

ACÓRDÃO
(5ª Turma)
GMDAR/ LPLM

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA. ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO PARA ASSISTIR À QUEIMA DE FOGOS NA VIRADA DE ANO. AUSÊNCIA DE INTERCORRÊNCIAS DURANTE A AUSÊNCIA DA EMPREGADA. DESPROPORCIONALIDADE NA APLICAÇÃO DA PUNIÇÃO. FALTA GRAVE NÃO CONFIGURADA. AUSÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO ART. 482 DA CLT. Caso em que o Tribunal Regional entendeu pela desvirtuação do princípio da proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição aplicada à Reclamante que resultou na sua demissão por justa causa. De fato, a conduta da Autora ao se ausentar do posto de trabalho durante os festejos do Réveillon, para assistir à queima de fogos de artifícios, juntamente com outros empregados, sem autorização prévia, embora configure transgressão disciplinar, não representa gravidade suficiente para autorizar a ruptura do contrato de trabalho por justo motivo, máxime por tratar-se de vínculo de emprego de mais de 10 anos, um passado funcional incólume, sem qualquer tipo de transgressão contratual anterior, mesmo que de natureza leve. Sabemos que a falta grave, a pena capital, a dispensa por justa causa é a mais extrema sanção que pode ser aplicada pelo Empregador. Assim, encontra-se caracterizado rigor excessivo na imposição da falta grave, diante da desproporcionalidade entre a

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

conduta faltosa e a punição aplicada, devendo, portanto, ser mantido o acórdão regional. Incólume o art. 482 da CLT. **Recurso de revista de que não se conhece.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056**, em que é Recorrente **REDE D'OR SÃO LUIZ S.A.** e é Recorrido **JOELMA LIARTH DE SOUZA**.

Relatório na forma do voto da lavra da Excelentíssima Senhora Ministra Morgana de Almeida Richa, relatora originária:

"Por meio da decisão monocrática ora atacada, neguei provimento ao agravo de instrumento.

Irresignada, a parte interpôs agravo.

Intimada, a agravada apresentou impugnação.

É o relatório."

V O T O

1. CONHECIMENTO

CONHEÇO do recurso de revista porque atendidos os pressupostos de admissibilidade.

2. MÉRITO

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA. ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO PARA ASSISTIR À QUEIMA DE FOGOS NA VIRADA DE ANO. AUSÊNCIA DE INTERCORRÊNCIAS DURANTE A AUSÊNCIA DA EMPREGADA. DESPROPORCIONALIDADE NA APLICAÇÃO DA PUNIÇÃO. FALTA GRAVE NÃO CONFIGURADA.

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

Preliminarmente, peço vênia para transcrever os fundamentos condutores do voto da relatora originária, Excelentíssima Senhora Ministra Morgana de Almeida Richa, que na sessão de julgamento do dia 25/10/2023 votou pelo conhecimento e provimento do recurso de revista:

"MÉRITO

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA. ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO PARA ASSISTIR À QUEIMA DE FOGOS NA VIRADA DE ANO. LABOR EM ATIVIDADE ESSENCIAL. FALTA GRAVE. DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DE PENAS

Por meio da decisão monocrática ora atacada, neguei provimento ao agravo de instrumento, por ausência de transcendência da questão invocada em recurso de revista.

Eis o teor da decisão:

"Trata-se de agravo de instrumento interposto contra despacho proferido pelo Eg. Tribunal Regional, que denegou seguimento a recurso de revista, na esteira dos seguintes fundamentos:

'PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

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

Alegaçã(o)es:

- violação d(a,o)(s) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 482, alínea 'h'; artigo 482, alínea 'b'.

- divergência jurisprudencial.

Nos termos em que prolatada a decisão, não se verificam as violações apontadas. Acrescenta-se que do quanto se observa do julgado, o contorno do tema passou à seara fático-probatória, insuscetível de revolvimento na atual fase processual, a teor da Súmula 126 do TST.

Os arestos trazidos para um possível confronto de teses revelam-se inservíveis, porquanto não indicam a fonte oficial de publicação, ou mesmo o repositório de jurisprudência autorizado e reconhecido pelo TST (Súmula 337, I).

CONCLUSÃO

NEGO seguimento ao recurso de revista'.

Pretende a parte recorrente o destrancamento e regular processamento de seu apelo.

Publicado o acórdão recorrido sob a vigência da Lei nº 13.467/2017, submete-se o apelo à disciplina trazida pelo art. 896-A da CLT, segundo o qual 'O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica'.

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

De plano, contudo, verifica-se que o valor da causa não representa patamar monetário elevado a ponto de, por si só, atrair a intervenção desta Corte. Não configurada a transcendência econômica.

Além disso, as matérias submetidas a debate não trazem questões de direito novas ou controvertidas em torno de interpretação da legislação trabalhista. Inexiste transcendência jurídica.

O cotejo entre fatos e teses jurídicas releva, por um lado, a inexistência de afronta manifesta aos direitos sociais constitucionalmente protegidos pelos arts. 6º a 11 da CF/88 (não caracterizada a transcendência social) e, sob outro viés, não demonstrada contrariedade à jurisprudência pacificada no âmbito desta Corte Superior e do Supremo Tribunal Federal. Logo, da mesma forma, ausente a transcendência política.

Em suma, a falta de transcendência da questão debatida, em qualquer de suas vertentes, constitui óbice ao conhecimento do recurso de revista.

Por tudo quanto dito, com esteio no art. 896-A, § 2º, da CLT, nego provimento ao agravo de instrumento."

A reclamada, em razões de revista, alega que a conduta da autora foi grave o suficiente para a aplicação da penalidade de justa causa, por ato de indisciplina e mau procedimento. Indica ofensa ao art. 482, "h", da CLT.

Ademais, em razões de agravo, reitera a desnecessidade do reexame de fatos e provas, porquanto os fatos estariam integralmente registrados no acórdão regional.

Ao exame.

Quanto ao tema em questão, registrou o Tribunal Regional:

"Se assim é, a aplicação de pena tão drástica como a de justa causa clama prova incontroversa acerca da autoria e gravidade da falta imputada, pelos efeitos deletérios que acarreta à subsistência do trabalhador e ao seu futuro profissional.

Avanço na tessitura desse conceito para frisar a inafastável necessidade de observância da proporcionalidade entre o ato faltoso e a respectiva punição.

(...).

'In casu', embora a trabalhadora tenha admitido que deixou o local de trabalho no período compreendido entre 23h55 e 00h12 do Réveillon de 2018/2019 para assistir a queima de fogos na praia de Copacabana (termo de sindicância de id. b34598d, págs. 9/10), tal circunstância, além de não revestir-se de gravidade suficiente para amparar a imediata dispensa por justa causa, veio desacompanhada da necessária gradação de penas, na medida em que não consta dos autos uma infração sequer aplicada à trabalhadora nos mais de dez anos de serviços prestados para a ré."

Com efeito, consignados no acórdão regional os elementos fáticos que delineiam a controvérsia relativa à aplicação da pena de demissão, conclui-se não

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

incidir o óbice da Súmula 126 do TST, porquanto desnecessário o reexame dos elementos de prova produzidos nos autos.

Para a caracterização da justa causa, como pena máxima, é necessário, segundo doutrina, o preenchimento de requisitos objetivos (tipicidade), subjetivos e circunstanciais, dentre os quais se encontram a adequação e a proporcionalidade entre a falta e a punição.

Nesse ponto, a prática de uma única conduta irregular por parte do empregado pode ensejar, de imediato, a aplicação da penalidade de justa causa, independentemente da gradação de penas, quando revestido o ato de gravidade tamanha que acarrete a quebra da necessária fidúcia inerente à relação de emprego.

Observe-se o que preleciona o Ministro Mauricio Godinho Delgado, no clássico Curso de Direito do Trabalho:

"A adequação (ou inadequação) da penalidade aplicada manifesta-se, comumente, através de outro critério muito próximo a este, a chamada proporcionalidade entre a falta e a punição. Por tal critério, quer a ordem jurídica que haja harmônica conformidade entre a dimensão e extensão da falta cometida e a dimensão e extensão da punição perpetrada.

[...]

O critério pedagógico de gradação de penalidades não é, contudo, absoluto, nem universal – isto é, ele não se aplica a todo tipo de falta cometida pelo trabalhador. É possível a ocorrência de faltas que, por sua intensa e enfática gravidade, não venham ensejar qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho (dispensa por justa causa)." (20. ed. São Paulo: JusPodivm, 2023, pp. 1.365 e 1.367).

Constatada "intensa e enfática gravidade", portanto, descabe falar em inobservância da proporcionalidade entre ato faltoso e punição, ainda que o histórico funcional do trabalhador não revele a existência de registros anteriores de descumprimento dos deveres contratuais.

A esse respeito, precedentes desta Corte Superior:

"A) AGRADO EM AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. A decisão agravada merece reforma para prosseguir no exame do agravo de instrumento em recurso de revista como de direito. Agravo conhecido e provido. B) AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. Caracterizada a possível violação do art. 482, 'h', da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. C) RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. É fato incontroverso que a reclamante, enfermeira, faltou ao plantão do dia 19/4/2014, feriado da Semana Santa, desrespeitando norma interna (Portaria FS/DE nº 18/2014), a qual prevê que a ausência injustificada acarretará a

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

demissão do empregado. Não obstante isso, o Regional concluiu que a penalidade aplicada à reclamante foi desproporcional ao ato praticado, pois a empregadora não comprovou a existência de punições anteriores por faltas nem demonstrou o efetivo prejuízo experimentado pela ausência da empregada, razão pela qual reputou nula a justa causa. No caso concreto, impende salientar que a reclamante laborava como enfermeira no setor público, ou seja, na área de saúde, onde sabidamente há uma carência de profissionais habilitados para o atendimento dos pacientes que procuram assistência nessas unidades, mormente em datas comemorativas, em que, como é sabido, há uma maior demanda nas emergências e, por outro lado, uma diminuição de profissionais. Verifica-se que a reclamada instaurou processo administrativo para apuração da referida falta, possibilitando à reclamante produzir sua defesa. A Portaria FS/DE nº 18/2014 da instituição prevê a possibilidade de demissão do empregado que se ausente do serviço, sem justificativa, nas datas comemorativas que elenca. É certo, portanto, que houve desobediência às ordens emanadas da empregadora, configurando-se o ato de indisciplina e insubordinação previsto no dispositivo da CLT. Ressalte-se que não há falar em necessidade de observância da gradação punitiva, tendo em vista a quebra absoluta da fidúcia imprescindível à relação empregatícia. Nesse sentido, entende-se que a empregadora aplicou adequadamente a penalidade prevista no artigo 482, 'h', da CLT, pois houve a quebra de confiança na relação empregatícia, não podendo ser considerada abusiva a dispensa da empregada por justa causa. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10567-89.2015.5.01.0009, 8ª Turma, Redatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 06/08/2021).

"RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA REITERADA. ATO DE IMPROBIDADE. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. 1. A Segunda Turma, com fundamento nas premissas fáticas firmadas no acórdão regional, concluiu que, não obstante a confissão do empregado, perante a Comissão de Sindicância, quanto à adulteração de atestado médico, por duas vezes, não configura ato de improbidade apto a justificar a dispensa por justa causa, porque não observada a devida gradação na aplicação das penalidades de suspensão, seguida pela dispensa por justa causa. 2. O princípio da proporcionalidade entre a falta e a punição, embora discipline hipóteses em que o empregador exorbite seu poder disciplinar, não tem aplicação irrestrita, pois encontra limites no direito assegurado em lei ao empregador para rescindir o contrato de trabalho, por justa causa, quando o empregado cometer falta grave prevista no art. 482 da CLT, agindo com menoscabo do dever de confiança recíproca, ou seja, violando o elemento fiduciário que alicerça o vínculo empregatício. 3. A jurisprudência desta Corte Superior sinaliza não ser exigível a gradação de sanções, quando a gravidade do ato praticado justifica a sumária dispensa por justa causa, hipótese dos autos. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-RR-132200-79.2008.5.15.0120, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 07/12/2018).

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

"I - AGRADO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA AUTORA. BANCÁRIA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. CONFIGURAÇÃO. GRADAÇÃO DA PENA. DESNECESSIDADE ANTE A GRAVIDADE DA CONDUTA. 1. No caso dos autos, a Corte Regional registrou expressamente que 'a autora não nega a prática dos fatos a ela imputados e apurados mediante Ação Disciplinar, GEDIP Nº 197808 - 4.367/Agência Vale do Sol (RS), quais sejam: utilização indevida de serviço de cobrança simples; contratação de operações de BB Crediário destinadas à quitação dos boletos bancários; registros cadastrais realizados no sistema Clientes, não amparados em documentos probatórios (ID. e4faacb)'. Assim, concluiu que 'a prática de adulteração de cadastro junto ao banco demandado em benefício próprio e de sua sobrinha, fatos não negados pela acionante, viola não só as normas impostas pelo demandado mas também normas de conduta social e ética. Com efeito, a autora praticou ato de improbidade suficientemente grave, quebrando a confiança necessária à manutenção da relação empregatícia, justificando, assim a imposição da pena disciplinar máxima aplicada pelo banco acionado'. 2. Nesse contexto, impende destacar que a jurisprudência mais recente desta Corte Superior é no sentido de que, ante a gravidade da conduta do empregado, que faz cessar a confiança entre as partes, não há a necessidade da gradação da pena (advertência e suspensão), para ser aplicada a demissão por justa causa. 3. Logo, configurado o ato de improbidade praticado pela autora, figura-se possível a ruptura imediata do vínculo de emprego, em razão do rompimento completo da relação de fidúcia existente entre as partes. Agravo de instrumento não provido. (...)" (AIRR-21328-66.2015.5.04.0731, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/05/2023).

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

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - JUSTA CAUSA - REVERSÃO EM JUÍZO - IMPOSSIBILIDADE - FALTA GRAVE - ATO DE IMPROBIDADE - CONFIGURAÇÃO - DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DA PENA. Na hipótese, o e. Tribunal Regional, ao entender que não configurou a justa causa, por ato de improbidade, mas apenas 'falta disciplinar', a conduta do reclamante de se apropriar ou retirar material (fios de cobre) da segunda reclamada (empresa terceirizada), estando ciente de que não tinha a devida autorização exigida pela empresa para tanto, deu interpretação contrária ao artigo 482, 'a', da CLT e proferiu decisão dissonante da jurisprudência desta Corte, segundo a qual, comprovado o ato de improbidade, resta caracterizado o pressuposto para rescisão contratual por justa causa. Além disso, a atual jurisprudência do TST posiciona-se no sentido de que, ante a gravidade da conduta do empregado, não há a necessidade da gradação da pena (advertência e suspensão), para ser aplicada a demissão por justa causa, de modo que o entendimento regional no sentido de haver a necessidade de gradação da pena, com a aplicação prévia da advertência e/ou suspensão, quando o empregado comete falta disciplinar grave, tal como na hipótese, encontra-se contrário à jurisprudência desta Corte. Assim, tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se revela contrária à jurisprudência reiterada desta Corte, mostra-se presente a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. De outra parte, ante a razoabilidade da tese de violação ao artigo 482, 'a', da CLT, recomendável o processamento do recurso de revista, para exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - JUSTA CAUSA - REVERSÃO EM JUÍZO - IMPOSSIBILIDADE - FALTA GRAVE - ATO DE IMPROBIDADE - CONFIGURAÇÃO - DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DA PENA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA EVIDENCIADA (alegação de violação aos artigos 482, 'a', e 493 da Consolidação das Leis do Trabalho, 186 do Código Civil e 374 do Código de Processo Civil e divergência jurisprudencial). Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se revela contrária à jurisprudência reiterada desta Corte, mostra-se presente a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. No mérito, trata-se de hipótese em que o Tribunal Regional entendeu não configurada a justa causa, por ato de improbidade (retirada de material - fios de cobre -, sem autorização), sob o fundamento de que 'não há prova nos autos de que o reclamante tinha ciência de que a reclamada iria reaproveitar os fios de cobre e de que não poderia retirá-los das dependências da empresa, sendo certo, ainda, que o obreiro não foi previamente advertido ou suspenso em decorrência da conduta faltosa', de modo que não houve a proporcionalidade entre a conduta do autor e a pena aplicada, consistente na demissão por justa causa. Todavia, da análise do depoimento pessoal do reclamante constante do acórdão, no sentido de que ele 'não tinha autorização para pegar os fios de cobre e de que a empresa exige ordem de saída para retirada de qualquer material', verifica-se que restou

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

comprovado que ele estava ciente de que não tinha autorização ou ordens para retirar os fios do cobre ou qualquer material do local de trabalho, sendo-lhe exigido para tanto, ordem de saída. Assim, conclui-se que a conduta praticada é fato suficientemente grave e apto a ensejar a quebra da fidúcia necessária à continuidade do contrato de trabalho, razão pela qual resta evidenciada a falta grave cometida, consistente no ato de improbidade ensejador da penalidade máxima a ser aplicada ao empregado, qual seja, a dispensa por justa causa. E nessa situação, diante da gravidade da falta cometida que faz cessar a confiança havida entre as partes, não há a necessidade de se observar a proporcionalidade da pena, como entendeu a Corte de origem. A jurisprudência desta Corte já pacificou o entendimento de que a gravidade da conduta praticada pelo empregado justifica a imediata rescisão contratual, ante o rompimento da fidúcia necessária à manutenção do contrato laboral, não sendo exigida a gradação da pena (advertência e suspensão), para ser aplicada a demissão por justa causa. Precedentes. Assim, o e. Tribunal Regional, ao reformar a sentença para afastar a justa causa imposta por ato de improbidade cometido pelo autor, por concluir que tal conduta tratou-se tão somente de falta disciplinar, mas que não configurou ato de improbidade capaz de acarretar a demissão por justa causa, entendendo que não houve a proporcionalidade da pena aplicada, violou o artigo 482, 'a', da Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse cenário, impõe-se a reforma da decisão regional para o fim de restabelecer a sentença e manter a justa causa aplicada. Recurso de revista conhecido e provido. (...)" (RR-769-69.2016.5.19.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 29/04/2022).

No caso concreto, a reclamante, técnica de suporte em empresa hospitalar, abandonou seu posto de trabalho realizado em regime de plantão, na noite de ano novo, para assistir à queima de fogos na Praia de Copacabana, no Rio de Janeiro/RJ.

Trata-se de conduta grave, considerando que a ausência da trabalhadora sem prévio conhecimento e consentimento do empregador poderia, em tese, acarretar prejuízos à própria continuidade da prestação dos serviços de atendimento hospitalar de emergência, em detrimento da vida e saúde dos usuários daquele estabelecimento.

A essencialidade dos serviços de saúde oferecidos pela empresa reclamada, por sua própria natureza, demanda que os empregadores disponham de plena confiança no labor desenvolvido por seus trabalhadores e que possam contar com sua dedicação integral durante a jornada de trabalho, inclusive em relação aos empregados lotados em atividade-meio essencial, tal como no caso da reclamante, que incontestavelmente prestava serviços de tecnologia da informação.

A data comemorativa não exime a falta, tanto que a empregada foi precisamente contactada pela urgência do hospital no período de sua ausência (fato incontroverso).

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

Em atividade tão sensível, não é necessário aguardar que efetivamente tenha ocorrido um grave dano em decorrência do ato faltoso, sendo suficiente a potencialidade do prejuízo.

Nesse contexto, evidencia-se a existência de transcendência política da matéria, considerando que a gradação de penalidades imposta pelo Tribunal Regional mesmo diante da gravidade da conduta contrariou entendimento predominante desta Corte Superior.

Ante o exposto, dou provimento ao agravo da reclamada para reconhecer a existência de transcendência política da matéria, afastando-se, assim o óbice que motivou a negativa de seguimento ao agravo de instrumento.

**II – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA
ADMISSIBILIDADE**

Presentes os requisitos legais de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

MÉRITO

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA. ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO PARA ASSISTIR À QUEIMA DE FOGOS NA VIRADA DE ANO. LABOR EM ATIVIDADE ESSENCIAL. FALTA GRAVE. DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DE PENAS

Constatada potencial violação do art. 482, "h", da CLT, dou provimento ao agravo de instrumento para determinar o destrancamento do recurso de revista.

III – RECURSO DE REVISTA

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, conheço do recurso de revista.

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA. ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO PARA ASSISTIR À QUEIMA DE FOGOS NA VIRADA DE ANO. LABOR EM ATIVIDADE ESSENCIAL. FALTA GRAVE. DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DE PENAS

CONHECIMENTO

Verificada afronta ao art. 482, "h", da CLT, conforme fundamentos registrados no julgamento do agravo, por ter o Tribunal Regional revertido a justa causa aplicada pela empregadora, mesmo diante da prática de falta grave pela trabalhadora, conheço do recurso de revista.

MÉRITO

Conhecido o recurso de revista por violação do art. 482, "h", da CLT, dou-lhe provimento para reconhecer a validade da justa causa aplicada e afastar as condenações decorrentes, julgando improcedente a ação.

ISTO POSTO

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, a) conhecer do agravo e, no mérito, dar-lhe provimento para reconhecer a transcendência política da matéria, afastando o óbice que ensejou a negativa de seguimento ao agravo de instrumento; b) conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o destrancamento do recurso de revista; e c) conhecer do recurso de revista e, no mérito, dar-lhe provimento para reconhecer a validade da justa causa aplicada e afastar as condenações decorrentes, julgando improcedente a ação.

Custas invertidas, pela reclamante, em 2% sobre o valor da causa, dispensadas em razão da gratuidade da justiça.

Honorários advocatícios invertidos, pela reclamante, em 10% sobre o valor da causa, com exigibilidade suspensa, na forma do art. 791-A, § 4º, da CLT e do entendimento firmado pelo STF no julgamento da ADI 5766."

Todavia, rogando respeitosa vênias, prevaleceu a divergência por mim apresentada na sessão de julgamento do dia 25/10/2023, no sentido de não conhecer do recurso de revista pelos fundamentos a seguir expostos:

Na situação em apreço, discute-se o reconhecimento da falta grave, com o condão de autorizar a ruptura do contrato de trabalho, em razão do afastamento da Reclamante do posto de trabalho, sem autorização, para assistir à queima de fogos durante o Réveillon de 2017 para 2018.

Sem perder de vista a delimitação recursal, apenas por argumentação, pode-se perceber que a questão alcança uma dimensão fática muito maior do que a descrita no recurso de revista.

Os fatos articulados pelo advogado da Reclamante na Tribuna sequer foram enfrentados no acórdão regional, ou seja, embora a inicial da ação traga a tese da dupla punição, ou *bis in idem* – o que seria bastante para afastar a justa causa –, a Corte Regional se limitou a enfrentar o fato de forma absolutamente concisa.

Nem o Juiz de primeiro grau nem a Corte Regional trouxe qualquer dado fático alusivo à incidência de dupla penalidade pelo mesmo fato. Isso deveria ter sido alvo de embargos de declaração – e não o foi –, o que prejudica o exame pretendido pelo ilustre Advogado, em sustentação oral, em relação a essa circunstância de fato.

Mas sabemos que a falta grave, a pena capital, a dispensa por justa causa é a mais grave sanção que pode ser aplicada pelo empregador. Portanto, há

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

por parte da doutrina um esforço imenso de buscar, sugerir a adoção de uma gradação punitiva.

Evidentemente, conforme consta do r. voto condutor, uma só conduta pode configurar falta grave; uma só conduta que se qualificaria como desídia – que são lesões leves às obrigações contratuais – pode, sim, excepcionalmente, justificar a imposição de uma sanção. Há a hipótese de indisciplina, de insubordinação.

E aqui se aplica a indisciplina, porque houve o descumprimento das ordens gerais do empregador. Mas há dados fáticos outros, que foram também referidos da Tribuna e que não constam do acórdão regional. Entre eles: a circunstância de que a Reclamante, como técnica de suporte, atendia várias unidades.

Ela circulava entre essas unidades durante o seu expediente. Isso não está no acórdão regional. Mas o ponto está então em se examinar se houve proporcionalidade na imposição da falta grave.

A minha resposta, não sem alguma reflexão mais acurada, é negativa; e negativa porque temos elementos objetivos e subjetivos que devem ser considerados para aferição do comportamento do empregado.

Sobre a proporcionalidade entre o ato faltoso e a respectiva punição, convém citar a sempre autorizada doutrina do professor Délio Maranhão, em reprise do acórdão recorrido, a saber:

"(...) a gravidade da falta, em relação ao empregado, deve ser avaliada, de regra, in concreto, considerando-se não apenas uma medida-padrão abstrata de conduta - o bom trabalhador - mas as condições pessoais do agente e outras circunstâncias concretas de tempo, meio, costumes, etc." (Apud, Amauri Mascaro Nascimento, in Curso de Direito do Trabalho, 10ª Ed. Saraiva, 1992, pág. 434)

E como já foi dito – é incontroverso tratar-se de um vínculo de emprego de mais de 10 anos, um passado funcional incólume, sem qualquer tipo de transgressão contratual anterior, mesmo que de natureza leve.

Não se nega que o fato delineado configurou transgressão contratual, embora a Reclamante, em depoimento, tenha negado que se afastou, mas a empresa dispensou todos os empregados, porque foi um movimento coletivo, todos saíram rapidamente para assistir à queima de fogos.

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

Ocorre que a breve ausência ao posto de trabalho não ocasionou, segundo as premissas fáticas assentadas no acórdão regional - e incontroversas - qualquer dano concreto à prestação dos serviços hospitalares.

Tivesse acontecido um intercorrência qualquer, uma pane no sistema, uma dificuldade de operacionalização por parte do empregador em razão da ausência da trabalhadora, nós teríamos, aí sim, um fato concreto que teria ensejado a gravidade absoluta, gerando prejuízos específicos a legitimar a resolução contratual. Mas o que temos aqui é um perigo *in abstracto*.

O perigo *in abstracto* de um dano que não aconteceu justificaria a sanção máxima, a sanção capital, considerando esse elemento subjetivo de um passado imaculado de dez anos de serviço ou houve quebra do dever de proporcionalidade na imposição dessa sanção?

São questões que me atormentaram desde que este processo entrou em pauta e nós tivemos a oportunidade de ensaiar esse debate na sessão anterior.

Após profundas ponderações, entendo a questão em sentido contrário ao que sugere a ilustre Relatora.

Parece-me que houve rigor excessivo na imposição da falta grave, até porque, como dito, não se tratava, como consta em vários dos precedentes, de uma empregada que cometeu um ato grave.

Todos os precedentes citados no voto condutor trazem fatos extremamente graves, concretos, adulteração de atestados médicos, fatos muito graves que realmente, embora isolados, justificam a dissolução imediata do contrato pela quebra efetiva da confiança.

A Ministra Morgana, relatora original, cita o caso de uma ausência ao trabalho de uma enfermeira que estava vinculada a um plantão. O regulamento da instituição hospitalar trazia a expressa previsão de justa causa se faltasse a um plantão daqueles, e ela faltou sem justificativa. Aplicou-se a sanção, e a sanção empresarial foi, sim, corroborada, ratificada pela Justiça do Trabalho.

Mas volto a frisar temos um fato que claramente implica quebra de um dever contratual, mas não temos uma consequência extremamente danosa para o empregador. O perigo de dano, em tese, por si só, não legitimaria a resolução do contrato, segundo me parece.

PROCESSO Nº TST-RR-100309-42.2019.5.01.0056

Por isso, peço a máxima vênia à Ministra Morgana para não conhecer do recurso de revista, mantendo o acórdão regional, portanto.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, **não conhecer do recurso de revista da Reclamada**, vencida a Excelentíssima Senhora Ministra Relatora, Morgana de Almeida Richa, que conhecia do recurso de revista e, no mérito, dava-lhe provimento para reconhecer a validade da justa causa aplicada e afastar as condenações decorrentes, julgando improcedente a ação.

Brasília, 25 de outubro de 2023.

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

DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES
Redator Designado