



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

# Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos 000227-95.2024.5.11.0008

Relator: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR

## Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 09/01/2025

Valor da causa: R\$ 20.341,92

### Partes:

**SUSCITANTE:** Ministro Aloysio Corrêa da Veiga - Presidente do Tribunal Superior do Trabalho

**SUSCITADO:** TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

**RECORRENTE:** PAULO RIBEIRO DOS SANTOS

**ADVOGADO:** CRIS RODRIGUES FLORENCIO

**RECORRIDO:** BERTOLINI CONSTRUCAO NAVAL DA AMAZONIA LTDA

**ADVOGADO:** DANIELLE FERNANDES CORDEIRO

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1A. REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2A REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3 REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4 REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5 A REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6A REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7A. REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8 REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9 REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10 REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11 REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12A REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13 REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 14A REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15A. REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO:** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16 REGIAO

**TERCEIRO INTERESSADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO-17 REGIAO**

**TERCEIRO INTERESSADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18 REGIAO**

**TERCEIRO INTERESSADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19 REGIAO**

**TERCEIRO INTERESSADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20A.REGIAO**

**TERCEIRO INTERESSADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21A REGIAO**

**TERCEIRO INTERESSADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22A. REGIAO**

**TERCEIRO INTERESSADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23 REGIAO**

**TERCEIRO INTERESSADO: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24 REGIAO**



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 0000227-95.2024.5.11.0008

**A C Ó R D ã O**  
Tribunal Pleno  
GPACV/iao

**PROPOSTA DE AFETAÇÃO EM INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS. JUSTA CAUSA. GRADAÇÃO DE PENALIDADES. GRAVIDADE DA CONDUITA.** Diante da multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a relevância da matéria e divergência com os Tribunais Regionais do Trabalho, torna-se necessária a afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: *É necessário observar a gradação de penalidade para aplicação da justa causa nos casos em que a falta cometida apresenta, por si só, gravidade suficiente para a quebra da fidúcia entre empregado e empregador?* **Incidente de recursos repetitivos admitido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 0000227-95.2024.5.11.0008, em que é RECORRENTE **PAULO RIBEIRO DOS SANTOS** e é RECORRIDO **BERTOLINI CONSTRUCAO NAVAL DA AMAZONIA LTDA.**

Trata-se de proposta de afetação de recurso, apresentada pela Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, em face de tema ainda não pacificado, nos termos do art. 896-C da CLT.

É o relatório.

**V O T O**

**AFETAÇÃO DO RECURSO DE REVISTA AO REGIME DE RECURSOS REPETITIVOS – CASO EM EXAME**

A matéria discutida no recurso de revista diz respeito a definir se é necessário observar a gradação de penalidades para aplicação da justa causa nos casos em que a gravidade da conduta é suficiente para quebra da fidúcia necessária à manutenção do contrato de trabalho, a teor das hipóteses elencadas no art. 482 da CLT.

Sobre o tema, o Tribunal Regional negou provimento ao recurso ordinário do reclamante e manteve a justa causa que lhe foi aplicada, independentemente da gradação de penalidades, registrando que as faltas praticadas pelo trabalhador, consistentes em agressões verbais e na tentativa de agressão física ao colega de trabalho, revestiram-se de gravidade suficiente para quebrar a confiança necessária para o prosseguimento do contrato de trabalho.

Assim delineada a controvérsia, passo à análise dos requisitos para afetação do presente caso ao regime de incidente de recursos de revista repetitivos, o que faço com fundamento no art. 41, XXXVIII, do RITST.

**MULTIPLICIDADE DE RECURSOS DE REVISTA FUNDADOS EM IDÊNTICA QUESTÃO DE DIREITO**

Os requisitos legais para a instauração do incidente de recursos repetitivos estão previstos no art. 896-C, *caput*, da CLT, segundo o qual “*Quando houver multiplicidade de*



*recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a questão poderá ser afetada à Seção Especializada em Dissídios Individuais ou ao Tribunal Pleno, por decisão da maioria simples de seus membros, mediante requerimento de um dos Ministros que compõem a Seção Especializada, considerando a relevância da matéria ou a existência de entendimentos divergentes entre os Ministros dessa Seção ou das Turmas do Tribunal.*" (destaquei).

No que diz respeito ao requisito da **multiplicidade** de recursos de revista em que se discute a mesma questão de direito do presente caso, verifica-se que, em pesquisa jurisprudencial realizada em 5/5/2025, no sítio eletrônico deste tribunal, adotando-se como critério de busca as expressões "**justa causa**" e "**gradação**", foram localizados **62 acórdãos** e **757 decisões monocráticas**, nos últimos 12 meses.

## **RELEVÂNCIA DA MATÉRIA E DIVERGÊNCIA DE ENTENDIMENTOS COM OS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO**

O **tema de fundo** diz respeito a definir se há necessidade de gradação das penas para configuração da justa causa nos casos em que a conduta praticada seja considerada grave a ponto de gerar a quebra da fidúcia imposta pelo contrato de trabalho, **cujá relevância** denota-se do fato de que tal discussão é intrínseca à concretização dos princípios da continuidade da relação de emprego, à luz da razoabilidade e da proporcionalidade, esses últimos, expressões do devido processo legal, previstos, respectivamente, nos arts. 7º, I, e 5º, LIV, da CF .

O **posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho** pode ser sintetizado no sentido de que para a aplicação da justa causa ao empregado, o empregador deve observar a gradação das penalidades, salvo nos casos em que a gravidade da falta cometida justifique a cessação imediata da fidúcia imprescindível à manutenção do contrato de trabalho. Nesse sentido, a jurisprudência de todas as Turmas desta Corte Superior:

"RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. RESCISÃO POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE COMPROVADA. GRADAÇÃO DAS PENALIDADES. NÃO NECESSIDADE. IMEDIATIDADE DA PUNIÇÃO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Hipótese na qual o regional deixou incontroversa a gravidade da conduta praticada pelo reclamante, notadamente o ato de improbidade (art. 482 "a" da CLT), decorrente de apresentação de notas/recibos falsos e adulterados à reclamada com o objetivo de obter reembolso no período em que ocorreu a sua transferência, o que implica, de fato, a quebra de confiança fato que justifica a justa causa aplicada, após procedimento interno de apuração garantido o direito de ampla defesa ao empregado. Na hipótese, **a conduta do empregado detém gravidade suficiente, não sendo razoável exigir das reclamadas a observância à gradação das penalidades para fins de aplicação de pena mais branda**. Precedentes. Portanto, o Regional violou o artigo 482, alínea "a", da CLT ao anular a dispensa por justa causa aplicada e determinar a reintegração do reclamante. Recurso de Revista conhecido e provido . (RRAg-1075-61.2018.5.08.0110, **1ª Turma**, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 13/12/2024).

"AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO JUSTA CAUSA - REVERSÃO - GRADAÇÃO DE SANÇÕES. 1. **A demissão por justa causa, punição máxima, somente se justifica quando a gravidade da conduta do trabalhador ou a inequívoca quebra de confiança sejam de tal ordem que inviabilizem a gradação de sanções**. 2. Diante da premissa de que a aplicação da justa causa, no caso em exame, não observou o princípio da proporcionalidade e da gradação, já que não foi comprovado que o reclamante tenha se apropriado dos valores das tarifas TED /DOC , conclui-se que para que seja reconhecida a alegada violação do art. 482, "a", "b" e "h", da CLT seria necessário o reexame do contexto fático-probatório dos autos, o que é vedado em recurso de revista, a teor da Súmula nº 126 do TST. Agravo interno desprovido" (Ag-AIRR-2292-56.2016.5.11.0004, **2ª Turma**, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 02/07/2024).

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. GRADAÇÃO DAS PENALIDADES. DESNECESSIDADE. **A configuração da justa causa amparada no mau procedimento do empregado, capitulado no artigo 482, "b", da CLT, nem sempre será necessária a gradação das penalidades, sendo totalmente possível que uma única conduta do obreiro**



**seja relevante o suficiente para resultar na quebra da confiança e tornar inviável a continuidade da relação de emprego.** Na hipótese, a conduta da agravante (" a prática irregular de usar indevidamente e sem autorização o dinheiro do banco reclamado ou de clientes do banco, para uso pessoal ") detém grande gravidade, não sendo razoável exigir do reclamado a observância à gradação das penalidades para fins de aplicação de pena mais branda à autora . Precedentes. Agravo a que se nega provimento" (Ag-AIRR-156000-84.2004.5.01.0341, **3ª Turma**, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 25/10/2024).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. QUEBRA DE FIDÚCIA. MAU PROCEDIMENTO. ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I . As premissas fáticas delineadas no acórdão regional revelam que a reclamante, na função de enfermeira chefe, permitia que seus subordinados dormissem durante os plantões, por longos períodos, fora do horário destinado ao descanso, de forma rotineira. II. Conquanto a própria reclamante não tenha tido o citado comportamento desidioso, a confiança a ela conferida pela reclamada se corrompeu ao consentir com o descumprimento das regras por parte daqueles que estavam sob a sua chefia. III. Nesse passo, verifica-se a quebra de fidúcia e o conflito de interesses aptos a configuraram o mau procedimento da reclamante na vigência do contrato de trabalho, dando azo à despedida por justa causa, na forma do art. 482, "b" , da CLT. IV. **A gravidade da conduta que resulta na quebra de fidúcia contratual justifica a imediata dispensa do empregado, sendo incompatível, nesses casos, se exigir a prévia observância das medidas pedagógicas da gradação da pena.** V. Decisão agravada mantida quanto à ausência de transcendência da causa, com acréscimo de fundamentação. VI . Agravo de que se conhece e a que se nega provimento" (Ag-AIRR-1000961-87.2019.5.02.0482, **4ª Turma**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 10/05/2024).

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE INSUBORDINAÇÃO . CONFIGURAÇÃO. 1. A insubordinação (art. 482, "h", da CLT) caracteriza-se pelo descumprimento de ordens pessoais dirigidas ao empregado, quanto à prestação de serviços. 2. **A prática de uma única conduta irregular 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.** 3. **Nessa circunstância, 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.** Precedentes. 4. Na hipótese dos autos, o reclamante, motorista, recusou-se a realizar o transporte de cargas (carnes refrigeradas). 5. Ao examinar a controvérsia, o Tribunal Regional manteve a sentença em que reverteu-se a justa causa, sob o fundamento de que o ato praticado pelo autor não caracteriza falta grave, independentemente da comprovação ou não do motivo por ele apresentado (defeito no freio do caminhão) . 6. Contudo, ausente a comprovação de abuso do exercício do poder de direção, a falta praticada é grave o suficiente para ensejar a dispensa por justa causa, pois afasta a confiança necessária à continuidade do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido". (RRAg-605-61.2014.5.23.0107, **5ª Turma**, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 28/03/2025).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA NÃO CONFIGURADA. JUSTA CAUSA. GRADAÇÃO. FALTA GRAVE. Em melhor análise do recurso de revista denota-se que a pretensão recursal aviada não sofre o óbice da Súmula 126 do TST, pois o recorrente limita-se a buscar melhor interpretação dos fatos registrado no acórdão regional, sem contradizê-los. Todavia, a causa não detém transcendência, sendo certo que sob a ótica do critério político para exame da transcendência, **a jurisprudência desta Corte é uníssona quanto ao fato de não ser necessário observar a gradação da pena, se a falta cometida revestir-se de gravidade suficiente a ensejar a justa causa.** No caso concreto, o Regional consignou expressamente a falta grave do autor que desrespeitou regra de segurança, em relação à qual foi especificamente treinado, colocando em risco sua vida e de outros presentes no local. Ausente a transcendência da matéria, inviável prosseguir no exame da tese de violação do art. 482 da CLT. Transcendência não configurada. Agravo não provido" (Ag-AIRR-21252-06.2017.5.04.0203, **6ª Turma**, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 07/06/2024).

RECURSO DE REVISTA. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO E INSUBORDINAÇÃO GRAVE. ACESSO A DADOS CADASTRAIS SEM A DEVIDA MOTIVAÇÃO DO SERVIÇO. VIOLAÇÃO DE DADOS PESSOAIS DE CORRENTISTA . 1 . O TRT, a despeito da falta cometida pelo autor – acesso sem a devida motivação do serviço dos dados cadastrais de sua ex-esposa – considerou exagerada a pena de despedida por justa causa, revertendo-a para dispensa sem justa causa, decorrente de mau procedimento e insubordinação grave. **A doutrina e a jurisprudência são uníssonas que há de se observar em caso de falta grave cometida pelo empregado a necessária gradação da pena, o que tem amparo nos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.**



**Também é destacado que em certos casos, em decorrência da gravidade do ato, pode não haver “qualquer viabilidade de gradação na punição a ser deferida, propiciando, assim, de imediato, a aplicação da pena máxima existente no Direito do Trabalho”.** Para o TRT a ação do autor foi “insuficiente para ensejar a justa causa na modalidade mau procedimento e indisciplina, nos termos do artigo 482, alínea b e h, da Consolidação das Leis do Trabalho, diante da ausência de proporcionalidade entre a conduta praticada e a penalidade aplicada”. 2 . No entanto, a conduta do autor foi sim de extrema gravidade. Ele fez uso de seus privilégios decorrentes do cargo que ocupava para acessar dados sigilosos de sua ex-esposa, violando a sua intimidade e vida privada, direitos constitucionalmente protegidos pelo art. 5º, X e XII, da CF. A relação entre o cliente e o banco é regulada por lei, sendo considerada pelo Estado e por todos os envolvidos de extrema sensibilidade. O sigilo bancário é direito garantido pelo art. 1º da Lei Complementar nº 105/2001, sendo que a sua quebra, conforme o §4º do mesmo artigo, somente pode ser feita por ordem judicial para apuração de qualquer ilícito, o que não é o caso dos autos. Além disso, o acesso às informações bancárias e financeiras dos usuários também é acobertada pelo sigilo fiscal e mesmo os órgãos e entidade incumbidas da fiscalização fiscal e financeira têm o dever de manter o sigilo dos dados, conforme arts. 5º e 6º da referida Lei Complementar. 3 . Ainda que o caso dos autos não trate especificamente de compartilhamento de dados, o julgado vinculante proferido pela Suprema Corte na ADI 6.649 e APDF 695 direciona a interpretação em casos como o dos autos, em que o empregado se vale das prerrogativas funcionais para acessar dados sigilosos, com intuito meramente particular e desvinculado da atividade exercida. A proteção dos dados da cliente dentro do ambiente bancário, portanto, é um dos múnus de maior relevância dentro da sociedade. 4 . O autor acessou o cadastro de uma cliente do banco sem a devida necessidade do serviço. Mas não foi de qualquer cliente, foi o cadastro de sua ex-esposa, com quem estava envolvido em separação litigiosa, buscando, assim, informações que lhe favorecessem, uma ação extremamente reprovável e indigna da sua posição de empregado da instituição bancária. O autor, aproveitando-se de seu cargo, feriu gravemente a maior responsabilidade do banco e sua própria como bancário, qual seja, a proteção dos dados do cliente. A entidade bancária não pode compactuar com desvios de seus empregados que comprometam o principal pilar da relação com seus clientes, a confiança. 5 . É verdade que o autor prestou serviço no banco por mais de 30 anos, sem nenhuma intercorrência, mas há casos em que não há alternativa, senão o desligamento do empregado. Os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade não servem apenas ao empregado, mas também às vítimas, nesse caso a organização bancária e a ex-esposa do autor. Inclusive, eventual utilização dos dados da ex-esposa pelo empregado para fins diversos, poderia ensejar a responsabilização da instituição bancária. 6 . O autor acessou , tal como consta na petição inicial (art. 374, III do CPC), o cadastro de sua ex-esposa em quatro momentos distintos, nos anos de 2004, 2005 e 2010, o que foi descoberto em auditoria interna para apuração de denúncia realizada pela cliente. Extrai-se dos autos que o reclamante realizou 10 consultas aos dados de sua ex-esposa durante aquele período. 7 . Ressalte-se que a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei 13.709/2018), ainda que posterior aos fatos narrados, expressamente declina no art. 2º como fundamentos da proteção dos dados pessoais: (I) o respeito à privacidade; (II) à autodeterminação informativa; (III) à inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem e (IV) a defesa do consumidor. A referida lei orienta que o tratamento de dados pessoais deve observar a boa-fé e os princípios da finalidade, adequação, necessidade, segurança e prevenção (art. 6º, I, II, III, VII e VIII), de modo que a conduta do reclamante ensejou a violação dos dados pessoais da sua ex-esposa, pois desviada de qualquer finalidade da instituição bancária, tendo o intuito de satisfação de interesse pessoal, notadamente em face da ação de divórcio litigioso e de revisão da pensão alimentícia de sua filha. 8 . A proteção dos dados pessoais constitui direito fundamental previsto no art. 5º, LXXIX, da CF (incluído pela EC nº 115/2022). A evolução da sociedade, da tecnologia e das relações sociais não pode resultar em desproteção jurídica do ser humano, razão pela qual, antes mesmo da regulamentação legislativa da proteção de dados pessoais, princípios basilares como a intimidade e a privacidade (art. 5º, X e XII da CF), enquanto desdobramentos da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), já regiam as relações jurídicas, inclusive na esfera privada, a partir da concepção da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. 9 . O mau procedimento e a insubordinação grave já ensejariam, per se , a despedida por justa causa, uma vez que capituladas essas condutas no art. 482 da CLT. Ocorre que a conduta do trabalhador foi além, caracterizando ato de improbidade pela prática de infração penal e obtenção de vantagem junto à ex-esposa, em processo judicial. Logo, **o ato praticado detém gravidade suficiente para justificar a dispensa do autor por justa causa, ensejando a ruptura da confiança atinente à relação de emprego, não sendo o caso de se aplicar a gradação pedagógica de punições.** Recurso de revista conhecido por violação do art. 482, b e h, da CLT e provido" (RR-297-51.2015.5.21.0008, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 15/09/2023).

**RÉCURSO DE REVISTA DA RECLAMADA JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. GRADAÇÃO DAS PENAS. DESNECESSIDADE. PROVIMENTO. A jurisprudência desta Corte Superior orienta-se no sentido de que, para a aplicação da justa causa ao empregado, o empregador, em regra, deve observar a gradação das penas, salvo nas hipóteses em que a gravidade da falta cometida justifica a cessação imediata da fidúcia imprescindível à manutenção do pacto laboral, hipótese em que se mostra irrelevante o tempo de serviço prestado pelo trabalhador ao empregador. Precedentes. Com**



efeito, para a configuração da justa causa amparada no mau procedimento do empregado, capitulado no artigo 482, “b”, da CLT, nem sempre será necessária a gradação das penalidades. É plenamente possível que uma única conduta do trabalhador seja grave o suficiente para resultar na quebra da confiança e tornar inviável a continuidade da relação de emprego, por fazer desaparecer a fidúcia mínima necessária à manutenção do contrato de trabalho. Em tal situação, torna-se irrelevante o tempo de serviço do empregado na empresa, pois continuará existindo para o empregador a sensação de que não mais poderá depositar confiança naquele empregado que cometeu a falta grave. Mormente quando se trata de funcionário ocupante de cargo de destaque na estrutura da empresa, como é o caso do ora recorrido (coordenador). Consoante se infere do acórdão regional, o reclamante, ao entregar à área jurídica da empresa conversa via aplicativo de mensagens entre ele e seu subordinado, suprimiu alguns trechos, mesmo ciente de que as citadas conversas seriam provas que a reclamada utilizaria para se defender em reclamação trabalhista ajuizada pelo referido subordinado. Deixou, portanto, de disponibilizar os fragmentos das mensagens que demonstravam ter o reclamante autorizado seu subordinado a se ausentar do trabalho e a “arrumar um atestado” para justificar a ausência. Extraí-se, ainda, que a supressão das conversas, as quais, a propósito, comprometiam o reclamante, acabou resultando na “conclusão de adulteração de prova juntada em processo judicial, sem o conhecimento dos advogados da reclamada”. Note-se que as mensagens com trechos omitidos pelo autor acarretaram a exposição da reclamada a prejuízos processuais que somente não se concretizaram em razão do acordo celebrado na aludida reclamação trabalhista. **Diante, portanto, da clara gravidade da conduta do reclamante, não se afigura razoável exigir da reclamada a observância à gradação das penalidades para fins de aplicação de pena mais branda ao autor.** Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-1000354-33.2021.5.02.0473, 8ª Turma, Relator Desembargador Convocado Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, DEJT 02/07/2024).

A C. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais posicionou-se no mesmo sentido:

"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 exorbeite 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).

Todavia, considerando a amplitude do conceito de gravidade e de falta grave, bem assim a definição em termos abertos na Consolidação das Leis do Trabalho, dos tipos específicos que levam à dissolução justificada do contrato, reforça-se a necessidade de afetação do tema como Recurso de Revista Repetitivo para melhor aprofundamento. Portanto, proponho afetação para melhor detalhamento da questão jurídica.

Ressalte-se que a reiteração da matéria nos processos em curso propicia o surgimento de entendimentos dissonantes dos Tribunais Regionais do Trabalho, o que torna relevante a pacificação do tema, como precedente qualificado, nos termos do art. 926 do CPC.

Cito, a título de exemplo, os seguintes julgados de Tribunais Regionais em sentido diverso desta Corte Superior:

"JUSTA CAUSA. INOBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA GRADAÇÃO DAS PENAS. CONVERSÃO DA JUSTA CAUSA EM DISPENSA IMOTIVADA. VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS. **Não tendo a dispensa por justa causa observado o princípio da gradação das penas, impõe-se a conversão da justa causa aplicada ao obreiro em dispensa imotivada, com o consequente pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justo motivo.**" (TRT-18 - RORSum: 0010456-62.2023.5.18.0103, Relator.: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 3ª TURMA, publicado em 30/1/2024).



“DISPENSA POR JUSTA CAUSA. QUEBRA DE CONFIANÇA. POSSIBILIDADE. GRADAÇÃO DAS PENAS DISPENSADA . **O critério pedagógico de gradação de penalidades não é 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).** O ato ilícito praticado pelo autor de estar usufruindo de atividades de lazer no dia em que deveria estar em repouso em razão de atestado médico, constitui falta grave o suficiente a ensejar, de plano, a dispensa por justa causa, não se impondo ao empregador a gradação das penas, diante da quebra de confiança que impede a continuidade do contrato de trabalho. Recurso do reclamante não provido.” (TRT-9 - ROT: 00009216720245090122, Relator.: CLAUDIA CRISTINA PEREIRA, Data de Julgamento: 11/02/2025, 2ª Turma).

A relevância da matéria e a divergência verificada com os Tribunais Regionais do Trabalho, associada à grande quantidade de recursos sobre a matéria em foco, permitem concluir pela necessidade de uniformização da jurisprudência desta Corte em um precedente obrigatório, como forma de promover a isonomia, a segurança jurídica e a razoável duração do processo (Constituição Federal, art. 5º, *caput* e LXXVIII).

Assim, preenchidos os requisitos do art. 896-C da CLT, **proponho a afetação** do processo **RR - 0000227-95.2024.5.11.0008** como **Incidente de Recurso Repetitivo** junto a este Tribunal Pleno, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica:

**É necessário observar a gradação de penalidade para aplicação da justa causa nos casos em que a falta cometida apresenta, por si só, gravidade suficiente para a quebra da fidúcia entre empregado e empregador?**

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros do Tribunal Pleno, por unanimidade, acolher a proposta de afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: *É necessário observar a gradação de penalidade para aplicação da justa causa nos casos em que a falta cometida apresenta, por si só, gravidade suficiente para a quebra da fidúcia entre empregado e empregador?* Determina-se o encaminhamento dos autos à distribuição, na forma regimental.

Brasília, 30 de junho de 2025.

**ALOYSIO SILVA CORRÊA DA VEIGA**

**Ministro Presidente do TST**

