



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



ACÓRDÃO
Tribunal Pleno
GMARPJ/gcl/er

Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-IncJulgRREmbRep - 0000227-95.2024.5.11.0008

DIREITO DO PROCESSUAL DO TRABALHO. INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS. JUSTA CAUSA. GRADAÇÃO DE PENALIDADES. GRAVIDADE DA CONDUTA. MATÉRIA EMINENTEMENTE FÁTICA. DESAFETAÇÃO.

1. A controvérsia afetada busca definir se é necessária a observância da gradação de penalidades para a aplicação da dispensa por justa causa nas hipóteses em que a falta cometida pelo empregado, por sua gravidade, revela-se suficiente para a quebra da fidúcia inerente à relação de emprego.
2. Não há dúvida quanto à multiplicidade de recursos de revista que tratam da (des)necessidade de observância da gradação de penalidades para a dispensa por justa causa. Também é certo que a matéria possui relevância jurídica e existem posicionamentos diversos, de acordo com o caso concreto, no âmbito da Justiça do Trabalho.
3. No entanto, verifica-se, em reavaliação da matéria, que a controvérsia não se mostra adequada ao julgamento pela sistemática do incidente de recursos de revista repetitivos, com a fixação de tese genérica de observância obrigatória por toda a Justiça do Trabalho.
4. Isso porque a análise da gravidade ou não da conduta do empregado vincula-se, de forma indissociável, aos aspectos fáticos do caso concreto. A caracterização da falta grave apta a justificar a dispensa por justa causa depende, em primeiro lugar, do exame do conjunto fático-probatório, análise que abrange diversos aspectos casuísticos como aqueles relativos à natureza da conduta praticada, ao contexto em que ocorreu, à intensidade da violação aos deveres contratuais, à função exercida pelo empregado, ao histórico funcional do trabalhador e as demais circunstâncias específicas do caso.
5. Trata-se, portanto, de juízo valorativo intrinsecamente ligado à realidade fática delineada nas instâncias ordinárias, cuja revisão nesta Corte encontraria, até mesmo, limite no óbice do item 126 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.
6. O dissenso nos Tribunais não reside na possibilidade da dispensa sumária, que já é admitida quando assim o justifique a natureza da falta, mas sim na valoração, se o fato "a" ou "b" atingiu o patamar de gravidade necessária para a justa causa.
7. Nesse contexto, a fixação de tese jurídica abstrata sobre a necessidade, ou não, de observância da gradação de penalidades para a aplicação da justa causa possui



Assinado eletronicamente por: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR - 11/05/2026 18:01:02 - b38e522

<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26031111091036000000163787800>

Número do processo: 0000227-95.2024.5.11.0008

ID. b38e522 - Pág. 1

Número do documento: 26031111091036000000163787800

utilidade restrita, uma vez que a solução das controvérsias continuará a depender, em regra, da análise das peculiaridades do caso concreto.

8. Ademais, os conceitos de “gravidade da falta” e de “quebra da fidúcia” apresentam inegável grau de indeterminação, cuja concretização depende, necessariamente, da análise das especificidades fáticas do caso concreto, o que afastaria a existência de “multiplicidade de recursos de revista em que se discute a mesma questão de direito”.

9. Ora, situações fáticas distintas podem conduzir a conclusões igualmente diversas quanto à gravidade da conduta e à proporcionalidade da penalidade aplicada, circunstância que não traduz, propriamente, divergência jurídica apta a justificar a uniformização da jurisprudência por meio de precedente qualificado.

10. A tentativa de pacificação por meio da fixação de tese vinculante poderia, inclusive, produzir efeito contrário ao pretendido, ao deslocar para o plano abstrato uma discussão que, por sua própria natureza, depende da apreciação contextualizada dos fatos. Além disso, tal solução poderia reduzir indevidamente o espaço de controle jurisdicional em sede de recurso de revista, uma vez que, nos termos do art. 1º-A da Instrução Normativa n. 40 do TST, não cabe agravo de instrumento contra capítulo do recurso de revista cujo seguimento tenha sido negado por estar em conformidade com entendimento firmado por esta Corte em julgamento de recurso repetitivo.

11. Registra-se que a revisão da conveniência de julgamento de tema sob a sistemática dos precedentes qualificados, com a consequente desafetação, não constitui providência incompatível com o sistema de precedentes, sendo cabível quando se verifica, em momento posterior à afetação, que a controvérsia não ostenta os requisitos necessários para a tramitação sob tal sistemática. Nesse sentido, a título de exemplo, já decidiu o Superior Tribunal de Justiça no RECURSO ESPECIAL N. 1.346.749 - MG.

12. Por tais razões, conclui-se que a controvérsia objeto do presente incidente não se apresenta como questão de direito apta a ser solucionada mediante a fixação de tese geral e abstrata, revelando-se inadequada a sua apreciação sob a sistemática dos incidentes de recursos de revista repetitivos.

Matéria desafetada do regime de incidente de recursos de revista repetitivos.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos** nº TST-IncJulgRREmbRep - 0000227-95.2024.5.11.0008, em que é SUSCITANTE **Ministro Aloysio Corrêa da Veiga - Presidente do Tribunal Superior do Trabalho** e é SUSCITADO **TRIBUNAL PLENO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO** e é RECORRENTE **PAULO RIBEIRO DOS SANTOS** e é RECORRIDO **BERTOLINI CONSTRUCAO NAVAL DA AMAZÔNIA LTDA.**, é CUSTOS LEGIS **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e são **TERCEIRO INTERESSADOS TRIBUNAL**



REGIONAL DO TRABALHO DA 1A. REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2A REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5 A REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6A REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7A. REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12A REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 14A REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15A. REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 16 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO-17 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19 REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20A.REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21A REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22A. REGIAO, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23 REGIAO e TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24 REGIAO.

Trata-se de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo, suscitado pelo então Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, e afetado para apreciação do Tribunal Pleno após deliberação deste Colegiado na sessão do dia 30 de junho de 2025.

Em 1º de julho de 2025, certificou-se que os autos foram remetidos à Coordenadoria de Classificação, Autuação e Distribuição de Processos para distribuição, tendo sido, na mesma data, distribuídos a este Relator.

Em sequência, no dia 3 de julho de 2025, por meio da decisão de id. dedace6, este Relator, entre outras providências: a) identificou a questão jurídica a ser submetida a julgamento pelo Colegiado; b) reputou desnecessária a solicitação de informações a respeito da controvérsia aos Tribunais Regionais do Trabalho, a fixação de data para audiência pública e a expedição de edital para manifestação de terceiros interessados; c) determinou a comunicação aos Presidentes de TRTs, destacando que deveriam “*se abster de determinar o sobrestamento dos recursos de revista que tratem da matéria objeto do presente Incidente de Recurso de Revista Repetitivo*”; d) concedeu vista do processo ao Ministério Público do Trabalho.

Cumpridas as determinações constantes da referida decisão, e após a apresentação de parecer pelo Ministério Público do Trabalho acerca da questão jurídica controvertida, ocasião em que o *Parquet* manifestou-se pela fixação de tese jurídica no sentido de que “*Não é necessário observar a gradação para aplicação da justa causa nos casos em que a falta cometida apresenta, por si só, gravidade suficiente para a inequívoca quebra da fidúcia entre empregado e empregador, desde que presentes o alto grau de reprovabilidade da conduta e a proporcionalidade da penalidade, tornando inviável a continuidade de contrato de trabalho*”, os autos retornaram conclusos em 28 de agosto de 2025.

É o relatório.

Y O T O

O Tribunal Pleno desta Corte Superior, por meio de acórdão da lavra do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, acolheu a proposta de afetação do presente incidente de recursos de



revista repetitivos, com o objetivo 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 fideducia entre empregado e empregador?*”, nos seguintes termos:

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 fideducia 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 fideducia 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 fideducia 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 configurarem 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 para 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, LXXXIX, da CF (incluído pela EC nº 115/2022). A evolução da sociedade, da tecnologia e das relações sociais não pode resultar em desproteção jurídica do ser humano, razão pela



qual, antes mesmo da regulamentação legislativa da proteção de dados pessoais, princípios basilares como a intimidade e a privacidade (art. 5º, X e XII da CF), enquanto desdobramentos da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), já regiam as relações jurídicas, inclusive na esfera privada, a partir da concepção da eficácia horizontal dos direitos fundamentais. 9 . O mau procedimento e a insubordinação grave já ensejariam, per si , a despedida por justa causa, uma vez que capituladas essa 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).

RECURSO 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. Extrai-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 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).



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.

Como se observa, a controvérsia afetada busca definir se é necessária a observância da gradação de penalidades para a aplicação da dispensa por justa causa nas hipóteses em que a falta cometida pelo empregado, por sua gravidade, revela-se suficiente para a quebra da fidúcia inerente à relação de emprego.

Não há dúvida quanto à multiplicidade de recursos de revista que tratam da (des)necessidade de observância da gradação de penalidades para a dispensa por justa causa. Também é certo que a matéria possui relevância jurídica e que existem posicionamentos diversos no âmbito da Justiça do Trabalho.

No entanto, apesar da afetação do tema em momento anterior, verifica-se, em reavaliação da matéria, que a controvérsia não se mostra adequada ao julgamento pela sistemática do incidente de recursos de revista repetitivos, com a fixação de tese genérica de observância obrigatória por toda a Justiça do Trabalho.



Isso porque a análise da gravidade ou não da conduta do empregado vincula-se, de forma indissociável, aos aspectos fáticos do caso concreto. A caracterização da falta grave apta a justificar a dispensa por justa causa depende, em primeiro lugar, do exame do conjunto fático-probatório, análise que abrange diversos aspectos casuísticos como aqueles relativos à natureza da conduta praticada, ao contexto em que ocorreu, à intensidade da violação aos deveres contratuais, à função exercida pelo empregado, ao histórico funcional do trabalhador e as demais circunstâncias específicas do caso.

Trata-se, portanto, de juízo valorativo intrinsecamente ligado à realidade fática delineada nas instâncias ordinárias, cuja revisão nesta Corte encontraria, até mesmo, limite no óbice do item 126 da Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

O dissenso nos Tribunais não reside na possibilidade da dispensa sumária, que já é admitida quando assim o justifique a natureza da falta, mas sim na valoração, se o fato "a" ou "b" atingiu o patamar de gravidade necessária para a justa causa.

Nesse contexto, a fixação de tese jurídica abstrata sobre a necessidade, ou não, de observância da gradação de penalidades para a aplicação da justa causa possui utilidade restrita, uma vez que a solução das controvérsias continuará a depender, em regra, da análise das peculiaridades do caso concreto.

Ademais, os conceitos de “gravidade da falta” e de “quebra da fidúcia” apresentam inegável grau de indeterminação, cuja concretização depende, necessariamente, da análise das especificidades fáticas do caso concreto, o que afastaria a existência de “*multiplicidade de recursos de revista em que se discute a mesma questão de direito*”.

Ora, situações fáticas distintas podem conduzir a conclusões igualmente diversas quanto à gravidade da conduta e à proporcionalidade da penalidade aplicada, circunstância que não traduz, propriamente, divergência jurídica apta a justificar a uniformização da jurisprudência por meio de precedente qualificado.

A tentativa de pacificação por meio da fixação de tese vinculante poderia, inclusive, produzir efeito contrário ao pretendido, ao deslocar para o plano abstrato uma discussão que, por sua própria natureza, depende da apreciação contextualizada dos fatos. Além disso, tal solução poderia reduzir indevidamente o espaço de controle jurisdicional em sede de recurso de revista, uma vez que, nos termos do art. 1º-A da Instrução Normativa n. 40 do TST, não cabe agravo de instrumento contra capítulo do recurso de revista cujo seguimento tenha sido negado por estar em conformidade com entendimento firmado por esta Corte em julgamento de recurso repetitivo.

Cumprir registrar que a revisão da conveniência de julgamento de tema sob a sistemática dos precedentes qualificados, com a conseqüente desafetação, não constitui providência incompatível com o sistema de precedentes, sendo cabível quando se verifica, em momento posterior à afetação, que a controvérsia não ostenta os requisitos necessários para a tramitação sob tal sistemática. Nesse sentido, a título de exemplo, já decidiu o Superior Tribunal de Justiça no RECURSO ESPECIAL N. 1.346.749 - MG.

Por tais razões, conclui-se que a controvérsia objeto do presente incidente não se apresenta como questão de direito apta a ser solucionada mediante a fixação de tese geral e abstrata, revelando-se inadequada a sua apreciação sob a sistemática dos incidentes de recursos de revista repetitivos.



Ante o exposto, **proponho a desafetação do presente incidente**, com o retorno do processo ao seu curso regular para julgamento do caso concreto, sem a fixação de tese jurídica vinculante sobre a matéria.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros do Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, desafetar o presente incidente de recurso de revista repetitivo, determinando o retorno do processo ao seu curso regular para julgamento do caso concreto, sem a fixação de tese jurídica. Vencidos os Exmos. Ministros Alexandre Luiz Ramos, que abriu a divergência, Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta, Alexandre de Souza Agra Belmonte, Douglas Alencar Rodrigues, Breno Medeiros e Luiz José Dezena da Silva, que votaram no sentido de não promover a desafetação da presente questão jurídica.

Brasília, 10 de abril de 2026.

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR

Ministro Relator

