para justificar a rescisão do contrato por justa causa. **De fato, a partir dos fatos narrados pela Corte Regional, não se constata a violação do art. 482 e incisos da CLT, a justificar a justa causa aplicada, sem ao menos haver, antes, uma gradação de penalidades para se chegar a tanto.** Ademais, o único aresto transcrito não permite aferir qual falta foi praticada pelo obreiro naquele precedente, o que torna impossível verificar a identidade fática entre os arestos. 2. No que se refere à multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, a controvérsia gira em torno da incidência da penalidade, na hipótese em que foi reconhecido judicialmente o pagamento de diferenças de verbas rescisórias, em razão da reversão da justa causa. Esta colenda Corte tem firmado jurisprudência no sentido de que a mencionada multa só pode ser excluída quando cabalmente demonstrado que o trabalhador deu causa à mora no pagamento das verbas rescisórias, o que não é o caso dos presentes autos. 3. Não demonstrada, no particular, a transcendência do recurso de revista por nenhuma das vias do artigo 896-A da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR-11089-31.2018.5.03.0147, **7ª Turma**, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 22/09/2023).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. Consta dos autos que houve desentendimento entre o obreiro e o colega, Sr. Emerson, e que houve agressões verbais e troca de empurrões entre eles, tendo a reclamada dispensado o obreiro por justa causa em 28/6/17. **O Tribunal de origem, instância soberana no exame de fatos e provas, concluiu que a aplicação da justa causa revelou-se desproporcional, não observando a gradação das penas. Consignou, inclusive, inexistir no histórico funcional do autor prova que o desabonasse ou aplicação de penalidades ao longo do seu contrato de trabalho, iniciado em 6/4/2011.** Nessa senda, tendo em vista os contornos estritamente fático-probatórios de que se revestem a controvérsia, decisão em sentido diverso encontra óbice na Súmula nº 126 do TST. **Não se vislumbra, portanto, ofensa à literalidade do artigo 482, "j", da CLT.** Arestos inservíveis. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-10104-76.2019.5.03.0131, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 13/03/2020).

**PROCESSO Nº TST-RR-965-98.2019.5.09.0013**

Num tal contexto, não reputo configurada a violação ao artigo 482, **a**, da CLT.

Ante o exposto, **não conheço** do Recurso de Revista interposto pela reclamada.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho:

I – por unanimidade, reconhecer a transcendência e dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista;

II – por maioria, vencida em parte a Ex.ma Ministra Kátia Magalhães Arruda, com registro de ressalva de entendimento pessoal, não conhecer do recurso de revista.

Brasília, 9 de outubro de 2024.

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

**LELIO BENTES CORRÊA**  
**Ministro Redator Designado**