



ACÓRDÃO
2ª Turma
GMMHM/cgo/fm/rg

I - AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O Tribunal Regional decidiu a questão de forma fundamentada, expondo as razões de fato e de direito que balizaram seu convencimento no tocante ao reconhecimento do dano moral praticado pela reclamada. Registrou que: *"houve vazamento da dispensa do reclamante, com veiculação de seu nome em periódico, no sentido de que estava sendo investigado no âmbito da empresa"*. E que tal ocorrência violou direito da personalidade do autor. O art. 93, inciso IX, da Constituição Federal, ao preceituar que todas as decisões dos órgãos do Poder Judiciário serão fundamentadas, sob pena de nulidade, não exige que o julgador rebata, ponto a ponto, todos os argumentos articulados pelas partes. Assim, o mero inconformismo da parte com a decisão que não lhe foi favorável não enseja nulidade por negativa de prestação jurisdicional, já que devidamente fundamentada em todos os pontos essenciais para a sua conclusão, em conformidade com os elementos trazidos ao processo, nos termos do art. 371 do CPC. **Agravo não provido.**

JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA. O Tribunal Regional concluiu, com base no conjunto fático-probatório, que a reclamada não logrou comprovar a prática das condutas imputadas ao autor para a dispensa por justa causa. Diante das premissas fixadas no acórdão recorrido, no sentido de que não ficou comprovada a ocorrência de ato improbidade, mau procedimento ou desídia, a alteração do julgado demandaria o revolvimento de fatos e provas, procedimento obstado pela Súmula 126 do TST. Não merece reparos a decisão. **Agravo não provido.**

DANOS MORAIS. VAZAMENTO DE DADOS PARA A IMPRENSA ACERCA DA DISPENSA DO RECLAMANTE. 1. O Tribunal Regional manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais em razão do constrangimento público sofrido pelo reclamante, haja vista a publicação em jornal de grande circulação dando conta de que estava sendo investigado no âmbito da empresa, em clara violação ao direito da personalidade do trabalhador. Irretocável a decisão da Corte Regional, pois, patente que a atitude dos prepostos da reclamada caracteriza ofensa à esfera moral do reclamante, apta a ensejar direito à reparação. **2.** No que diz respeito ao valor arbitrado, a jurisprudência do TST consolidou-se no sentido de que a mudança do quantum indenizatório a título de danos morais somente é possível quando o montante fixado na origem se mostra ínfimo ou exorbitante, em flagrante violação aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Na hipótese, considerando o porte econômico da ré, a gravidade dos atos ilícitos, o grau de culpa e o caráter pedagógico, a condenação em R\$60.000,00 não se mostra exorbitante. Não merece reparos a decisão. **Agravo não provido.**

II - AGRAVO DO RECLAMANTE.

DISPENSA DE EMPREGADO PÚBLICO. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. VINCULAÇÃO. Diante do que dispõe a teoria dos motivos determinantes, deve ser provido o agravo para melhor exame do agravo de instrumento. **Agravo provido.**

III - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. DISPENSA DE EMPREGADO PÚBLICO. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. VINCULAÇÃO. Hipótese em que o Tribunal Regional, constatando que a reclamada não logrou comprovar as faltas graves imputadas ao reclamante, manteve a sentença que afastara a justa causa como motivo para a rescisão contratual.

Nada obstante, deu provimento ao recurso da reclamada para julgar improcedente o pedido de reintegração no emprego e consectários legais. Por observar possível violação do art. 37, *caput*, da CF, deve ser provido o agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. **Agravo de instrumento conhecido e provido.**

IV - RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. DISPENSA DE EMPREGADO PÚBLICO. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. VINCULAÇÃO. 1.

A matéria, ora examinada, se refere a empregado que foi admitido em 09/03/1988, mediante prévio concurso público, e dispensado por justa causa em 27/12/2017. Nesse contexto, verifica-se que a discussão havida nos autos não guarda pertinência com o Tema 1.022 de Repercussão Geral do STF, pois não se discute a necessidade, ou não, de motivação para a dispensa de empregado público, mas a obrigação da reclamada em comprovar a veracidade dos motivos apresentados para a extinção contratual. **2**. Trata-se da aplicação da teoria dos motivos determinantes, que consiste na vinculação da Administração Pública ao motivo declarado como causa determinante para a prática de um ato. Um ato discricionário não depende de motivação, porém quando a Administração Pública manifesta um motivo, a validade do ato vincula-se à existência do motivo apresentado, sob pena de ilegalidade. **3**. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença que afastara a ruptura contratual por justa causa, porque não comprovados os atos gravosos imputados ao autor. A propósito, em análise minuciosa dos documentos apresentados, aquela Corte concluiu não haver provas de que o autor tenha praticado as condutas ilícitas a ele imputadas. Conquanto tenha afastado a justa causa para a ruptura do contrato de trabalho, a Corte de origem converteu a dispensa do autor para rescisão SEM justa causa e, via de consequência, afastou a reintegração determinada pela sentença. **4**. Todavia, diante da premissa fixada pelas instâncias ordinárias, no sentido da reversão da justa causa, não restou comprovado o motivo apontado para o desligamento do reclamante, qual seja, dispensa por justa causa. Conclui-se, pois, que o ato administrativo utilizado para afastar o reclamante não é válido, razão pela qual deve ser restabelecida a sentença no ponto em que determinou a reintegração do autor nos quadros da empresa reclamada, com os consectários legais. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista com Agravo** nº TST-RRAg - 100051-41.2018.5.01.0032, em que é Agravado(s) e Recorrente(s) **FRANCELINO DA SILVA PAES** e é Agravante(s) e Recorrido(s) **VIBRA ENERGIA S.A.**

Por meio de decisão monocrática firmada com apoio nos arts. 932, III e IV, c/c 1.011, I, do CPC e 118, X, do RITST, esta relatora negou seguimento aos agravos de instrumento das partes.

A reclamada e o reclamante interpõem recurso de agravo.

Houve manifestação das partes agravadas.

É o relatório.

VOTO

I - AGRAVO DA RECLAMADA

Conheço do agravo, porque preenchidos os requisitos legais de admissibilidade.

1 - NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

A reclamada interpõe recurso de agravo em que pretende o exame do agravo de instrumento pelo colegiado. Argumenta que não foram analisados os aspectos referentes (i) a prova produzida, (ii) os documentos comprobatórios da culpa, (iii) a conduta ilícita e (iv) o nexo de causalidade,

não se podendo simplesmente presumir a existência de culpa.

Aponta violação dos arts. 93, IX, da Constituição da República, 832 da CLT e 489 do

CPC.

Analiso.

A decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento está assim

fundamentada:

“PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS
DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / ATOS PROCESSUAIS / NULIDADE / NEGATIVA DE
PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 93, inciso IX, da Constituição Federal.

A análise da fundamentação contida no v. acórdão recorrido revela que a prestação jurisdicional ocorreu de modo completo e satisfatório, inexistindo qualquer afronta ao dispositivo citado, que disciplina a matéria. Nesse aspecto, o recurso não merece processamento, porquanto não restou evidenciada a vulneração de nenhum dos dispositivos estapados na Súmula 459 do TST.

[...]

CONCLUSÃO

NEGO seguimento ao recurso de revista”.

No presente caso, o recurso de revista mostra-se inviável, porquanto, no tocante aos temas “NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL”, “JUSTA CAUSA/FALTA GRAVE” e “INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - VALOR ARBITRADO”, emergem como obstáculo à admissibilidade do recurso de revista as diretrizes consubstanciadas nas Súmulas 126, 297, 333 do TST e no art. 896, § 7º, CLT.

Não prospera a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, uma vez que o egrégio Tribunal Regional atendeu ao comando dos artigos 832 da CLT, 489 do NCPD (458 do CPC) e 93, IX, da Constituição Federal e entregou a entrega jurisdicional que entendeu pertinente e se manifestou sobre todos os aspectos que inferiu relevantes para o deslinde da causa, inclusive complementando sua decisão no julgamento dos aclaratórios.

A decisão reveste-se de contornos nitidamente fático-probatórios, cuja reapreciação, em sede extraordinária, é diligência que encontra óbice na Súmula nº 126 desta Corte.

Destarte, observa-se que a parte agravante não obteve êxito em desconstituir os fundamentos da decisão ora agravada, razão pela qual adoto tais fundamentos como razões de decidir.

Cumpr salientar que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal admite a denominada fundamentação “per relationem”, técnica pela qual se faz referência ou remissão às alegações de uma das partes, a precedente ou a decisão anterior nos autos do mesmo processo, porquanto atende a exigência constitucional da fundamentação das decisões judiciais (art. 93, IX, da CF/88).

Nesse mesmo sentido, cito os seguintes precedentes do STF: HC 130860 AgR, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Primeira Turma, DJe-247 de 27/10/2017; HC 142435 AgR, Relator Ministro Dias Toffoli, Segunda Turma, DJe-139 de 26/6/2017; RHC 120351 AgR, Relator Ministro Celso de Mello, Segunda Turma, DJe-091 de 15/05/2015 PUBLIC 18-05-2015 e MS 28160, Relatora Ministra. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe-207 de 17/10/2013.

Frise-se, ainda, que o Supremo Tribunal Federal, ao examinar o Tema 339, concluiu que o art. 93, IX, da Constituição Federal exige que o acórdão ou a decisão sejam fundamentados, ainda que sucintamente, sem determinar, contudo, o exame pormenorizado de cada uma das alegações da parte.

Assim, incólumes os dispositivos legais e constitucionais invocados.

Registre-se, ainda, que a parte recorrente apresentou divergência jurisprudencial para calcar o recurso de revista, contudo no que diz respeito ao conhecimento do recurso de revista por **divergência jurisprudencial**, também não é bastava a reprodução de arestos com que se pretende demonstrar divergência jurisprudencial. Com efeito, além dos requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT, a parte deve cumprir o art. 896, § 8º, da CLT, no sentido de “*produzir prova da divergência jurisprudencial, mediante certidão, cópia ou citação do repositório de jurisprudência, oficial ou credenciado, inclusive em mídia eletrônica, em que houver sido publicada a decisão divergente, ou ainda pela reprodução de julgado disponível na internet, com indicação da respectiva fonte, mencionando, em qualquer caso, as circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados*” (Súmula 337 do TST). Ou seja, incumbe à parte efetuar o cotejo analítico da decisão recorrida com a decisão paradigma, de forma a demonstrar que há dissenso interpretativo nas normas que regem uma mesma situação.

Por fim, registre-se, por oportuno, que a oposição de embargos de declaração ou a interposição de recurso está passível de penalidade, se constatado o caráter manifestamente protelatório da medida, a teor dos arts. 1.026, § 2º, do CPC e 793-B, VII, e 793-C da CLT, respectivamente”.

Constou no acórdão regional em embargos de declaração:

“DANO MORAL

Entende o embargante que “... deve ser sanada a presente obscuridade, com a manifestação da E. Turma a respeito do tema, para que - ao integralizar o julgado - esclareça quais os (i) fundamentos de prova sustentam a culpa da BR no dano moral ao qual foi condenada; bem como (ii) se estão presentes os demais requisitos da responsabilização civil, como a conduta ilícita e nexa de causa; unicamente com o fito de resguardar o direito da embargada, sob pena de violação aos artigos 186 e 927 do CC e 374, IV do CPC.”

Ao exame.

O v. acórdão deixa claro que houve vazamento da dispensa do reclamante, com veiculação de seu nome em periódico, no sentido de que estava sendo investigado no âmbito da empresa. A decisão colegiada afirmou que tal ocorrência violou direito da personalidade do trabalhador. A conduta perpetrada encontra albergada no artigo 223-B da CLT, considerando o ajuizamento da presente demanda posterior a Lei nº 13.467/2017.

Rejeito”.

O Tribunal Regional decidiu a questão de forma fundamentada, expondo as razões de fato e de direito que balizaram seu convencimento no tocante ao reconhecimento do dano moral praticado pela reclamada. Registrou que: “*houve vazamento da dispensa do reclamante, com*

veiculação de seu nome em periódico, no sentido de que estava sendo investigado no âmbito da empresa". E que tal ocorrência violou direito da personalidade do autor.

O art. 93, inciso IX, da Constituição Federal, ao preceituar que todas as decisões dos órgãos do Poder Judiciário serão fundamentadas, sob pena de nulidade, não exige que o julgador rebata, ponto a ponto, todos os argumentos articulados pelas partes. Assim, o mero inconformismo da parte com a decisão que não lhe foi favorável não enseja nulidade por negativa de prestação jurisdicional, já que devidamente fundamentada em todos os pontos essenciais para a sua conclusão, em conformidade com os elementos trazidos ao processo, nos termos do art. 371 do NCPC.

Nego provimento.

2 - JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. NÃO CONFIGURAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA

Inconformada, a parte interpõe recurso de agravo em que pretende o exame do agravo de instrumento pelo Colegiado.

Sustenta que, ao contrário do que concluiu o acórdão, restou cabalmente demonstrada a existência dos requisitos para a aplicação da justa causa, tendo sido cumprido de forma esmerada o disposto no art. 818 da CLT, inexistindo de falar em óbice na Súmula 126 do C. TST.

Assevera que, "após recebimento de denúncias de fraude/corrupção, agiu com a devida cautela iniciando procedimento de investigação, criando comissão específica, inclusive, para tal finalidade - o que foi devidamente comprovado, conforme consta nos relatórios produzidos e juntados aos autos".

Relata que restou comprovado o evidente mau procedimento, diante da manipulação de dados feita pelo agravado, caracterizando o enquadramento na alínea 'b', do art. 482, da CLT.

Afirma que restou demonstrado "que o adiantamento indevido de despesas pela Agravante - uma das maiores empresas nacionais -, implica em grave prejuízo em seu fluxo de caixa, pois impossibilita a utilização do dinheiro em outras obras e investimentos, o que caracteriza cabalmente o ato de improbidade, de acordo com a alínea 'a', do art. 482, da CLT".

Prossegue aduzindo que "ainda que o agravado, na qualidade de Gerente Executivo de Aviação, ou seja, em alto cargo, subordinado apenas à Diretoria, tivesse autonomia para a concessão de descontos, a aplicação destes em favor de parentes de políticos, sem qualquer justificativa comercial implica em desvio de finalidade e em grave irregularidade (alíneas "b" e "e")".

Assevera que, uma vez apontados os fatos que ensejaram a aplicação da justa causa, é irrelevante a capitulação nas alíneas do art. 482 da CLT, acrescentando e que "ainda que se possa discutir a necessidade de obtenção de proveito próprio na hipótese de improbidade, é inegável que houve mau procedimento e desídia".

Aponta violação dos artigos 482, "a", "b", "e", e 818 da CLT.

Analiso.

O Tribunal Regional assim consignou:

"A justa causa é fato excepcional ao pacto laboral, porquanto consistente na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes, hábil a determinar a resolução do contrato. A sua ocorrência faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. Em outras palavras, há uma imposição ética que domina toda a matéria contratual, principalmente na seara trabalhista, impondo o emprego da boa-fé e lealdade recíprocas, mais ainda, por se tratar de um contrato de trato sucessivo e personalíssimo (*intuitu personae*). Aqui, a consideração da pessoa de um dos contraentes é, para o outro, o elemento determinante de sua conclusão.

Por conseguinte, a ruptura contratual por justo motivo, decorrente de ato gravoso praticado pelo empregado, exige a comprovação sólida e inofismável da sua ocorrência, com gravidade proporcional ao merecimento da punição, incumbindo o ônus da prova, por óbvio, ao empregador, pois a quem aproveita os efeitos de tal forma de resolução, a teor dos artigos 373, inciso II do CPC c/c 818 da CLT.

De mais a mais, malgrado inexistir uma justa causa isolada, sempre válida para todos os tempos e lugares, é imperioso dizer que a avaliação da falta grave deve ser feita não com base em critérios absolutos, mas em face de singulares circunstâncias do caso concreto. Aspectos subjetivos devem ser sopesados no momento de sua avaliação, dentre os quais, o passado funcional do empregado, o tempo de serviço prestado à empresa, o seu nível educacional, a personalidade do faltoso, as condições emocionais em que a falta foi cometida, a forma como agiu o empregador com relação a comportamentos da mesma natureza, praticados em circunstâncias semelhantes. A estes aspectos deverão ser também acrescentados outros, de ordem objetiva, como a função exercida pelo empregado na empresa e o ambiente de trabalho, não existindo, nessas hipóteses, uma medida-padrão abstrata de comportamento.

Adotando-se os ensinamentos susoditos como viga mestra e traçando-se um perfil detalhado de todas as circunstâncias, aspectos e particularidades atinentes ao caso concreto, tornar-se-á possível examinar se adequada, ou não, a penalidade imputada ao obreiro. Vejamos.

Conforme acima pontuado, o ônus de provar a ocorrência dos fatos ensejadores da justa causa é da reclamada, que atribuiu ao reclamante a prática de "a) pagamento de R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais) à empresa Raizen em momento anterior ao devido, mediante manobra de cronograma de obras; b) concessão de descontos e vantagens indevidos a empresas e pessoas ligadas a partidos políticos, que, segundo a empresa consubstancia as condutas descritas no art. 482 da CLT alínea "a" - Ato de improbidade; "b" - Incontinência de conduta ou mau procedimento e "e" - Desídia no desempenho das respectivas funções."

O ato de improbidade, modo geral, é toda ação ou omissão de forma desonesta por parte do empregado, abuso de confiança, fraude ou má-fé, malícia, imoralidade etc, que fira as leis penais ou morais. Para os que adotam um critério exclusivamente objetivo, aquele ato que atente contra o patrimônio do empregador ou de terceiro.

Quanto à incontinência de conduta, tem cunho sexual, não sendo o caso dos autos. Já o mau procedimento é o que se perfaz pela quebra da boa conduta esperada de um empregado.

A desídia implica violação do dever de diligência, pressupõe conduta culposa do empregado e caracteriza-se pelo desleixo, pela má vontade, pela incúria, pela falta de zelo ou interesse no exercício de suas funções.

[...]

De tudo acima relatado, pode-se afirmar que, embora as condutas apuradas não sejam suficientes para manter a justa causa, podem ser caracterizadas como irregularidades, afastando, assim, o fundamento de que a dispensa do reclamante foi lastreada em "perseguição discriminatória", tal como sustentado na inicial e mencionado na decisão recorrida.

Não houve efetiva comprovação da perseguição nos termos ventilados na inicial. Muito menos a dispensa discriminatória imputada pelo Juízo de primeiro grau.

O que a reclamada fez foi apurar fatos que envolveram a participação do reclamante, no pleno e legítimo exercício do poder diretivo e disciplinar. Ademais, como bem destacado pelo *Parquet*, tem-se que restou fragilizada a confiança necessária para a manutenção da relação de emprego.

Com efeito, embora não se verifiquem elementos consistentes para a manutenção da justa causa, certo é que o reclamante não é detentor de qualquer estabilidade e a ruptura contratual não padece de motivação, notadamente porque decorrente de duas Comissões Apuradoras.

No aspecto, como bem salientado no parecer Ministerial, "despicienda a controvérsia a respeito da incidência ou não do teor da Lei nº 9.784/99, na medida em que o Reclamado, de fato, instaurou duas Comissões Apuradoras, para averiguar os fatos atribuídos ao Reclamante, nas quais houve a oitiva e manifestação do Reclamante, que se assemelham, por sua natureza, à sindicância ou ao processo administrativo disciplinar, típicos do regime administrativo estatutário ou de direito público, aplicável aos servidores públicos civis da Administração Pública Federal."

Por tais razões, não há como se acolher as alegações da inicial para fins de reintegração ao emprego".

Pois bem. O Tribunal Regional concluiu, com base no conjunto fático-probatório, que a reclamada não logrou comprovar a prática das condutas imputadas ao autor para a dispensa por justa causa.

No tocante à alegação de adiantamento de empréstimo da importância de R\$30.000.000,00 (trinta milhões de reais), a Corte de origem registrou que "não há provas de que o reclamante atuou com ardil ou má-fé ao encaminhar a proposta à Diretoria Executiva, que culminou na liberação do valor", e que não restou comprovado o alegado prejuízo.

No que se refere à alegação de concessão de descontos e vantagens indevidos a empresas e pessoas ligadas a partidos políticos, a Corte Regional registrou que "as práticas perpetradas pelo reclamante em nada ultrapassaram os limites de suas atribuições" e que "O fato é que o Gerente Executivo da GPA (reclamante) tinha entre suas atribuições a fixação de preços especiais, podendo conceder descontos, obedecendo a critérios variados, sendo que sua atuação era limitada por força de hierarquia, cumprindo determinações superiores, no caso do Diretor", asseverando que "não há como concluir, seguramente, que o reclamante atuou de forma a beneficiar empresas, por influência política, por sua exclusiva iniciativa".

Portanto, diante das premissas fixadas no acórdão recorrido, no sentido de que não ficou comprovada a ocorrência de ato de improbidade, mau procedimento ou desídia, a alteração do julgado demandaria o revolvimento de fatos e provas, procedimento obstado pela Súmula nº 126 do TST.

Não se verifica violação aos artigos 482, "a", "b", "e", e 818 da CLT.

Nego provimento.

DANOS MORAIS. VAZAMENTO DE INFORMAÇÕES À IMPRENSA ACERCA DA DISPENSA DO RECLAMANTE.

Inconformada, a parte interpõe recurso de agravo em que pretende o exame do agravo de instrumento pelo Colegiado.

Alega que o acórdão regional condenou a reclamada mesmo sem a efetiva comprovação de dolo ou culpa por sua parte e, ainda, nexos de causalidade, pautando-se em exclusiva presunção.

Pontua que "considerando que a indenização por danos morais se destina a

compensar a afronta ao direito da personalidade sobre o qual incide comportamento culposo do ofensor, resta claro que não se aplica à hipótese narrada nos autos, pois, ausentes os elementos da responsabilização civil, in casu (em especial, ausente a comprovação de culpa da BR)".

Insiste na tese de que não houve a configuração dos pressupostos legais capazes de ensejar a responsabilidade civil da reclamada.

Sucessivamente, requer seja minorada a indenização arbitrada, observando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Aponta violação dos arts. 5º, V, e X, da Constituição da República, 186, 927, 944, *caput* e parágrafo único, do Código Civil, 223-A a G, 374, IV, e 373, I, do CPC, 818 da CLT e 6º da LINDB.

Analiso.

O Tribunal Regional assim consignou:

DANO MORAL

Insurge-se a reclamada contra a sentença na parte que a condenou ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 100.000,00, em razão da demissão por justa causa e pelo vazamento da dispensa do reclamante, mencionando que era investigado em quatro comissões internas da Petrobras. Sustenta que a mera conversão da demissão em sem justa causa não confere ao trabalhador direito ao recebimento de indenização por dano moral. Caso mantida, pugna pela redução do valor fixado a título de indenização.

A sentença tem o seguinte teor (Id. 253e287 - Pág. 1/10):

"Dos danos morais e do sigilo processual

A responsabilidade civil é instituto jurídico que demanda três pressupostos para a sua configuração, um ato ilícito, umnexo causal e um dano que pode ser material ou moral. Os danos morais em determinadas situações são presumidos, não havendo necessidade de prova. A ausência de qualquer um destes elementos afasta a indenização devida.

Na hipótese dos autos, vê-se claramente que a conduta do empregador réu gera uma situação de profundo desrespeito pela honra e intimidade do autor, constringendo-o publicamente de modo temerário.

Um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária. Este objetivo deve pautar a conduta de todos nós, pessoas físicas e jurídicas, nacionais ou estrangeiros, principalmente, dos operadores do direito na interpretação das normas vigentes. Não se pode perder de vista que o exercício de um direito é diferente do abuso do direito, este um ato ilícito que ocorre quando, dentre outros, o titular de um direito, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim social, ou pela boa-fé, ou pelos bons costumes - artigo 187 CC c/c 8º, § primeiro da CLT.

Tratando-se de hipótese em que o ato ilícito é praticado por sociedade de economia mista com base em procedimento administrativo que descurou de princípios básicos inerentes à Administração Pública Indireta Federal, os atos praticados assumem gravidade ainda maior.

A indenização por danos morais não pode se transformar em indústria de lucro fácil para cobrir os meros aborrecimentos da vida cotidiana, muitas das vezes, criados por nós mesmos, mas também não deve ser evitada para coibir os odiosos atos discriminatórios e políticos praticados dentro do ambiente de trabalho, ainda mais quando envolvem pessoas integrantes da Administração Pública Indireta.

Os danos, as lesões psíquicas, são presumidos em alguns casos, bastando, para isto, os conhecimentos da experiência do que comumente acontece. O dano moral, aquele que afeta os sentimentos mais íntimos do ser humano, causando incômodo, dor, sofrimento, abalo emocional, após ser alvo de processo administrativo que não assegurou princípios básicos, como a ampla defesa, que vazou informações supostamente sigilosas para a imprensa, que concluiu pela demissão por justa causa sem QUALQUER prova da prática de atos ilícitos pelo empregado, é presumido. Note-se que o fato é sempre agravado quando os profissionais da Administração Pública, ainda que indireta, são envolvidos.

Afinal, a discriminação e a perseguição política são uma das mais torpes formas humanas de manifestação de suas covardias e incapacidades técnicas.

Antes mesmo de se falar em indenização por dano, deve-se buscar a prestação in natura, pois é esta o escopo da lei. A reparação do dano, é sucessiva a total impossibilidade de cumprimento da obrigação em si, como nos casos de morte de ente querido. Ante a impossibilidade de ressuscitá-lo, indeniza-se, principalmente, com caráter punitivo para o causador do dano.

Partindo-se destas premissas e, a fim de se fixar o quantum indenizatório, é imprescindível que se tenha em mente as regras constitucionais deste Estado Democrático de Direito. Os operados da lei estão atrelados em suas condutas e decisões aos fundamentos da nossa República, a dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; aos objetivos pelos quais devemos lutar, como à construção de uma sociedade livre, justa e solidária, visando a promover o bem de todos, sem discriminações; à consciência de que o trabalho é direito fundamental do ser humano; a uma ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, observando a função social da propriedade e a busca do pleno emprego- artigos 1º, III e IV, 3º, I e IV, 6º, 170, III e VIII da CRFB. É triste, entretanto, constatar que a CRFB é tão pouco conhecida e, pior, quase nada prestigiada por cada um dos indivíduos que passam por estas salas de audiências, nem, ao menos, quando se trata da Administração Pública Federal.

E cá estamos, diante de um empregado concursado dispensado por justa causa, com base em processo administrativo que, além de não ter assegurado o exercício da ampla defesa e do contraditório, não comprovou a prática de nenhum ilícito pelo reclamante e ainda manteve as informações sigilosas naquilo que lhe interessava, admitindo, porém, vazamento das informações para a imprensa expondo o empregado à execração pública.

Há dano, hánexo, há ato ilícito da ré, há obrigação de indenizar - artigos 8º da CLT, 927, 932, III e 933 do CC.

No início do século passado, a França adotava como critério de punição por danos morais, a condenação do agressor ao pagamento de hum franco, pois entendia que a só declaração da existência do dano moral pelo Poder Judiciário possuía cunho de punição para o transgressor. Isto numa sociedade onde a moral, os valores e o respeito pelas instituições, eram características fortes. Atualmente, na sociedade em que vivemos, é o capital e sua ausência que incomodam o espírito e imprimem nas pessoas as punições pelos ilícitos que cometem.

É claro que a sensação de justiça proveniente do Estado lava, às vezes, muito mais a alma do que uma mera indenização. Para tanto, a indenização há de ser tal que não permita o enriquecimento sem causa da vítima, mas a dê algum conforto que o dinheiro possa comprar, para refrescar a psiquê e, de alguma forma, amenizar o sofrimento, com uma nova sensação, a de Justiça. Por outro lado, a indenização deve possuir caráter punitivo para o causador do dano, a fim de que repercuta na sua esfera patrimonial, inibindo novas lesões a direitos e, o mais importante, impedindo que tais lesões sejam tarifadas e valha mais a pena causá-las do que se abster de cometê-las.

Ante o porte do réu, a situação pessoal da parte autora e a extensão do dano causado, que precisa de uma resposta conclusiva do Poder Judiciário, a fim de evitar que novos atos meramente persecutórios se perpetuem, fixo a indenização em R\$ 100.000,00. Além disso, por não vislumbrar quaisquer das hipóteses legais que sustentem o sigilo processual previstas no artigo 189 do CPC, ferindo a regra geral de publicidade dos atos administrativos e judiciais - artigos 37, capute 5º, LX da CRFB, revejo, respeitosamente, a decisão que o decretou constante da Ata de fl. 410 do download e determino a quebra do sigilo processual."

Ao exame.

O dano moral é a violação a um direito geral da personalidade do indivíduo, que, no contexto da atividade laborativa, pode decorrer de uma situação extremamente vexatória ou da usurpação da imagem, da honra ou da privacidade do empregado.

O direito à indenização pecuniária pressupõe a verificação da efetiva ocorrência do dano, a relação de causalidade entre a lesão e o trabalho e a culpa do empregador.

No caso dos autos, a condenação se deu por dois fundamentos: pela reversão da justa causa e pelo vazamento da dispensa do reclamante, dando conta de que era investigado em quatro comissões internas da Petrobras, com publicação em jornal de grande circulação no país, em coluna de famoso jornalista (Id. 28d29c8 - Pág. 1).

A dispensa por justa causa, por si só, não é suficiente para que seja viabilizado o pedido de indenização por dano moral, pois ao assim proceder a empresa atua dentro dos limites do poder diretivo.

A reversão pela via judicial garante ao trabalhador o direito às verbas decorrentes da reintegração, se for o caso, ou da conversão em dispensa sem justa causa. Apenas se houver comprovação de ocorrência com potencial suficiente de violação dos direitos da personalidade do trabalhador é que pode ser cabível o direito à indenização, o que não é o caso dos autos.

A Corte Superior Trabalhista vem analisando a questão e se pronunciamento nos seguintes termos:

(...)

Quando ao vazamento da dispensa do reclamante, com veiculação do seu nome no periódico acima mencionado, no sentido de que estava sendo investigado no âmbito da empresa, é patente (pelo menos não se imagina ser outra a fonte) a conduta reprovável de prepostos da reclamada. Sem dúvida restou violado direito da personalidade do trabalhador, passível de indenização.

Passa-se, portanto, ao exame da valoração da indenização.

A quantificação do valor que pretende compensar a dor da pessoa atingida em um seu direito personalíssimo requer por parte do julgador grande bom senso, visto que autorizado o exercício de juízo de equidade (art. 944 do Código Civil).

A pecunia doloris tem caráter exemplar e expiatório, segundo a lição de RIPERT, devendo o magistrado observar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade para que, a despeito da certeza de que a dor moral jamais poderá ser ressarcida convenientemente por bens materiais, sua fixação não se torne tão elevada que a converta em fonte de enriquecimento, nem tão pequena que a torne inexpressiva, atendendo-se, assim, às suas finalidades básicas: a compensação da vítima e o caráter punitivo/pedagógico da medida em face do infrator.

Nesta ordem, valendo-se de melhor doutrina trabalhista sobre o tema, devem ser levados em conta como critérios de fixação da indenização: a) a gravidade da lesão e sua projeção temporal, b) a natureza e o tipo do ato ilícito, c) a natureza do bem jurídico atingido, d) as circunstâncias incidentes na produção do dano, e) as condições pessoais do ofendido, f) a posição socioeconômica do ofensor (apud in DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 630).

No caso em tela, considerados os critérios acima delineados, bem como os parâmetros adotados por esta E. Turma em casos semelhantes, o valor da indenização por dano moral merece ser reduzido para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), por entender que atende à finalidade da medida, bem como aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Dou parcial provimento.

Como se verifica do excerto transcrito, o Tribunal Regional manteve a condenação ao pagamento de indenização por danos morais em razão do constrangimento público sofrido pelo reclamante, haja vista a publicação em jornal de grande circulação dando conta de que estava sendo investigado no âmbito da empresa, em clara violação ao direito da personalidade do trabalhador.

Irretocável a decisão da Corte Regional, pois, patente que a atitude dos prepostos da reclamada caracteriza ofensa à esfera moral do reclamante, apta a ensejar direito à reparação.

No que diz respeito ao valor arbitrado, a jurisprudência do TST consolidou-se no sentido de que a mudança do quantum indenizatório a título de danos morais somente é possível quando o montante fixado na origem se mostra ínfimo ou exorbitante, em flagrante violação aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Na hipótese, considerando o porte econômico da ré, a gravidade dos atos ilícitos, o grau de culpa e o caráter pedagógico, a condenação em R\$60.000,00 não se mostra exorbitante.

Incólumes os artigos indicados.

Nego provimento.

I - AGRAVO DO RECLAMANTE

Conheço do agravo, porque preenchidos os requisitos legais de admissibilidade.

DISPENSA DE EMPREGADO PÚBLICO. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. VINCULAÇÃO.

O reclamante interpõe recurso de agravo em que pretende o exame do agravo de instrumento pelo colegiado. Argumenta que a dispensa de empregados públicos de sociedades de economia mista e empresas públicas admitidos mediante aprovação em concurso público deve ser motivada.

Tendo em vista o que dispõe a teoria dos motivos determinantes, **dou provimento** ao agravo para melhor análise do agravo de instrumento.

II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE

DISPENSA DE EMPREGADO PÚBLICO. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. VINCULAÇÃO. REINTEGRAÇÃO DEVIDA

O primeiro juízo de admissibilidade denegou seguimento ao recurso de revista do reclamante consignando os seguintes fundamentos:

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

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

Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 37, da Constituição Federal.

- violação d(a,o)s Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 477; artigo 477, §2º; artigo 477, §6º; artigo 477, §8º.

Registrou o Regional:

"Com efeito, embora não se verifiquem elementos consistentes para a manutenção da justa causa, certo é que o reclamante não é detentor de qualquer estabilidade e a ruptura contratual não padece de motivação, notadamente porque decorrente de duas Comissões Apuradoras". (g.n.)

Nos termos em que prolatada a decisão, não se verificam as violações apontadas. Na verdade, trata-se de mera interpretação dos mencionados dispositivos, o que não permite o processamento do recurso.

CONCLUSÃO

NEGO seguimento ao recurso de revista."

O reclamante insiste na admissibilidade de seu recurso de revista.

Aduz que houve violação ao art. 37, *caput*, da CF, pois, "uma vez desfeita a motivação da qual o Réu se valeu para praticar a dispensa, todo o mais se desfaz, eis que, como acentuado, o ato da dispensa é único".

Alega que "a ruptura do contrato de trabalho é um ato complexo, isto é, se há a falta grave que justifica a justa causa, a ruptura do contrato é válida, mas se não há tal justificativa, a dispensa tal como engendrada é nula, nos termos do art. 477 e §2º, § 6º, §8º da CLT".

Analiso.

O Tribunal Regional, constatando que a reclamada não logrou comprovar as faltas graves imputadas ao reclamante, manteve a sentença que afastara a justa causa como motivo para a rescisão contratual. Nada obstante, deu provimento ao recurso da reclamada para julgar improcedente o pedido de reintegração no emprego e consectários legais.

Por observar possível violação do art. 37, *caput*, da CF, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

IV – RECURSO DE REVISTA

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1 - DISPENSA DE EMPREGADO PÚBLICO. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. VINCULAÇÃO

1.1- Conhecimento

O Tribunal Regional, no que concerne ao tema em destaque, assim decidiu:

JUSTA CAUSA

Narrou o reclamante na prefacial que "... foi admitido em 09/03/1998, por concurso público realizado no ano anterior. Em 01/04/2000, foi nomeado para a sua primeira função gratificada, CHEFE DE SEÇÃO, vinculada à Gerência de Produtos de Aviação - GPAV. No ano seguinte, 2001, foi promovido a gerente. Sua bem sucedida carreira, com aumentos por mérito e diversas promoções, conduziu o Reclamante, em 2007, ao cargo de gerente executivo da Gerência de Produtos de Aviação - GPAV, ocasião em que tinha 37 anos de idade. Permaneceu na referida gerência até 17/08/2014, quando foi transferido para Gerência Executiva de Grandes Consumidores - GGC, numa evidente promoção funcional. Mais adiante, em 15/09/2015, foi nomeado Gerente Executivo de Negócio de Energia. Isto quer dizer que, dos 18 anos de contrato de trabalho, 16 foram exercendo cargo de gestão e confiança, com majoração salarial bastante significativa. A bem ascendida carreira do Autor sofreu um revés em 06/06/2016, quando foi suspenso em decorrência do relatório irregular e inconclusivo de um processo administrativo, iniciado em 2012. Embora irrisado, inclusive com a sua defesa administrativa não apreciada, o Autor cumpriu a suspensão de sete dias, imposta injustamente, reassumindo, então, o seu cargo de Gerente Executivo de Negócio de Energia. Pouco mais de um mês depois, precisamente em 13/08/2016, o Reclamante foi destituído do cargo de confiança, tendo sua remuneração drasticamente afetada, passando a receber cerca de 50% a menos do que recebia. A redução da remuneração foi originada pela retirada dos ganhos recebidos pela função de confiança, o que se deu de modo irregular, sem observar os preceitos legais, inclusive constitucionais, o que motivou o ajuizamento da Ação n. 0101580- 50.2016.5.01.1.0005, distribuída para a 5ª Vara do Trabalho deste E. TRT, ora em conclusão para prolação da sentença (cópia anexada e consulta franqueada no PJE). Na referida ação, o Autor apresentou, dentre outros elementos, uma gravação de áudio que deixava evidente que o procedimento administrativo (CIA) já tinha prévia decisão, ou seja, o Reclamante seria punido, mesmo antes de iniciado a apuração dos fatos. Passado 01 ano e 06 meses, em 27/12/2017, e estando sub judice, na Ação retromencionada, a descabida punição que recebera, o Autor foi dispensado por JUSTA CAUSA, sendo o fato, inclusive, vazado para a imprensa dois dias depois, na coluna do Jornalista Anselmo Gois, conforme revela o documento anexado. Na notificação da ruptura do contrato do Autor, a Ré apresenta três incisos do art. 482 da CLT para "justificar" a dispensa do Reclamante por (in)justa causa: A - Ato de improbidade. B - Incontinência de conduta ou mau procedimento. E - Desídia no desempenho das respectivas funções."

Todavia, afirma que a Notificação de Dispensa não especifica as faltas pseudo cometidas pelo Reclamante. Afirma que a empregadora foi totalmente genérica naquele documento, não enquadrando o real motivo da dispensa, conforme se verifica do seu texto, abaixo reproduzido:

"Comunico a rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa, a partir de 27/12/2017, tendo em vista a infração às regras contidas no art. 482, letras "a", "b" e "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme evidenciado em procedimentos de apuração de denúncia no âmbito da Gerência de Produtos de Aviação (GPA), na qual V.Sª ocupava a função de confiança de Gerente Executivo à época dos fatos, tendo sido apurados os desvios de formulação de proposição à diretoria Executiva com informações errôneas capazes de induzir em erro e antecipação desnecessária de R\$ 30 milhões à Raizen, provocando prejuízos estimados à Petrobras Distribuidora de R\$ 1,9 milhão e por conferir tratamento desigual às empresas vinculadas a agentes políticos em detrimento dos interesses comerciais da BR, infringindo assim os itens 1.2 e 3.7 do Código de Ética do sistema Petrobras, o item 6.5.3 do PG-0br- 00005-B - Reuniões da Diretoria Executiva, o item 6.1., letra "c" e item 6.3.1, alínea (a7) do PG-0BR-00025-B e D-Regime Disciplinar. 2. Além disso, V.Sª já havia sido suspenso por 7 (sete) dias, entre 06 a 12/06/2016, em função das irregularidades apontadas no relatório conclusivo da Comissão Interna de Apuração instituída por meio do DIP BR-PRD/SEGE/ETICABR 4/2016, referente ao exame efetuado no processo de vinculação da empresa de aviação POP Linhas Aéreas, e também foram identificadas relações espúrias com o ex-empregado Rubem Rosário de Matos, decorrentes de negociações efetuadas e a empresa POP Linhas Aéreas.

3. Informo que V.Sª deverá realizar os exames médicos demissionais e a homologação da rescisão contratual em datas e locais a serem comunicados por telegrama, que será remetido ao seu endereço residencial cadastrado na Companhia: Rua Senador Generoso Ponce, 220, Barra da Tijuca/RJ CEP 22640-260.

4. Solicito a imediata devolução de todos os pertences da empresa sob sua responsabilidade, bem como o imediato encaminhamento da sua CTPS à Gerência de Serviços Compensatórios, para baixa, devolvendo, também, o cartão funcional e as carteiras da Assistência Médica Supletiva, própria e de dependentes, se houver."

Contestando o feito, a reclamada afirmou que a demissão do reclamante por justa causa decorreu de graves irregularidades a ele atribuídas com base nas seguintes condutas: a) pagamento de R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais) à empresa Raizen em momento anterior ao devedido, mediante manobra de cronograma de obras; b) concessão de descontos e vantagens indevidos a empresas e pessoas ligadas a partidos políticos.

O Juízo julgou procedente o pedido sob os seguintes fundamentos (Id. 253e287 - Pág. 1/7):

"Da nulidade da dispensa

A inicial de forma pontual e bem fundamentada pleiteia a reintegração do autor nos quadros da ré, com base, principalmente, em três fundamentos. Em primeiro porque o ato de demissão por justa causa seria nulo, considerando a generalidade das faltas imputadas, bem como a ausência de transparência na apuração das mesmas. Em segundo porque a despedida por justa causa careceria de falta de imediatidade já que fundamentada em fatos ocorridos há mais de quatro anos da dispensa. Por fim, considerando a falta de oportunidade para o exercício do Princípio Constitucional da Ampla Defesa no procedimento administrativo instaurado para apurar as denúncias em face do autor.

A peça de bloqueio, não menos objetiva e tecnicamente perfeita, impugna os pedidos com base na legitimidade da justa causa amparada em procedimentos de apuração de denúncias protocoladas na Ouvidoria da empresa e atuadas sob os números 01501/2016 e 00171/2017 que ensejaram a instauração dos Relatórios de Apuração de Denúncias R 01501.2.1.00.038.P008 e R 3.P.2.00171/2017, no histórico funcional do empregado com anterior suspensão por outros fatos, discutidos nos autos da RT 0101580-50.2016.5.01.0005, no seu direito potestativo de dispensa, o que seria permitido pela legislação, considerando-se o regime de FGTS e celetista que regem as relações da Sociedade de Economia Mista e seus empregados, amparada no entendimento majoritário do E. TST, consolidado em sua OJ 247, I da SDI-1. Explícita, ainda, os motivos da demissão, caso o entendimento vá de encontro com o apontado. Reconhece, entretanto, que praticou um ato administrativo ao sustentar que os mesmos possuem presunção de veracidade (itens 17 e 18 da Contestação).

Considerando-se, pois, a data das denúncias na ouvidoria não há que se falar em ausência de imediatidade na punição aplicada ao autor, pois, a complexidade dos fatos foi apurada em tempo razoável, a contar da data em que nasceu para o empregador a pretensão, ou seja, a data em que tomou conhecimento dos supostos atos ilícitos praticados pelo empregado, respeitados, inclusive os cinco anos prescricionais previstos na Constituição Federal.

Os empregados das sociedades de economia mista, de fato, não gozam de estabilidade no emprego, nos moldes do artigo 41 da CRFB, já que a eles se aplica o regime jurídico da CLT - artigo 173, § 1º, II da CRFB. Assim, não por este fundamento, o autor faria jus a uma eventual reintegração.

Já quanto à necessidade de motivação dos atos praticados pela ré, aplica-se a Lei 9784/99, especialmente, artigos 1º e 2º, que estabelecem as regras a serem seguidas pela Administração Pública Direta e Indireta em seus procedimentos administrativos. Frise-se que, ao contrário do que pretende o autor, a motivação do ato administrativo não se trata de exigência constitucional, mas sim legal. Ora é inconteste que a Administração Pública Indireta, como a ré, apesar de estar submetida a regime jurídico especial em determinadas obrigações - artigo 173, §§ 1º, 2º e 3º da CRFB, permanece como membro da Administração Pública. Assim, todos os atos que pratica são atos administrativos que demandam para tal um procedimento previsto nas normas vigentes, conforme reconhecido na própria contestação e ressaltado alhures.

Tratando-se a dispensa do empregado de ato administrativo da ré, submete-se à Lei 9784/99, artigo 2º, ou seja, deve ser, dentre outros requisitos, motivado, sob pena de nulidade - artigo 166, IV e V do CCB.

No meu entendimento não deve haver uma motivação expressa sempre que a Administração Pública Indireta, principalmente a Federal, for dispensar, muito embora isto colime o ato de legitimidade, mas a partir do momento em se ventila a possibilidade da motivação do ato ser viciada, tais motivos devem vir a lume, sob pena de presumir-se que foi imotivado, ou pior, baseado em razões ilegítimas e ilegais - artigo 9º da CRFB.

Tal exigência, inclusive, é a mais condizente aos preceitos constitucionais da Lei Maior. Já que não se deve fazer da Constituição Cidadã letra morta, o artigo 7º, I, deve servir, ao menos, como regra de interpretação da legislação ordinária. Isto porque, a moderníssima doutrina constitucional considera tal dispositivo norma fundamental com eficácia horizontal, aplicável nas relações entre particulares. Ainda que considerada a norma como de conteúdo meramente principiológico, deve servir para pautar a interpretação de toda a legislação infra constitucional.

E nesta qualidade, juntamente com os também constitucionais princípios da dignidade da pessoa humana, da não discriminação, da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, da função social da propriedade, bem como o da busca do pleno emprego - artigos 1º, III e IV, 3º, I e IV, 6º, 170, III e VIII da CRFB - deve orientar a interpretação da legislação ordinária pelo Poder Judiciário.

Assim sendo, a Lei 9784/99 interpretada à luz dos Princípios Constitucionais acima apontados eiva de nulidade ato de dispensa de empregado público que não é motivado ou, pior, que possui motivação viciada. O Administrador Público, ainda que equiparado como mero empregador celetista, é diferente, pois paradigma social de efetividade da Lei Maior e da legislação relativa.

Assim sendo, dmv, o entendimento majoritário do C. TST acima apontado é genérico e não se aplica à hipótese em questão, que trata de exceção à regra geral, motivo pelo qual dele me distancio neste caso específico, até porque, o ato foi motivado e, portanto, como em qualquer justa causa normal, submete-se ao crivo de legitimidade do Poder Judiciário e o autor, para fins criminais, responde como funcionário público, nos termos do artigo 327, parágrafo primeiro do Código Penal.

Ademais, é pela motivação do ato, especialmente de empregador público, que se pode dar aplicabilidade plena à Lei 9029,95, artigo 4º, no que concerne à reintegração no emprego daquele dispensado por motivo discriminatório.

E a reclamada demonstrou as razões pelas quais dispensou o reclamante por justa causa, fundamentando-a em dois principais motivos, além da evolução da penalidade, considerando anterior suspensão por outros fatos: (1) concessão de adiantamento relativo a um empréstimo de 30 milhões de reais para a empresa Raizen Combustíveis S.A. de modo inoportuno e com prejuízos financeiros para a ré; (2) concessão de descontos em contratos de fornecimento de combustíveis com aparente favorecimento de terceiros, além de influência política no relacionamento comercial com clientes do mercado de aviação.

Vejam os autos, após leitura criteriosa de todos os argumentos e documentos que vieram a estes autos através da partes.

Relatório de Apuração de Denúncia R 01501.2.1.00.038.P008 - concessão de adiantamento relativo a um empréstimo de 30 milhões de reais para a empresa Raizen Combustíveis S.A. de modo inoportuno e com prejuízos financeiros para a ré.

No que pertine ao primeiro motivo o relatório em epígrafe demonstra que a Ré possuía disponibilidade para aprovação orçamentária no ano de 2013, equivalente a 30 milhões de reais, com o objetivo de investir nas obras do aeroporto de Guarulhos para a

Copa do Mundo seguinte. Após diversas negociações e tratativas com base, inclusive, em cronogramas de obras, foi aprovado o valor total do investimento a ser utilizado. A apuração mostra, ainda, que o valor investido, ao contrário das assertivas lançadas na contestação, foi integralmente recuperado e a reclamada não sofreu QUALQUER prejuízo financeiro, conforme descrito a seguir:

"(...)

2. FRAGILIDADES NO PROCESSO DE CONTROLE DA REALIZAÇÃO DO ADIANTAMENTO, R\$ 30 MILHÕES (VINCLULADO AO ELEMENTO "B" DA DENÚNCIA COMENTÁRIOS

Por meio da análise do controle de pagamentos e baixas de adiantamentos, foi verificado que existe um saldo no valor de R\$ 426 mil a receber da Raizen referente ao adiantamento de R\$30 milhões concedido em 02/01/2014. Consultada em 09/12/2016 a respeito do saldo em aberto, a GOPA - Gerencia de Produtos de Aviação, por meio do empregado Célio Silveira Teixeira, informou ter encaminhado à Raizen um e-mail cobrando providências no sentido de regularizar o saldo em aberto. Em 01/06/2017, foi novamente formulado questionamento acerca dos motivos do saldo de R\$ 426 mil em aberto desde o ano de 2013, tem sido informado pela GOPA que cobranças para conciliação do saldo foram efetuada à Raizen, que respondeu que irá efetuar o levantamento. Não foi apresentada previsão para a finalização da pendência.

"(...)

COMENTÁRIOS DA UNIDADE

Com relação a reaver ao caixa da BR o saldo dos valores adiantados informamos que o valor originalmente informado de R\$ 426 mil em aberto não refletia a posição correta, pois existiam parcelas não consideradas. De modo a obtermos a apuração correta da posição de baixa do valor adiantado, foi realizado um novo levantamento, conciliando-se informações de controle com a Raizen. Após essa varredura nos registros, ficou evidenciado uma posição credora à BR, no valor de R\$ 40.150,01. A autorização da Raizen para o faturamento foi recebida em 22/8/2017 e comandamos o faturamento em 23/8/2017. Portanto, consideramos encerrada a pendência.

NOTA DA APURAÇÃO DE DENÚNCIAS

Visando ao encerramento do ponto, solicitamos o envio a GCONF da documentação comprobatória do recebimento dos valores faturados à Raizen que ensejaram na regularização financeira objeto dos nossos comentários, bem como memória de cálculo que justificasse a divergência dos valores informados. (...) [fls. 382 e seguintes do download]

A conclusão lógica é de que, como em qualquer instituição seja ela uma sociedade de economia mista, uma sociedade anônima, ou um mero Condomínio Residencial, aprovou-se uma previsão orçamentaria com base nos valores disponíveis e no cronograma da obra. No presente caso, os valores destinavam-se a obras de aprimoramento das instalações, que facilitariam as operações da ré, no maior aeroporto do País, às vésperas da Copa do Mundo.

O atraso na obra, extrapolando os prazos do cronograma, é fato absolutamente corriqueiro. Aliás, quanto maior o porte da obra e a sua exposição às intempéries, maior, e aqui sim cabe uma presunção baseada na experiência do que ordinariamente acontece, sua probabilidade de atrasar!

As conclusões do relatório neste tópico, dmv, beiram o absurdo, ignoram a realidade de atividades empresariais absolutamente comuns. Na verdade, o orçamento deve ser aprovado em sua integralidade quando disponível para a realização total de determinada finalidade. Não é complicado, se eu tenho R\$ 30 milhões sobrando para gastar hoje, não posso liberar R\$ 15 milhões neste ano e decidir liberar os outros R\$ 15 milhões no ano que vem para um gasto total previsto de R\$ 30 milhões. Ora, vamos baixar um pouco os valores e mudar o exemplo para ver se fica claro: determinado Condomínio pretende reformular seu sistema de aquecimento de água adequando-se aos modernos preceitos de sustentabilidade. Para tanto resolve instalar placas solares com o saldo positivo disponível na conta equivalente a R\$ 100 mil. O valor total da obra com previsão de duração de em um ano é de R\$ 100 mil, após muitas negociações com a empresa responsável. A assembleia reúne-se em junho de 2019 para aprovar o investimento e o orçamento com base no cronograma de obras apresentado que prevê, em condições normais, o término dos trabalhos para junho de 2020. Não é possível concluir que desse total a Assembléia libere apenas R\$ 50 mil para o investimento no ano de 2019, pois os outros R\$ 50 mil poderiam ser gastos em outras finalidades e o Condomínio não poderia cumprir com sua parte no acordo. Agora, transponha-se isso para uma grande empresa constituída com capital público e que trabalha mediante regras rígidas de destinação de seus recursos!

Ora, pretender criminalizar uma livre negociação de empresa para fins de investimentos é, no mínimo, surreal. Aliás, a conclusão do relatório que entende pela procedência da desnecessidade do adiantamento de R\$ 30 milhões (item b - fl. 376), com base na sua falta de oportunidade e nos prejuízos financeiros para ré, é risível. Denota claramente que a pretensão é de marginalizar opções empresariais tomadas em tempo pretérito, com base nas normas e procedimentos vigentes na ocasião, e que NÃO TROUXERAM prejuízos financeiros comprovados para a empresa reclamada, conforme consta do próprio relatório.

A gravidade estaria na existência de "vantagem indevida ao Sr. Francelino Paes decorrente da concessão do adiantamento de R\$ 30 milhões." E, neste aspecto, o relatório é inconclusivo, "em que pese os exames efetuados não terem identificado evidências de registros acerca do alegado, deve ser destacado que esquemas de corrupção podem ocorrer de diversas formas, como por exemplo, a verbal; e extramuros, o que limita o alcance do resultado dos procedimentos de investigação interna."

Ora, a corrupção é crime tipificado em suas diferentes formas nos artigos 317 e 333 do Código Penal Brasileiro, demandando prova para que seja aplicável. Não existe o crime de corrupção por mera ilação!!! Os odiáveis "esquemas de corrupção" mencionados no relatório devem ser sim combatidos e extirpados da cultura social seja em território pátrio, seja no mundo, mas a garantia constitucional da presunção de inocência não pode ser sacrificada, sob pena de se abalar todo o sistema democrático constituído. A reclamada não pode, com base em presunções absolutamente desprovidas de provas concretas, achincalhar a vida de um empregado público concursado.

Não existem nos autos sequer indícios de que o autor tenha obtido vantagem indevida em decorrência desta operação. Não há um e-mail, um extrato bancário, uma gravação, um centavo com destinação obscura, uma conta não declarada perante a Receita Federal, uma evolução patrimonial suspeita (vide todas as últimas Declarações de IR do Autor nos autos da RT 0101580-50.2016.5.01.0005, aonde se discute a sua

suspensão). NÃO HÁ PROVAS e SEM PROVAS não se pode condenar!!!! É simples assim, é o que eu espero para mim, para meus filhos e para a posteridade. Um julgamento baseado em provas concretas e não ilações.

O que foge disso, prática comum desde os tempos em que o povo, por aclamação, condenou Jesus Cristo à morte, é barbárie.

Relatório de Apuração de Denúncia R 3.P.2.00171/2017 - concessão de descontos em contratos de fornecimento de combustíveis com aparente favorecimento de terceiros, além de influência política no relacionamento comercial com clientes do mercado de aviação

Aqui, melhor sorte não assiste à ré. As conclusões, também baseadas em ilações, de que algumas empresas integrantes de grupo denominado "89 - Hytec" seriam beneficiadas na estipulação de preços de querosene para a aviação executiva por interferência política de seus sócios, aparentados de políticos e um Senador da República, são contrariadas pelo próprio relatório, especialmente fls. 309/314 do download, item a.4, ao ressaltar que não é possível "apurar os motivos da diferença de margem entre estes clientes, pois, os descontos concedidos a cada cliente não dependem exclusivamente do volume adquirido, mas também do relacionamento do cliente com outros negócios da BR, da sua capacidade de negociação, da perspectiva de recuperação de margem ao longo de tempo, do seu potencial de crescimento e da sua condição ou não de "formador de opinião" (capacidade de influência no mercado ou atratividade de marketing espontâneo e gratuito para a BR)."

Ademais, entender que referidas pessoas possuíam tratamento diferenciado pelo mero fato de serem ligadas por parentesco com políticos ou por serem políticos SEM PROVAS contundentes não é razoável. Seja porque a lei não veda que parentes de políticos integrem contratos sociais, seja porque as dezenas de e-mails juntados aos autos denotam que referidas pessoas estavam agindo como empresários, negociando preços, cujos descontos foram aplicados com base nas normas vigentes na época.

Registre-se que nenhuma das assertivas lançadas pelo autor, no sentido de que referidas empresas integrantes do grupo "89 - Hytec" estavam enquadradas em todos os requisitos acima elencados, e constantes do próprio relatório da ré, para obtenção de descontos, foram refutadas pelo empregador. Ademais, também não houve impugnação do fato mencionado pelo Sr. Francelino de que no período em que foi GPA o departamento obteve altos índices de lucratividade geral.

Também neste tópico NÃO HÁ PROVAS constantes dos autos de que o autor tenha obtido qualquer tipo de vantagem ilícita em decorrência do seu cargo, nem mesmo o transporte de "alguma coisa" de Miami oferecido no e-mail de fl. 331 do download.

NÃO HÁ PROVAS DE QUE O AUTOR TENHA SIDO DE QUALQUER MODO BENEFICIADO PELA CONCESSÃO DE DESCONTOS OU DE QUE OS DESCONTOS TENHAM INFRINGIDO NORMAS DO EMPREGADOR, CAUSANDO-LHE PREJUÍZOS!

Nada obstante as genéricas declarações das condutas autorais constantes na defesa da ré, considerando tudo o que foi acima exposto, passa-se à análise da eventual tipificação das condutas imputadas ao autor nas alíneas 'a', 'b' e 'e' da CLT.

Entendo que o enquadramento da conduta autoral na alínea 'a' do artigo 482 é totalmente impertinente. Isto porque improbidade, segundo a descrição de Valentim Carrion, in Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 34ª Edição consiste, segundo a jurisprudência, num "atentado contra o patrimônio do empregador, de terceiros ou de companheiros de trabalho (...); a doutrina é muito variável, conceituando-a ora como violação de um dever legal, ora de um dever moral, ou ainda de uma 'obrigação geral de conduta não específica, constituindo falta grave, ainda que fora do serviço' (...). Consiste em atos 'que revelam claramente desonestidade, abuso, fraude ou má-fé (...). Ação ou omissão dolosas do empregado, visando uma vantagem para si ou para outrem, em decorrência do emprego e com prejuízo real ou potencial para alguém (...)." [grifos do Juízo]

Nota-se a necessidade do dolo por uma vantagem patrimonial ilícita, às custas do patrimônio de outrem, o que, definitivamente, não restou comprovado. O autor, no máximo, assumiu responsabilidades previstas para o seu cargo em investimentos de risco, comuns na atividade empresarial, não havendo provas de que tenha buscado qualquer vantagem para si mesmo.

Também não há provas, conforme exaustivamente apreciado acima, de ter o autor praticado condutas típicas de quem adota comportamento incorreto, irregular, que atenta contra as regras legais ou que fere a própria moral, aptas a configurarem a incontinência de conduta/mau procedimento. As imputações da ré não denotam o modo de vida desregrado, inconveniente, ofensivo aos bons costumes e à decência. Não se vislumbra, pois, mau procedimento da parte autora que, frise-se, agiu dentro de suas competências, em negócios de risco empresarial normal que não trouxeram qualquer prejuízo financeiro comprovado para o empregador, ou qualquer vantagem indevida para si próprio, ao contrário.

Com relação à desídia não vislumbro a prática de faltas reiteradas ao serviço sem justificativa aptas a enquadrar as condutas autorais no artigo 482 'e' da CLT.

Assim, no que pertine à alegação de justa causa feita pela ré, não vislumbro qualquer razão, porque, não há nos autos tipificação exata das condutas autorais, ou, sequer, prova de vantagens ilícitas auferidas pelo empregado.

A reclamada agiu, ao que tudo indica, de forma precipitada sem adequação e proporcionalidade na aplicação da penalidade, pois dispensou o reclamante por justa causa, sem prova suficiente das imputações alegadas.

Assim, entendo que não logrou a reclamada demonstrar que a parte autora tenha praticado qualquer ato que possa ser considerado ilícito para fins de dispensa, ônus que lhe cabia. Ao que tudo indica o autor foi sim alvo de perseguição política pelo simples fato de ter sido mencionado sem provas concretas na "Operação Lava Jato".

Diante de todo o exposto, verifica-se que os motivos que embasaram a justa causa do reclamante são absolutamente ilegítimos, falaciosos e discriminatórios. Ato administrativo federal com motivação discriminatória é nulo nos moldes do artigo 2º da Lei 9784/99.

Ato de dispensa abalado por possibilidade discriminatória sem prova cabal contrária enseja reintegração.

Das verbas do período de afastamento

Nulo o ato de dispensa, as partes devem ser restituídas ao status quo ante, o que é possível, determinando-se o pagamento dos salários e demais vantagens do período de afastamento, conforme pleiteado na petição inicial.

Os valores pagos ao autor a título de verbas rescisórias deverão ser deduzidos das parcelas acima deferidas, a fim de evitar o enriquecimento sem causa do mesmo."

Diante da determinação contida na sentença de expedição de mandado para reintegração do reclamante, em 48 horas, a reclamada ajuizou tutela cautelar antecedente, PROCESSO nº 0101280-

98.2019.5.01.0000, que foi distribuída a esta Relatora, que deferiu medida liminar para suspender a reintegração do reclamante até o julgamento do Recurso Ordinário interposto pela reclamada, que ora se analisa (Id. ceaa415 - Pág. 3/6):

(...)

Por tais razões, a cautela recomenda o deferimento da medida liminar requerida, tendo-se por configurado o *fumus boni iuris* da parte requerente.

Defiro a medida liminar requerida, para suspender a reintegração do requerido até o julgamento do Recurso Ordinário da requerente.

(...)

Em seu apelo, a reclamada pretende a reforma da sentença, em síntese, renovando os fundamentos da defesa.

Ao exame.

A justa causa é fato excepcional ao pacto laboral, porquanto consistente na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes, hábil a determinar a resolução do contrato. A sua ocorrência faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. Em outras palavras, há uma imposição ética que domina toda a matéria contratual, principalmente na seara trabalhista, impondo o emprego da boa-fé e lealdade recíprocas, mais ainda, por se tratar de um contrato de trato sucessivo e personalíssimo (*intuitu personae*). Aqui, a consideração da pessoa de um dos contraentes é, para o outro, o elemento determinante de sua conclusão.

Por conseguinte, a ruptura contratual por justo motivo, decorrente de ato gravoso praticado pelo empregado, exige a comprovação sólida e inofismável da sua ocorrência, com gravidade proporcional ao merecimento da punição, incumbindo o ônus da prova, por óbvio, ao empregador, pois a quem aproveita os efeitos de tal forma de resolução, a teor dos artigos 373, inciso II do CPC c/c 818 da CLT.

De mais a mais, malgrado inexistir uma justa causa isolada, sempre válida para todos os tempos e lugares, é imperioso dizer que a avaliação da falta grave deve ser feita não com base em critérios absolutos, mas em face de singulares circunstâncias do caso concreto. Aspectos subjetivos devem ser sopesados no momento de sua avaliação, dentre os quais, o passado funcional do empregado, o tempo de serviço prestado à empresa, o seu nível educacional, a personalidade do faltoso, as condições emocionais em que a falta foi cometida, a forma como agiu o empregador com relação a comportamentos da mesma natureza, praticados em circunstâncias semelhantes. A estes aspectos deverão ser também acrescentados outros, de ordem objetiva, como a função exercida pelo empregado na empresa e o ambiente de trabalho, não existindo, nessas hipóteses, uma medida-padrão abstrata de comportamento.

Adotando-se os ensinamentos susoditos como viga mestra e traçando-se um perfil detalhado de todas as circunstâncias, aspectos e particularidades atinentes ao caso concreto, tornar-se-á possível examinar se adequada, ou não, a penalidade imputada ao obreiro. Vejamos.

Conforme acima pontuado, o ônus de provar a ocorrência dos fatos ensejadores da justa causa é da reclamada, que atribuiu ao reclamante a prática de "a) *pagamento de R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais) à empresa Raizen em momento anterior ao devido, mediante manobra de cronograma de obras; b) concessão de descontos e vantagens indevidos a empresas e pessoas ligadas a partidos políticos*, que, segundo a empresa consubstancia as condutas descritas no art. 482 da CLT alínea "a" - *Ato de improbidade; "b" - Incontinência de conduta ou mau procedimento e "e" - Desídia no desempenho das respectivas funções.*"

O ato de improbidade, modo geral, é toda ação ou omissão de forma desonesta por parte do empregado, abuso de confiança, fraude ou má-fé, malícia, imoralidade etc, que fira as leis penais ou morais. Para os que adotam um critério exclusivamente objetivo, aquele ato que atente contra o patrimônio do empregador ou de terceiro.

Quanto à incontinência de conduta, tem cunho sexual, não sendo o caso dos autos. Já o mau procedimento é o que se perfaz pela quebra da boa conduta esperada de um empregado.

A desídia implica violação do dever de diligência, pressupõe conduta culposa do empregado e caracteriza-se pelo desleixo, pela má vontade, pela incúria, pela falta de zelo ou interesse no exercício de suas funções.

(...)

Feitas as colocações acima, no presente recurso será realizado o exame em separado dos fundamentos que ensejaram a demissão do reclamante por justa causa.

RELATÓRIO DE APURAÇÃO DE DENÚNCIA - R. 01501.2.1.00.038.P008 - ADIANTAMENTO DE R\$ 30 MILHÕES PARA A EMPRESA RAÍZEN COMBUSTÍVEIS LTDA

Em 30/04/2013, a Petrobras Distribuidora assinou contrato de cessão de área em conjunto com a Concessionária do Aeroporto Internacional de Guarulhos S/A - GRU AIRPORT, AIR BP Brasil Ltda e Raízen Combustíveis S/A, visando à ampliação da capacidade de armazenagem e da rede de hidrantes do Aeroporto de Guarulhos (Id. 9123e22 - Pág. 6).

A discussão aqui travada diz respeito à proposta de solicitação de homologação de autorização encaminhada em 09/12/2013 à Diretoria Executiva (DE), para que a GPA - Gerência de Produtos de Aviação, em que o reclamante desempenhava a função de Gerente Executivo, para que, juntamente com a GOF - Gerência de Operações Financeiras, realizassem o pagamento de notas de débito no montante de R\$ 45 milhões, a serem desembolsado em 2 partes, R\$ 30 milhões no ano de 2013 e 15 milhões no ano de 2014, representando o equivalente a 54,98%, percentual que a BR tem de participação no Pool do Aeroporto de Guarulhos.

O pagamento de R\$ 30 milhões no ano de 2013 foi justificado mediante apresentação de cronograma (que não veio aos autos), que previa o investimento do Pool do Aeroporto de Guarulhos no total de 54 milhões no ano de 2013. Considerando o percentual de participação da reclamada de 54,98%, chegaria ao montante acima indicado a ser por ela quitado.

A reclamada instaurou procedimento administrativo, RELATÓRIO DE APURAÇÃO DE DENÚNCIA - R. 01501.2.1.00.038.P008, que teve por objetivo "Verificar a ocorrência de supostas irregularidades no âmbito da DMO/GPA - Gerência de Produtos de Aviação, na concessão de um adiantamento no valor de R\$ 30 milhões no final de 2013 para a empresa Raízen Combustíveis S.A. (Responsável pelo Pool do Aeroporto de Guarulhos) referentes a 1ª fase da obra de ampliação da rede de hidrantes do Aeroporto de Guarulhos, conforme relatado no protocolo da Ouvidoria Geral da Petrobras ..." (Id. 9123e22 - Pág. 1 e seguintes).

Neste apuratório procedeu-se o exame sob três enfoques. O veiculado na alínea "a", consistente em suposta irregularidade na concessão do referido adiantamento, que teria ocorrido sem aprovação da Diretoria Executiva, tendo concluído o seguinte (alínea "a" do relatório):

"Improcedente. Houve concessão em 02/01/2014 de um adiantamento no montante de R\$ 30 milhões para Raízen Combustíveis S.A., referente à 1ª fase da obra da Rede de Hidrantes realizada no Pool do Aeroporto de Guarulhos tendo sido aprovado pela Diretoria Executiva conforme ata DE 2745, ITEM 14, DE 09/12/2013."

Na alínea "b" examinou se "A concessão do adiantamento descrito no elemento "a" da denúncia seria desnecessária", chegando-se à seguinte conclusão:

"Procedente. As evidências coletadas e avaliadas demonstram que o adiantamento de R\$ 30 milhões concedido à Raízen Combustíveis S. A. em 02/01/2014 foi efetuado de forma inoportuna e trouxe prejuízos financeiros à Petrobras Distribuidora ...".

Entre os fundamentos que embasaram a conclusão acima, verificou-se que o desembolso financeiro da Raízen somente ocorreu em 26/02/2014 (R\$ 8.476.807,44), 26/03/2014 (R\$ 727.374,88) e 29/05/2014 (R\$ 20.362.694,00), em conformidade com o avanço físico da obra, observada a sua participação no Pool do Aeroporto de Guarulhos. Daí, concluiu o relatório investigativo que houve desembolso da BR em desconformidade com o andamento da obra ao realizar de forma antecipada a quitação de R\$ 30 milhões, situação que, segundo a empresa reclamada, causou-lhe prejuízo estimado de R\$ 1,9 milhão, uma vez que somente após cinco meses do reembolso efetuado o montante do adiantamento foi realizado concretamente (Id. 9123e22 - Pág. 2).

O procedimento investigativo apurou, ainda, a ocorrência de "Vantagem indevida ao Sr. Francelino Paes, decorrente da concessão do adiantamento de R\$ 30 milhões." (alínea "c"), que restou inconclusivo:

"Inconclusivo. Em que pese os exames efetuados não terem identificado evidências de registros acerca do alegado, deve ser destacado que esquemas de corrupção podem ocorrer de diversas formas, como por exemplo, a verbal; e extramuros, o que limita o alcance do resultado dos procedimentos de investigação interna."

Merece ser destacado que entre os "COMENTÁRIOS" realizados no procedimento investigativo ficou consignado o seguinte (Id. 9123e22 - Pág. 6):

"Por meio da leitura da caixa de correios eletrônicos corporativos dos empregados Francelino da Silva Paes (reclamante), Carlos Eduardo Soares de Moraes e Mauro Bruno Bonotto, verificou-se que em 05/12/2013 e 06/12/2013, três dias antes do envio do DIP BR-DMCO/GPA 132/2013 para aprovação da Diretoria Executiva, a Raízen Combustíveis S.A., por meio do Sr. Erik Frank, enviou e-mails (Anexos IV e V) contendo cronogramas de fluxos de pagamentos estimados até o final de dezembro de 2013 num total de aproximadamente R\$ 21 milhões. Aplicando-se o percentual de 54,98% de participação no Pool, o valor a ser pago pela BR seria de aproximadamente R\$ 11 milhões. Estes valores divergem dos valores utilizados no cronograma físico-financeiro do DIP BR-DMC/GPA 132/2013."

Em que pese a expressiva diferença de valor, de tudo até o momento examinado, não há provas de que o reclamante atuou com ardil ou má-fé ao encaminhar a proposta à Diretoria Executiva (DE), que culminou na liberação do valor em discussão.

O pagamento de R\$ 30 milhões para a empresa Raízen Combustíveis S.A., ocorrido no dia 02/01/2014, teve o aval da Diretoria Executiva. Registre-se que, no momento em que foi apresentada a solicitação de autorização para liberação do valor em discussão, a Diretoria poderia discordar, porém assim não fez. É certo que pode ter sido intencional a não redução do valor de acordo com o informação do Sr. Erik Frank, mas se trata de mera hipótese, sem qualquer comprovação, talvez pelas limitações mencionadas no processo investigativo. De qualquer sorte, nem este fato foi apontado como aspecto para a justa causa. Se houve erro, não pode ser imputado somente ao reclamante, pois houve atuação efetiva de órgão administrativo da empresa, podendo-se vislumbrar que a última palavra seria da Diretoria Executiva.

No que diz respeito à alegação de prejuízos, tal como alegado não restou comprovado. Ademais, sob a matéria o relatório mencionou que houve ganho financeiro, compensando o alegado prejuízo:

"Por fim, solicitamos o envio à GCONF das evidências mencionadas na resposta da Unidade no que concerne às pendências que a BR tinha com a Raízen ao longo de 2014 e início de 2015 que culminaram no "ganho financeiro" para a Companhia, compensando o prejuízo de R\$ 1,9 milhão." (Id. 9123e22 - Pág. 9).

Neste contexto, ainda que se possa vislumbrar a ocorrência de falta funcional do trabalhador, que será examinada ao final, esta não teria o condão de embasar a dispensa por justa causa.

A sentença merece ser mantida sob este fundamento.

RELATÓRIO DE APURAÇÃO DE DENÚNCIA - R. 3.P.2.00171/1701501.2.1.00.038.P008 - DESCONTOS - FAVORECIMENTO DE TERCEIROS E INFLUÊNCIA POLÍTICA

De outro giro, a conduta apurada no RELATÓRIO DE APURAÇÃO DE DENÚNCIA - R. 3.P.2.00171/1701501.2.1.00.038.P008 (Id. a5fe2f2 - Pág. 1 e seguintes), instaurado no âmbito da Gerência Executiva de Produtos para Aviação - DMCO/GPA da Petrobras Distribuidora S/A, teve a seguinte motivação (Id. a5fe2f2 - Pág. 2):

"Com base em achados disponibilizados pelo escritório Trench, Rossi e Watanabe Advogados (TRW) - responsável pela condução de investigações internas independentes no Sistema Petrobras, apurar no âmbito da Gerência Executiva de Produtos para Aviação - DMCO/GPA da Petrobras Distribuidora S.A., as ocorrências de concessão de descontos comerciais com aparente favorecimento a terceiros e influência política no relacionamento comercial com clientes da Aviação Executiva."

Na alínea "a" deste procedimento foi examinada a "Concessão de descontos em contratos de fornecimento de combustíveis em aparente favorecimento a terceiros.", chegando-se à seguinte conclusão:

"Procedente. Foi verificado que os clientes de Aviação Executiva contidos no grupo de preço "89-Hytec" no Sistema SAP possuíam margens contábeis unitárias no produto Querosene de Aviação, inferiores aos demais clientes com perfil similar de consumo."

Importante que sejam feitos alguns destaques. Na apuração foram considerados vários elementos, entre eles estudo comparativo levando em conta a média da Hytec Construções LTDA e outros clientes de portes similares para os mesmos aeroportos, uma vez que a unidade aeroportuária é fator de variação de preço.

O relatório deixou claro que tomou por base estimativa (Id. a5fe2f2 - Pág. 4/5) "... não sendo possível apurar os motivos da diferença de margem entre estes clientes, pois, os descontos concedidos a cada cliente não dependem exclusivamente do volume adquirido, mas também do relacionamento do cliente com outros negócios da BR, da sua capacidade de negociação, da perspectiva de recuperação de margem ao longo do tempo, do seu potencial de crescimento e da sua condição ou não de "formador de opinião" (capacidade de influência no mercado ou atratividade de marketing espontâneo e gratuito para a BR)."

O relatório apurou que, no período de janeiro/2011 a agosto/2017, existiram duas políticas comerciais na Gerência Executiva de Produtos de Aviação - GPA (setor gerenciado pelo reclamante). Uma vigente entre 22/03/2010 até 26/05/2016, que estabelecia limite para aprovação do Gerente Executivo da GPA (reclamante), sendo da sua atribuição conceder descontos superiores a 35% na tabela padrão (Id. a5fe2f2 - Pág. 4/5).

E a política atual, onde o Gerente Executivo da GPS tem atribuição para aprovação de margem abaixo de 50% da margem média. Importante ressaltar a observação constante no relatório, merecendo sua transcrição (Id. a5fe2f2 - Pág. 5) "... que todos os descontos aplicados para os clientes analisados nessa apuração, Hytec Construções Ltda, Rádio e TV Difusora Maranhão Ltda, Dimensão Engenharia, GAP Holdings/Península, Acir Gurgacz e para o cliente de grande porte utilizado como base das análises da equipe de apuração, se enquadram na alçada de aprovação do Gerente Executivo da GPS e estavam dentro dos limites estabelecidos nas Políticas Comerciais de Produtos para Aviação - GPA."

Nestes termos, as práticas perpetradas pelo reclamante em nada ultrapassaram os limites de suas atribuições. A fixação de valores obedece a muitas variáveis, sendo que algumas de cunho subjetivo do gestor responsável, no caso o reclamante.

No que concerne à conduta apontada na alínea "b", consistente na suposta influência política no relacionamento comercial com clientes do mercado de aviação, teve a seguinte conclusão (Id. a5fe2f2 - Pág. 5):

"Procedente. Foi evidenciado que empresas e pessoas ligadas a partidos políticos possuíam atendimento diferenciado pela equipe técnica/comercial da Gerência Executiva de Produtos de Aviação - GPA."

Entre os fundamentos que embasaram o desfecho acima, merece o seguinte destaque: "Em entrevista, o ex-Diretor de Mercado - DMCO, Sr. Andurte de Barros Duarte Filho, relatou informalmente e solicitou que não fosse registrado em ata (anexo XIV), que o Sr. Luciano Lobão, da Hytec Construções Ltda., tinha acesso ao ex- Presidente da BR, José Lima, bem como aos Diretores da BR, possibilidade essa que clientes com a mesma capacidade de volume não teriam."

Aduziu que "Através dos achados do TRW (Anexo I) e informações das entrevistas, pode-se constatar que o ex-Diretor Andurte de Barros Duarte Filho era o canal interno da BR para receber as demandas das empresas ligadas a políticos ou seus representantes. Formalmente ou verbalmente o ex-Diretor enviava tais demandas ao ex-Gerente Executivo de Aviação - GPA, Francelino da Silva Paes, e este dava andamento às negociações e atendimento aos clientes com sua equipe ...".

Não restaram, contudo, cabalmente comprovadas as ilações lançadas pela empresa.

O nome do Deputado Robson Tuma, ex-Diretor da Liquigás e filho do ex-deputado Romeu Tuma, foi mencionado como tendo realizado contato com o reclamante, na ocasião da compra de dois helicópteros em nome de empresas, sendo uma delas a Dimensão Engenharia, cuja negociação para compra de combustíveis teve início a partir de solicitação da "mesma condição especial" concedida à Rádio e TV Difusora Maranhão LTDA.

Importante que se diga que a política de preços adotada pela reclamada não ficava circunscrita ao poder do reclamante, pois atuava inserido num sistema que tinha a participação de superiores, tal como se extrai do e-mail da Gerente de Marketing de Revendedores e Aviação Geral, Érika Saião, deixando antever a participação do Diretor nas tratativas de fixação de preço de combustíveis (Id. a5fe2f2 - Pág. 26).

Assim, forçoso concluir que o relatório apurou negociação com empresas de propriedade ou que tenham como sócios **alguns políticos ou pessoas a eles ligadas**, mas que não estavam atuando nessa qualidade, e sim como **gestores** das instituições que administravam, de forma à obtenção de melhores preços, o que é normal no atual mercado competitivo.

A exemplo do que se afirma, verifica-se na transcrição do relatado por Sheila Rodrigues da Fonseca Lage - Coordenadora de Clientes da Aviação Geral, tendo informado que (Id. a5fe2f2 - Pág. 6) "... o Sr. Luciano Lobão era muito insistente nas condições de reduções de preços, inclusive enviando NF's e propostas com preços da concorrência. (Anexo XV).", o que pelos termos relatados não se extrai a solicitação de favorecimento ilícito.

O fato é que o Gerente Executivo da GPA (reclamante) tinha entre suas atribuições a fixação de preços especiais, podendo conceder descontos, obedecendo a critérios variados, sendo que sua atuação era limitada por força de hierarquia, cumprindo determinações superiores, no caso do Diretor. Assim, não há como concluir, seguramente, que o reclamante atuou de forma a beneficiar empresas, por influência política, por sua exclusiva iniciativa.

Quanto aos argumentos listados pela reclamada nas razões de recurso (Id. 0a264e6 - Pág. 28/29), não foram considerados na dispensa do reclamante. Somado a isto, a recorrente deixa claro que não tem provas de supostas irregularidades praticadas pelo recorrido no que se refere à suspeita de aquisição de imóvel ou à operação com o Consórcio Inframérica.

No relatório restou consignado que a conduta do reclamante foi enquadrada no dispositivo 6.1.1, alíneas "c" e "f" do Regime Disciplinar Código: PG-OBR-00025-A de 22/01/2007, que têm o seguinte teor (Id. a5fe2f2 - Pág. 13 e 45):

"c) Ser imparcial em suas informações e decisões

...
f) Ser leal às instituições e às autoridades constituídas",
..."

No entanto, as irregularidades constatadas não se amoldam às disposições das alíneas "a" - Ato de improbidade; "b" - Incontinência de conduta ou mau procedimento e "e" - Desídia no desempenho das respectivas funções, do artigo 482 da CLT, como sustentado pela empresa.

De tudo acima relatado, pode-se afirmar que, embora as condutas apuradas não sejam suficientes para manter a justa causa, podem ser caracterizadas como irregularidades, afastando, assim, o fundamento de que a dispensa do reclamante foi lastreada em "perseguição discriminatória", tal como sustentado na inicial e mencionado na decisão recorrida.

Não houve efetiva comprovação da perseguição nos termos ventilados na inicial. **Muito menos a dispensa discriminatória imputada pelo Juízo de primeiro grau.**

O que a reclamada fez foi apurar fatos que envolveram a participação do reclamante, no pleno e legítimo exercício do poder diretivo e disciplinar. Ademais, como bem destacado pelo Parquet, tem-se que restou fragilizada a confiança necessária para a manutenção da relação de emprego.

Com efeito, embora não se verifiquem elementos consistentes para a manutenção da justa causa, certo é que o reclamante não é detentor de qualquer estabilidade e a ruptura contratual não padece de motivação, notadamente porque decorrente de duas Comissões Apuradoras.

No aspecto, como bem salientado no parecer Ministerial, "despicienda a controvérsia a respeito da incidência ou não do teor da Lei nº 9.784/99, na medida em que o Reclamado, de fato, instaurou duas Comissões Apuradoras, para averiguar os fatos atribuídos ao Reclamante, nas quais houve a oitiva e manifestação do Reclamante, que se assemelham, por sua natureza, à sindicância ou ao processo administrativo disciplinar, típicos do regime administrativo estatutário ou de direito público, aplicável aos servidores públicos civis da Administração Pública Federal."

Por tais razões, não há como se acolher as alegações da inicial para fins de reintegração ao emprego.

Portanto, merece reforma parcial a sentença para afastar a reintegração e seus consectários, julgando-se improcedente os pedidos contidos nas alíneas "a", "b", "c", "d" e "f" da exordial, e julgar procedente o pedido sucessivo contido na letra "e":

"e) Alternativo sucessivamente, declaração de ruptura contratual como se fosse sem justa causa, acrescentando os valores de Aviso Prévio 90 dias mencionado R\$ 84.417,81* mais multa de 40% R\$ 345.939,24*, férias 2017/2018, com projeção do aviso

prévio R\$ 22.511,42, mais 1/3 R\$ 7503.81 e 13º salário proporcional com projeção do aviso prévio R\$ 22.511,42,
* ressalvada a diferença de gratificação de função em discussão na ação 0101580-50.2016.5.01.0005."

Por todo o exposto, dou parcial provimento para afastar a reintegração e seus consectários, determinados na r. sentença, julgando improcedentes os pedidos contidos nas alíneas "a", "b", "c", "d" e "f" da exordial, e declarar a ruptura do contrato de emprego na modalidade sem justa causa, acolhendo o pedido sucessivo contido na letra "e" do rol da inicial, sem prejuízo de eventuais diferenças de gratificação de função em discussão no processo nº 0101580- 50.2016.5.01.0005.

Opostos embargos de declaração pelo reclamante, assim se pronunciou a Corte

de origem:

AFASTAMENTO DA JUSTA CAUSA E REINTEGRAÇÃO

Sustenta o reclamante embargante que "Constou da argumentação do Autor/Embargante, como elemento a demonstrar que a sua dispensa teria sido baseada em discriminação, a ausência completa do direito de defesa ao empregado, num procedimento administrativo criado para culpá-lo. Foi demonstrado como elemento de adição que o Autor já havia sido punido (suspensão) por conta de um outro procedimento administrativo declarado perturbadoramente ilegal, ante a impossibilidade de o empregado se defender. Um processo administrativo sem permitir uma defesa amplamente a ser exercida, ainda que se pudesse admiti-lo como legal, não é legítimo. As regras do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório são caros princípios aos acusados, cuja previsão está calcada na Constituição Federal, nos arts 5º. LIV e LV e ainda que inexigíveis legalmente no processo administrativo, não podem ser deles afastados de modo a dar uma inteira legitimidade a uma dispensa que se diz motivada. Embora tal tenha sido importante temática dos autos, desde a petição inicial e com a apresentação do C. acórdão da 1ª Turma a ratificar o fato superveniente, o v. acórdão ora embargado foi silente a respeito. Esta omissão justifica os presentes Embargos que visa saná-la e permitir uma análise integral dos fatos que se revelam importantes à solução da lide. Além disso, o MM Juízo entendeu que, embora não houvesse elemento capaz de atribuir a justa causa do empregado, por ausência de prova neste sentido, havia elemento capaz de quebrar a fidedignidade do empregador, a justificar uma dispensa, sem justa causa, mas motivada. Com todas as venias, o argumento é contraditório. Se não há provas cabal de que o empregado cometeu a falta que lhe foi imputada pela Reclamada a ensejar a justa causa, não pode haver motivo para a quebra de fidedignidade e, por corolário lógico, haveria violado o art. 482, § A, B e E, da CLT. Consequentemente, não pode haver justificativa para a justa causa, não há como dela se valer para a dispensa sem justa causa, eis que para isso não foi suscitada. E nesta qualidade, juntamente com os também constitucionais princípios da dignidade da pessoa humana, da não discriminação, da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, da função social da propriedade, bem como o da busca do pleno emprego - artigos 1º, III e IV, 3º, I e IV, 6º, 170, III e VIII da CRFB - deve orientar a interpretação da legislação ordinária pelo Poder Judiciário. Assim sendo, a Lei 9784/99 interpretada à luz dos Princípios Constitucionais acima apontados eiva de nulidade ato de dispensa de empregado público que não é motivado ou, pior, que possui motivação viciada. O Administrador Público, ainda que equiparado como mero empregador celetista, é diferente, pois paradigma social de efetividade da Lei Maior e da legislação relativa. Ademais, é pela motivação do ato, especialmente de empregador público, que se pode dar aplicabilidade plena à Lei 9029/95, artigo 4º, no que concerne à reintegração no emprego daquele dispensado por motivo discriminatório. Na mesma toada, haveria, portanto, violação ao art. 37 da CF, no qual prevê que as empresas de natureza pública devem motivar seus atos. No caso em tela, o Autor ingressou na Ré por concurso público e foi dispensado com um motivo não reconhecido pela C. Turma Regional. Logo, não há como estar motivada a dispensa. Além disso, a ruptura do contrato de trabalho é um ato complexo, isto é, se há a falta grave que justifica a justa causa, a ruptura do contrato é válida, mas se não há tal justificativa, a dispensa tal como engendrada é nula, nos termos do art. 477 e §2º, § 6º, §8º da CLT. Neste particular, há que sanar a omissão e a contradição apresentadas, para que, revendo a r. decisão regional, imprima o efeito infringente aos embargos para negar provimento ao Recurso da Ré."

Ao exame.

Embargos de Declaração são cabíveis quando a decisão proferida padece dos vícios de omissão, obscuridade ou contradição, na forma do art. 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho e do art. 1.022 do Código de Processo Civil de 2015. Portanto, limitam-se os embargos declaratórios à superação de defeitos formais do acórdão embargado.

O reclamante ingressou com a presente demanda a fim de reverter a justa causa a ele aplicada pela reclamada, pretendendo a reintegração no emprego, com pagamento dos títulos decorrentes conforme inicial. Pretendeu de forma sucessiva a declaração de ruptura contratual sem justa causa, nos termos da alínea "e" do rol de pedidos da inicial.

O Juízo de origem afastou a dispensa por justa causa e reconheceu o direito à reintegração, tendo sido o ato reintegrativo obstado em sede de tutela cautelar Processo nº 0101280-98.2019.5.01.0000, conforme consta no v. acórdão (Id. ce4ac5e - Pág. 9/11).

Após exame percutiente das documentais constantes no processo chegou-se à seguinte conclusão:

(...)

Dos fundamentos acima transcritos constata-se, sem dificuldades, que restou afastada a alegada perseguição e dispensa discriminatória (Leis nº 9.784/99 e nº 9.029/95).

O acórdão proferido no processo nº 0101580-50.2016.5.01.0005 pela Egrégia 1ª Turma não é vinculativo (Id. 0c75d26 - Pág. 1/20). Somado a isto, o reconhecimento de punição abusiva consubstanciada em suspensão de 7 (sete) dias imposta ao reclamante não leva a concluir que houve perseguição ou dispensa discriminatória. A reclamada instaurou procedimento administrativo a fim de apurar as condutas perpetradas pelo trabalhador, não havendo de se falar em afronta aos incisos LIV e LV, do artigo 5º da CRFB/88.

Nenhuma contradição é identificada ao reconhecer que uma conduta praticada pelo trabalhador não é grave suficiente para embasar aplicação de justa causa, mas em conformidade com o reconhecimento de dispensa sem justa causa por perda de fidedignidade, que se dá pelo exercício de valoração da gravidade da conduta. Houve expressa menção em relação à motivação da dispensa. Nenhuma agressão é identificada em relação aos artigos 1º, III e IV, 3º, I e IV, 6º, 170, III e VIII da CRFB.

In casu, a leitura da peça de embargos deixa claro que o pretendido pelo embargante é que se proceda a uma nova análise da matéria e a reforma do julgado, de todo incabível pela via eleita.

Há na decisão embargada explícita fundamentação a respeito da matéria, inexistindo o vício apontado.

Rejeito."

O reclamante insurge-se contra o acórdão que julgou improcedente o pedido de

reintegração no emprego.

Aduz que quando a “dispensa é desconsiderada pela forma da sua aplicação (in casu justa causa) ou demonstrada sua evidente discriminação, ela deixa de tornar eficaz e não cabe neste caso apenas reverter seu modo, mas afastá-la de inteiro”. Assim, entende que “Uma vez desfeita a motivação da qual o Réu se valeu para praticar a dispensa, todo o mais se desfaz, eis que, como acentuado, o ato da dispensa é único”.

Assevera que, “se não pode haver justificativa para a justa causa, não há como dela se valer para a dispensa sem justa causa, eis que para isso não foi suscitada”.

Prossegue aduzindo que a Lei 9784/99 - interpretada à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da não discriminação, da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego – “eiva de nulidade ato de dispensa de empregado público que não é motivado ou, pior, que possui motivação viciada”, pois “o Administrador Público, ainda que equiparado como mero empregador celetista, é diferente, pois paradigma social de efetividade da Lei Maior e da legislação relativa”.

Acrescenta que “a ruptura do contrato de trabalho é um ato complexo, isto é, se há a falta grave que justifica a justa causa, a ruptura do contrato é válida, mas se não há tal justificativa, a dispensa tal como engendrada é nula, nos termos do art. 477 e §2º, § 6º, §8º da CLT”.

Requer seja reformada a decisão proferida pelo Tribunal Regional para “manter a r. decisão que declarou a dispensa discriminatória e imotivada, com a reintegração e seus efeitos”.

Indica violação aos artigos 5º, LIV e LV, 37, *caput*, da CF, 477, parágrafos 2º, 6º e 8º, da CLT.

Analiso.

Incontroverso nos autos que o reclamante foi admitido em 09/03/1988, mediante prévio concurso público, e dispensado por justa causa em 27/12/2017.

Nesse contexto, verifica-se que a discussão havida nos autos não guarda pertinência com o Tema 1.022 de Repercussão Geral do STF, pois não se discute a necessidade, ou não, de motivação para a dispensa de empregado público, mas a obrigação da reclamada em comprovar a veracidade dos motivos apresentados para a extinção contratual.

Trata-se da aplicação da teoria dos motivos determinantes, que consiste na vinculação da Administração Pública ao motivo declarado como causa determinante para a prática de um ato. Um ato discricionário não depende de motivação, porém quando a Administração Pública manifesta um motivo, como no caso concreto, a validade do ato vincula-se à existência do motivo apresentado, sob pena de ilegalidade.

Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença que afastara a ruptura contratual por justa causa, porque não comprovados os atos gravosos imputados ao autor. A propósito, em análise minuciosa dos documentos apresentados, aquela Corte concluiu não haver provas de que o autor tenha praticado as condutas ilícitas a ele imputadas.

Conquanto tenha afastado a justa causa para a ruptura do contrato de trabalho, a Corte de origem converteu a dispensa do autor para rescisão SEM justa causa e, via de consequência, afastou a reintegração determinada pela sentença.

Todavia, diante da premissa fixada pelas instâncias ordinárias, no sentido da reversão da justa causa, não restou comprovado o motivo apontado para o desligamento do reclamante, qual seja, dispensa por justa causa.

Necessário registrar que o acórdão recorrido rechaçou a alegação de perseguição e dispensa discriminatória, consignando que “não houve efetiva comprovação da perseguição nos termos ventilados na inicial, muito menos a dispensa discriminatória imputada pelo Juízo de primeiro grau”, e que “O que a reclamada fez foi apurar fatos que envolveram a participação do reclamante, no pleno e legítimo exercício do poder diretivo e disciplinar”.

Esclareceu em sede de embargos de declaração que o reconhecimento, em outro processo, de punição abusiva consubstanciada em suspensão de sete dias imposta ao reclamante não autoriza concluir que houve perseguição ou dispensa discriminatória.

Diante de tais premissas, para se aferir a tese do autor de que houve discriminação e perseguição política, necessário seria o reexame da prova produzida nos autos, procedimento que encontra óbice na Súmula 126/TST.

Conclui-se, pois, que o ato administrativo utilizado para afastar o reclamante não é válido, razão pela qual deve ser restabelecida a sentença no ponto em que determinou a reintegração do autor nos quadros da empresa reclamada, com os consectários legais.

Conheço do recurso de revista por violação do art. 37, *caput*, da CF.

1.2 - Mérito

Conhecido o recurso de revista, por violação do artigo 37, *caput*, da CF, **dou-lhe provimento** para restabelecer a sentença no ponto em que declarou a nulidade da dispensa e determinou a reintegração do reclamante no emprego com os consectários legais, deduzidos os valores pagos a título de verbas rescisórias, conforme se apurar em liquidação de sentença. Exclui-se, por conseguinte, a condenação do reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência aos patronos da reclamada.

ISTO POSTO

ACORDAM as Ministras da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade+: **I - negar provimento** ao agravo da reclamada; **II - dar provimento** ao agravo do reclamante para determinar o exame do agravo de instrumento; **III - dar provimento** ao agravo de instrumento do reclamante, por possível violação do art. 37, *caput*, da CF, determinando o processamento do recurso de revista; **IV - conhecer** do recurso de revista do reclamante quanto ao tema "DISPENSA DE EMPREGADO PÚBLICO. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. VINCULAÇÃO", por violação do art. 37, *caput*, da CF, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para restabelecer a sentença no ponto em que declarou a nulidade da dispensa e determinou a reintegração do reclamante no emprego com os consectários legais, deduzidos os valores pagos a título de verbas rescisórias, conforme se apurar em liquidação de sentença. Exclui-se, por conseguinte, a condenação do reclamante ao pagamento de honorários de sucumbência aos patronos da reclamada. Custas inalteradas.

Brasília, 11 de junho de 2025.

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

MARIA HELENA MALLMANN
Ministra Relatora

Firmado por assinatura digital em 12/06/2025 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Certidão de Publicação de Acórdão

ACÓRDÃO DA 2ª TURMA

Processo nº RRAg - 100051-41.2018.5.01.0032

Certifico que a ementa e a parte dispositiva, relativas ao acórdão prolatado no processo em referência, foram disponibilizadas no Diário de Justiça Eletrônico Nacional em 17/06/2025, **sendo consideradas publicadas em 18/06/2025**, nos termos da Lei nº 11.419/2006.

Brasília, 18 de junho de 2025.

Firmado por Assinatura Eletrônica
MARCELO GUEDES CARDOSO
Técnico Judiciário