



PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

**A C Ó R D ã O**  
**7ª Turma**  
**GMRLP/jcl/fm/ge**

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI N° 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIMPEZA DE BANHEIRO - GRANDE CIRCULAÇÃO DE PESSOAS - CARACTERIZAÇÃO - AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA.**

O processamento do recurso de revista na vigência da Lei n° 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos aspectos de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). Sucede que, pelo prisma da transcendência, o recurso de revista patronal não atende nenhum dos requisitos referidos. O TRT, de acordo com o quadro fático-probatório, na forma preconizada pela Súmula n° 126 desta Corte, manteve a condenação ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, por verificar que o reclamante atuava na limpeza de banheiros de grande circulação, conforme laudo pericial apresentado. Assim, a Corte Regional decidiu em consonância com a Súmula 448, II, do TST. Da mesma forma, não se verifica nos autos a presença de transcendência econômica, social ou jurídica. **Agravo de instrumento não provido.**

**REVERSÃO DE JUSTA CAUSA - EXCESSO DE FALTAS - DESÍDIA - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** O processamento do recurso de revista na vigência da Lei n° 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos aspectos de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). Há transcendência política. O TRT, de acordo com o quadro fático-probatório, na forma preconizada pela Súmula n° 126 desta



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

Corte consignou que restou comprovada a gradação de penalidades, bem como, a ocorrência de novas faltas após a aplicação das medidas. Assim, ao reformar a r. sentença para declarar nula a demissão por justa causa, o e. Tribunal Regional do Trabalho, possivelmente, acabou por negar a aplicação do próprio texto do artigo 482, "e", da CLT e, também, contrariar entendimento desta Corte, na medida em que o reclamante cometeu diversas faltas injustificadas, todas sucedidas de punição adequada. **Agravo de instrumento provido.**

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA - EXCESSO DE FALTAS - DESÍDIA - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.**

O processamento do recurso de revista na vigência da Lei nº 13.467/2017 exige que a causa apresente transcendência com relação aos aspectos de natureza econômica, política, social ou jurídica (artigo 896-A da CLT). Há transcendência política. **No mérito,** verifica-se que o TRT, de acordo com o quadro fático-probatório, na forma preconizada pela Súmula nº 126 desta Corte consignou que restou comprovada a gradação de penalidades, bem como, a ocorrência de novas faltas após a aplicação das medidas. Assim, ao reformar a r. sentença para declarar nula a demissão por justa causa, o e. Tribunal Regional do Trabalho acabou por negar a aplicação do próprio texto do artigo 482, "e", da CLT, na medida em que o reclamante cometeu diversas faltas injustificadas, todas sucedidas de punição adequada. **Recurso de revista conhecido e provido.**



**PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista n° **TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**, em que é Recorrente **KALLOPOLLI COMÉRCIO DE ALIMENTOS LTDA.** e Recorrido **ARTHUR MARTINS DE AZEVEDO.**

Trata-se de agravo de instrumento interposto em face da decisão do Tribunal Regional da 4ª Região a qual negou seguimento ao recurso de revista manejado pela ora agravante nos temas "**adicional de insalubridade - limpeza de banheiros**" e "**reversão de justa causa - excesso de faltas**".

Não foi apresentada contraminuta.

Dispensado o parecer da d. Procuradoria-Geral, nos termos do artigo 95 do RITST.

É o relatório.

**V O T O**

**I - AGRAVO DE INSTRUMENTO**

**CONHECIMENTO**

Conheço do agravo de instrumento, visto que presentes os pressupostos de admissibilidade.

**MÉRITO**

**ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - LIMPEZA DE BANHEIRO - CARACTERIZAÇÃO - TRANSCENDÊNCIA.**

A agravante requer o seguimento do recurso de revista por entender estarem presentes todos os pressupostos de admissibilidade, não sendo necessária revisão de fatos e provas, mas mero reenquadramento jurídico. Na questão de fundo reitera os fundamentos do recurso de revista. Argumenta que o reclamante laborava como atendente de restaurante, não realizando tarefas de limpeza de banheiros e coleta de lixo. Salaria que se, eventualmente, realizou este serviço, recebeu EPI's capazes de neutralizar o agente insalubre. No mais, alega que os



**PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

banheiros do estabelecimento (restaurante "fast food") não se enquadram como de grande circulação. Aponta contrariedade ao artigo 194 da CLT, bem como contrariedade à súmula 448, II, do TST.

**Examino.**

A Vice-Presidência do TRT da 4ª Região denegou seguimento ao recurso de revista mediante os seguintes fundamentos:

**[...]PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS**

Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios / Adicional / Adicional de Insalubridade / Equipamento de Proteção Individual - EPI.

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral / Desconfiguração de Justa Causa.

**Não admito o recurso de revista no item.**

As matérias de insurgência exigem a incursão do julgador no contexto fático-probatório dos autos, inadmissível na esfera recursal de natureza extraordinária, a teor do que dispõe a Súmula 126 do TST.

Nestes termos, nego seguimento ao recurso quanto aos tópicos: **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. USO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL; NOVO REENQUADRAMENTO JURÍDICO - DA JUSTA CAUSA - EXCESSO DE FALTAS INJUSTIFICADAS AO SERVIÇO - ADVERTÊNCIAS ESCRITAS E SUSPENSÕES DISCIPLINARES - DESÍDIA.**

**CONCLUSÃO**

Nego seguimento.

Inicialmente, ressalte-se que o recurso de revista cujo seguimento foi denegado na decisão agravada foi interposto em face de acórdão publicado **na vigência da Lei n° 13.467/2017.**

Conforme preconiza o **artigo 896-A da CLT**, com redação atribuída pela Lei n° 13.467/2017, antes de se examinar os pressupostos intrínsecos do recurso de revista, faz-se necessário verificar se a causa oferece transcendência. Vejamos, por oportuno, a redação do referido dispositivo:

**Art.896-A - 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.**

**§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:**

**I - econômica, o elevado valor da causa;**

**II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;**

**III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;**

**IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.**



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

Com efeito, deve-se destacar, inicialmente, que a parte final do § 1º do aludido artigo 896-A da CLT, ao se valer da expressão "entre outros", sinaliza que os indicadores de natureza econômica, política, social ou jurídica são meramente exemplificativos, razão pela qual a transcendência das matérias ventiladas no apelo revisional deve atender a uma das hipóteses elencadas nos incisos I a IV do referido dispositivo legal ou a outros elementos que demonstrem a relevância do debate submetido ao exame do Tribunal Superior do Trabalho.

Sucede que, pelo prisma da **transcendência**, o recurso de revista patronal, **não atende nenhum dos requisitos** do art. 896-A da CLT, senão vejamos.

Em relação à **transcendência econômica**, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso da empresa, os valores fixados no artigo 496, § 3º, do CPC, conforme seu âmbito de atuação. Significa dizer que a transcendência econômica restará configurada quando o valor total dos temas devolvidos no recurso de revista ultrapassar 1000 (mil) salários mínimos, 500 (quinhentos) salários mínimos e 100 (cem) salários mínimos, para empresas de âmbito nacional, estadual ou municipal, respectivamente.

No presente caso, considerando que o valor atribuído à causa na petição inicial é de **R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)** e que a única matéria devolvida no recurso de revista empresarial compreende apenas uma fração das questões discutidas no processo, é de se concluir que o montante indicado acima não ultrapassa nem mesmo o valor de 100 (cem) salários mínimos.

Não há **transcendência política**, pois não se verifica, em relação ao tópico ora analisado, contrariedade à súmula, orientação jurisprudencial, precedentes de observância obrigatória e jurisprudência atual, iterativa e notória do TST. Também não trata de nenhuma matéria em que haja divergência atual entre as Turmas do TST, a recomendar o controle da decisão recorrida.



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

Na verdade, o que se verifica é que o TRT, a par dos contornos nitidamente fático-probatórios, reformou a sentença para condenar a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, por verificar que o reclamante atuava na limpeza de banheiros do restaurante "fast food", conforme laudo pericial apresentado e testemunhas ouvidas pelo juízo.

Cumpra acrescentar, para melhor elucidação da controvérsia, os fundamentos adotados pelo v. acórdão regional, *in verbis*:

[...]

A prova pericial, consubstanciada no laudo juntado no ID 1073756, elaborado pelo perito engenheiro Alcides Firpo Júnior - cuja inspeção foi realizada nas dependências da reclamada e na presença desta e do autor -, é conclusiva de que, *in litteris*, "As atividades da reclamante SE CARACTERIZAM como insalubres em GRAU MÁXIMO, nos termos da NR-15, anexo 14 - Agentes Biológicos - Coleta de Lixo. O enquadramento poderá ser RETIFICADO, caso a reclamada comprove DOCUMENTALMENTE que há a função de atendente III ao longo de todo o período contratual do reclamante." (ID 1073756 - Pág. 11), tendo o perito prestado os seguintes esclarecimentos:

**3) DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS**

(...)

**5) ANÁLISE TÉCNICA E FUNDAMENTAÇÃO**

(...)

**Análise Agentes Biológicos:**

(...)

O reclamante laborava no atendimento aos clientes no caixa ou no Drive Thru.

Realizava a coleta de lixo interno da loja e levava para o container na parte externa da loja DIARIAMENTE.

A reclamada divergiu destas informações, relatou que o reclamante realizava apenas atividades de atendimento aos clientes no caixa ou no Drive Thru por ser menor de idade.

A reclamada informou ainda que quem faz as atividades de limpeza e coleta de lixo são os Atendentes III que passaram a integrar a equipe a partir de 01/01/16.

Em relação a limpeza do banheiro dos funcionários, não se trata, no caso em tela, de atividade habitual, uma vez que o próprio reclamante informou realizar tal atividade 3 vezes por semana levando em média 20 minutos nesta atividade.

**A divergência em relação ao recolhimento do lixo das lixeiras diariamente que foi relatada pelo reclamante, NÃO RESTOU ESCLARECIDA na inspeção pericial, uma vez que a reclamada, em que pese afirmar que o reclamante não realizava esta atividade, ao mesmo tempo NÃO**



PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

**COMPROVOU** sua informação, não há nos autos fichas registro dos atendentes referidos pela reclamada que fazem esta atividade.

**O reclamante na inspeção 'in loco' mostrou o local onde levava o lixo demonstrando claramente saber do que estava afirmando.**

(ID 1073756 - Págs. 3-10; grifos atuais).

A demandada impugna a prova pericial, aduzindo que o autor não realizava atividade de limpeza e recolhimento de lixo, que os empregados menores de 18 anos (assim como o demandante) não realizavam recolhimento de lixo e que, a partir de 01/01/2016, os empregados ocupantes da função de "atendente III" são os únicos responsáveis por todos os serviços de limpeza de banheiros e retirada de lixo do estabelecimento comercial.

Observadas as informações prestadas pela demandada durante a inspeção pericial, bem como os termos da impugnação à prova pericial, **entendo que a ela competia o ônus de provar que empregados menores de idade não realizavam tais atividades (ensejadoras, de acordo com a perícia, com o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo) e que essas, a partir de 01/01/2016, passaram a ser realizadas exclusivamente pelos empregados ocupantes da função de "atendente III". E desse ônus tenho que a ré não se desincumbiu satisfatoriamente.**

A testemunha ouvida a convite do reclamante, Thalís, declarou que trabalhou para a reclamada de abril/2015 a março/2016, quando era menor de idade, bem como que *"trabalhava no caixa, operava na cozinha, fazia limpeza, tanto do salão, interna e externa, operava no drive; que retirava lixo do salão, do banheiro, abaixo dos caixas; que também fazia limpeza de banheiros; que o reclamante também fazia estas atividades; que o depoente trabalhava na loja da Silva Só; que por um tempo trabalhou no mesmo horário do reclamante, não lembrando exatamente qual; que limpavam e retiravam o lixo dos banheiros 2 vezes por semana e, da cozinha e do salão, diariamente; que o depoente também trabalhou na equipe Drive Thru; (...)* que nos últimos 4 a 5 meses do contrato do depoente, o reclamante passou a trabalhar apenas no drive e mais frequentemente no Face; que o reclamante, neste período, continuou fazendo as atividades de limpeza" (ID d8b47b8 - Pág. 2).

**Esse depoimento, como se vê, não apenas confirma a tese do reclamante de que ele tinha, dentre as suas tarefas, realizar a limpeza de banheiros e o recolhimento de lixos (atividades que, diferentemente do entendimento da MM.<sup>a</sup> Juíza, considero estarem inseridas no conceito de "atividades de limpeza" a que se referiu a testemunha), mas também evidencia que essas tarefas eram realizadas também pela testemunha, a qual era menor de idade ao tempo do contrato de trabalho, o que vai de encontro à tese da reclamada (de que essas atividades não eram realizadas por empregados menores e de que, a partir de 01/01/2016, passaram a ser realizadas apenas pelos empregados no cargo de "atendente III").**

[...]

Considerado esse conteúdo de prova, **opto por prestigiar o depoimento da testemunha ouvida a convite do trabalhador**, especialmente porque a testemunha da empresa - além da contradição anteriormente referida entre o seu depoimento e a tese da reclamada - permanece com seu vínculo ativo, devendo ser analisadas com reservas as



PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

suas declarações, visto não ser possível desconsiderar o fato de ter prestado depoimento sob temor reverencial.

Nesse sentido, e **prestigiando a prova pericial, elaborada por profissional da confiança do juízo**, a qual não foi infirmada por outro elemento de prova (destaca-se que as fichas de registro de empregados juntadas pela ré a partir do ID 8798013 - Pág. 1 evidenciam que, de fato, existiam empregados na função de atendente III, porém não há qualquer referência de que fosse atribuição exclusiva desses trabalhadores a realização da limpeza dos banheiros e o recolhimento do lixo), **tenho por impositiva a reforma da sentença.**

**O serviço de limpeza de banheiros e vasos sanitários expõe o trabalhador a risco de contágio a várias doenças, podendo-se concluir que o local é o primeiro recipiente do esgoto cloacal, depositário de excrementos humanos, o que se assemelha, analogicamente, ao lixo urbano gerador de insalubridade máxima, a teor do definido no Anexo 14 da NR-15 da Portaria MTE 3.214/78.** (g.n.)

Assim, a Corte Regional utilizou-se das provas constantes nos autos, a saber, laudo pericial e testemunhas, para decidir pela existência de insalubridade em grau máximo ante a constatação que o empregado laborava na limpeza de banheiros de grande circulação e a respectiva coleta de lixo.

Assim, a Corte Regional decidiu em consonância com a Súmula 448, II, do TST, que dispõe:

"ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA N° 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO N° 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial n° 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II – **A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE n° 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.**" (g.n)

Nesse sentido, os seguintes julgados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO A ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. HIGIENIZAÇÃO E COLETA DE LIXO DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS DE USO PÚBLICO OU COLETIVO DE GRANDE CIRCULAÇÃO. SÚMULA N.º 448, II, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO





**PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

**TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA NÃO RECONHECIDA.**

1. Cuida-se de controvérsia acerca do pagamento do adicional de insalubridade, nos termos do Anexo 14 da NR-15 da Portaria n.º 3.214/1978, a empregada que efetuava a higienização e coleta de lixo de instalações sanitárias de uso coletivo de grande circulação. No caso concreto, o Tribunal Regional, a partir da prova emprestada, utilizada nos autos, consignou que as atividades desenvolvidas pela obreira se enquadravam naquelas arroladas na referida norma regulamentar. 2. Constatado o preenchimento dos demais requisitos processuais de admissibilidade, o exame do Recurso de Revista sob o prisma do pressuposto de transcendência revelou que: a) não demonstrada a transcendência política da causa, na medida em que o acórdão recorrido revela consonância com o disposto na Súmula n.º 448, II, desta Corte superior; b) não se verifica a transcendência jurídica, visto que ausentes indícios da existência de questão nova acerca da controvérsia ora submetida a exame, mormente diante da plena vigência da Súmula n.º 448, II, desta Corte superior, a obstaculizar a pretensão recursal; c) não identificada a transcendência social da causa, visto que não se cuida de pretensão recursal formulada em face de suposta supressão ou limitação de direitos sociais assegurados na legislação pátria; e d) não há falar em transcendência econômica, visto que o valor arbitrado à condenação não se revela elevado ou desproporcional ao pedido formulado e deferido na instância ordinária. 3. Configurado o óbice relativo ao não reconhecimento da transcendência da causa quanto ao tema sob exame, resulta inviável o processamento do Recurso de Revista, no particular. 4. Agravo de Instrumento não provido. (AIRR - 981-67.2017.5.12.0036 , Relator Ministro: Lelio Bentes Corrêa, 6ª Turma, DEJT 06/11/2020)

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. GRAU MÁXIMO. LIMPEZA DE BANHEIROS DE USO PÚBLICO.** Nos termos da Súmula 448, item II, do TST, "a higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE n° 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano". Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (AIRR - 802-39.2017.5.12.0035, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 14/02/2020)

Tal circunstância tem o condão de afastar a transcendência política, conforme se infere dos seguintes precedentes emanados desta Turma (TST-Ag-AIRR-1226-02.2017.5.12.0029, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 17/4/202 e TST-Ag-AIRR-10444-47.2014.5.15.0103, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 17/4/20).



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

A **transcendência social** aplica-se apenas aos recursos do empregado e, no caso, o recurso de revista foi apresentado pela empresa. Portanto, não se trata de recurso de empregado postulando direito social constitucionalmente garantido.

A **transcendência jurídica** está afeta à interpretação e aplicação de novas leis ou alterações de leis já existentes e, ainda, conforme posicionamento da 7ª Turma do TST (TST-AIRR-21132-48.2017-5.04.0304, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 3/4/2020), quando há eventual afronta a direitos e garantias constitucionais de especial relevância, com a possibilidade de reconhecimento de violação literal e direta a artigo da Constituição Federal.

No presente caso, contudo, não se verifica, a partir da análise do tema ventilado no recurso empresarial, a presença de questões novas em torno da interpretação da legislação trabalhista ou envolvendo questão já discutida nesta Corte Superior e cuja jurisprudência ainda não tenha sido fixada em determinado sentido, ou que tenha havido a necessidade de superação de precedente ou de distinção com o caso concreto. Também não se vislumbra violação à Constituição Federal.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo de instrumento, quanto ao tema adicional de insalubridade, porque não atendido o pressuposto intrínseco da transcendência da causa.

**REVERSÃO DE JUSTA CAUSA - EXCESSO DE FALTAS - DESÍDIA - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.**

A agravante requer o seguimento do recurso de revista por entender estarem presentes todos os pressupostos de admissibilidade, não sendo necessária revisão de fatos e provas, mas mero reenquadramento jurídico. Na questão de fundo reitera os fundamentos do recurso de revista. Argumenta restar incontroverso que o reclamante faltou ao



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

trabalho injustificadamente 17 (dezesete) vezes no período de um ano e um mês de trabalho. Alega que foi obedecida a gradação de penalidades, tendo o empregado sido advertido e suspenso pelas suas ausências, porém permaneceu faltando sem comunicar a empresa. Aponta violação ao artigo 482, "e" da CLT.

**Examino.**

O recurso de revista cujo seguimento foi denegado na decisão agravada foi interposto em face de acórdão publicado **na vigência da Lei nº 13.467/2017.**

Conforme preconiza o **artigo 896-A da CLT**, com redação atribuída pela Lei nº 13.467/2017, antes de se examinar os pressupostos intrínsecos do recurso de revista, faz-se necessário verificar se a causa oferece transcendência. Vejamos, por oportuno, a redação do referido dispositivo:

Art.896-A - 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.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Com efeito, deve-se destacar, inicialmente, que a parte final do § 1º do aludido artigo 896-A da CLT, ao se valer da expressão "entre outros", sinaliza que os indicadores de natureza econômica, política, social ou jurídica são meramente exemplificativos, razão pela qual a transcendência das matérias ventiladas no apelo revisional deve atender a uma das hipóteses elencadas nos incisos I a IV do referido dispositivo legal ou a outros elementos que demonstrem a relevância do debate submetido ao exame do Tribunal Superior do Trabalho.

Portanto, consoante se extrai do art. 896-A, § 1º, inciso II, a **transcendência política** será reconhecida quando houver



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

desrespeito da decisão recorrida à jurisprudência sumulada do TST ou do STF.

Além disso, a 7ª Turma do TST vem reiteradamente decidindo que “o desrespeito à jurisprudência reiterada do TST e a presença de divergência jurisprudencial ensejadora de insegurança jurídica caracterizam, de igual modo, a transcendência política. Isso porque segurança jurídica envolve um estado de cognoscibilidade, de confiabilidade e de calculabilidade.” (Precedentes: TST-AIRR-10117-71.2017.5.15.0144, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 17/04/2020, TST-Ag-AIRR-11271-31.2016.5.09.0014, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 17/04/2020 e TST-ARR-101029-95.2016.5.01.0029, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 03/04/2020).

No presente caso, a reclamada requer a reforma da decisão regional para que seja considerada válida a demissão por justa causa do reclamante.

Na hipótese vertente, a sentença reconheceu a legalidade da demissão por justa causa. Em sede de Recurso Ordinário, a Corte Regional reverteu tal decisão por considerar que, apesar de obedecida a graduação de penalidades, a demissão motivada revelou-se desproporcional, pois o empregado é menor de idade e faltas injustificadas ao trabalho “não autoriza a aplicação da despedida por desídia”. Consignou ainda que a suspensão do empregado configurou comportamento contraditório, porquanto, “se a presença do trabalhador era efetivamente importante, o ato que sinaliza a falta contratual não pode determinar exatamente a ausência ao serviço”.

**A causa oferece transcendência política**, na medida em que, ao decidir dessa forma, o e. Tribunal Regional acabou por, possivelmente, contrariar a jurisprudência consolidada desta Corte Superior, que dispõe no sentido de que reiteradas faltas injustificadas podem ser caracterizadas como desídia. Da mesma forma, o entendimento dessa Corte é no sentido de ser necessária a gradação de penalidades para após haver dispensa motivada.

Nesse sentido, vem decidindo esta Corte, como se depreende dos seguintes julgados:

**EMBARGOS INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/07 - JUSTA CAUSA- CARACTERIZAÇÃO - DESÍDIA – GRADAÇÃO DAS PENALIDADES. Para a caracterização da desídia, prevista no art. 482, "e", da CLT, necessária é a habitualidade das**



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

**faltas cometidas pelo empregado, bem como, em contrapartida, a reação do empregador, mediante a aplicação de penalidades gradativas, até culminar com a dispensa por justa causa.** Precedentes da C. SBDI-1. (...) Embargos não conhecidos. (E-RR-799817-10.2001.5.09.5555, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ de 9/11/2007).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. CONFIGURADA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. O Regional consignou, com base na prova documental, que o empregado continuou a faltar ao trabalho, mesmo **após o empregador ter aplicado as penas de advertência e suspensão por faltas, e, por conseguinte, configurou-se a desídia do autor, ensejadora da rescisão por justa causa.** Incidência da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. EMPREGADO SEM QUALIFICAÇÃO ESPECÍFICA. MOTORISTA ENTREGADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Esta Corte Superior reconhece que a omissão do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro, que preserve a integridade física de seus empregados, expondo o trabalhador contratado para atividade distinta ao grave risco inerente ao transporte de valores, gera danos morais, passíveis de indenização, independentemente de comprovação do dano. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-739-68.2014.5.05.0017, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/08/2018).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. ART. 482, "E", DA CLT. CONFIGURAÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. Para o Direito Brasileiro, "justa causa" é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, observa-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). Na hipótese, consta do acórdão recorrido que, embora advertido e suspenso, o Reclamante não apresentava os atestados médicos, de acordo com o regulamento da empresa, tampouco comprovava a impossibilidade de fazê-lo, bem como que o Obreiro " continuou com a mesma postura de não se importar com as regras internas da empresa ". Nesse contexto, o Tribunal Regional, analisando o conjunto fático-probatório dos autos, concluiu pela existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, por restar configurada a situação descrita na alínea "e" do art. 482 da CLT. A propósito, explicitou a Corte de origem que " os documentos juntados com a inicial apontam que por várias vezes a reclamada teve que notificar o reclamante para que retornasse ao trabalho ", razão pela qual concluiu que a " despedida por justa causa, após a reiterada conduta desidiosa do empregado, não extrapolou o seu poder diretivo ". Relativamente à **desídia** no desempenho das respectivas funções pelo empregado - art. 482, "e", da CLT -, trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A



PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para autorizar a resolução culposa de um contrato, exige, assim, regra geral, a **evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador**, uma vez que as **manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas**. Neste quadro, a **conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro**. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho. É claro que pode existir conduta desidiosa que se concentre em um único ato, excepcionalmente grave. Embora não se trate de regra geral, se isso ocorrer, não há que se falar em gradação de penalidades. Assim sendo, diante do quadro fático delineado pelo Órgão Regional, entende-se que, de fato, a conduta do Obreiro - consistente em **faltar injustificadamente o trabalho por vários períodos - é capaz de quebrar a fidúcia que se exige do respectivo contrato de trabalho, de modo que merece ser mantida a decisão recorrida**. Agregue-se, ainda, que foi observada a gradação de penalidades, conforme expressamente consignado no acórdão recorrido. Ademais, afirmando a instância ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, por restar configurada a hipótese descrita na alínea "e" do art. 482 da CLT, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-464-37.2014.5.12.0046, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/02/2021).

"I - AGRAVO . RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. 1. AGRAVO DE INSTRUMENTO. HORAS EXTRAS. ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT. ÔBICE PROCESSUAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. APLICAÇÃO DE MULTA. O recurso não atende ao requisito contido no artigo 896, § 1º-A, da CLT, inviabilizando o exame da matéria de fundo veiculada nas razões de revista, o que evidencia, por consectário lógico, a ausência de transcendência, em qualquer de suas modalidades. Ressalva de entendimento do relator quanto ao conhecimento do agravo. Agravo não provido. 2. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. DESÍDIA DO EMPREGADO. COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 482, "E", DA CLT. Agravo a que se dá provimento para reexaminar o recurso de revista. Agravo provido. I I - RECURSO DE REVISTA . JUSTA CAUSA. DESÍDIA DO EMPREGADO. COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 482, "E", DA CLT. Extrai-se do acórdão regional que a reclamante foi confessa em relação a **uma média de duas faltas por semana**, além de ter admitido em depoimento a autenticidade dos documentos que atestam a aplicação de penalidades sucessivas que antecederam a pena máxima de justa causa . O entendimento da SBDI-1 do TST é no sentido de que , comprovada a desídia do empregado, pode ser aplicada a penalidade da justa causa nos casos em que o empregado reiteradamente comete atos faltosos, desde que, como na presente hipótese, seja respeitada a gradação das penas aplicadas pelo empregador. Recurso de



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

revista conhecido e provido" (Ag-RRAg-820-55.2017.5.05.0132, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 26/02/2021).

"I - AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE . APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1 - No caso, no acórdão do recurso ordinário, o TRT, quanto à dispensa por justa causa, esclareceu expressamente que, conforme a prova dos autos, a reclamante foi dispensada por excesso de faltas e atrasos e que ela recebeu advertências por essas condutas. 2 - Assim, embora contrária ao interesse da parte agravante, a decisão apresentou solução judicial para o conflito, configurando-se efetiva prestação jurisdicional, uma vez que o Tribunal Regional esclareceu toda a questão postulada. Neste contexto, não se verifica a nulidade suscitada. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS APLICADA PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 1 - O Tribunal Regional, quanto à justa causa, consignou expressamente que, conforme a prova dos autos, a reclamante faltava injustificadamente ao trabalho, chegava atrasada e também trabalhava de "cara amarrada". Além do mais, ela recebeu diversas advertências por tal comportamento. Já no que se refere à obrigatoriedade de uso de uniforme, o TRT registrou que a prova testemunhal afirmou que a reclamante era obrigada a usar calça preta e camisa branca. 2 - Na hipótese, observa-se que, de fato, o intuito da parte, ao opor os embargos declaratórios, era o de apenas compelir o Juízo a se manifestar sobre matéria já devidamente fundamentada. Deve ser rechaçada a insistência da parte em obter nova manifestação sobre o mesmo tema - o qual foi apreciado de forma clara e coerente -, com o fim de alterar a decisão que lhe foi desfavorável. 3 - Assim, reconhecido pelo magistrado que os embargos de declaração opostos tinham cunho protetatório, a aplicação da multa é uma faculdade que o legislador conferiu ao julgador, por meio do art. 1.026, § 2º, do CPC/15. 4 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. FALTAS INJUSTIFICADAS E ATRASOS. PRETENSÃO DE DESCONSTITUIÇÃO. 1 - Não há dúvida de que a dispensa por justa causa, por se tratar de penalidade máxima aplicada ao trabalhador, deve ser analisada e usada com cautela, haja vista a sua repercussão danosa em relação à vida funcional do trabalhador. 2 - O Tribunal Regional consignou que foi comprovada a ocorrência de diversas faltas não justificadas, atrasos reiterados e até mesmo abandono do posto de trabalho durante o interregno laboral. Assentou que a reclamada aplicou advertência por diversas vezes, e, por fim, a despedida por justa causa, ante a reincidência das más condutas. Portanto, ficou configurada a desídia, que enseja a dispensa do empregado por justa causa, com fundamento no art. 482, e , da CLT. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE . APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. RESSARCIMENTO DE DESPESAS EFETUADAS COM A AQUISIÇÃO DE UNIFORME. 1 - No caso, conforme a prova testemunhal, a empregadora exigia de seus empregados o uso de uniforme (calça preta e camisa branca ou preta), sem fornecê-lo gratuitamente. 2 - Não pode o empregador querer transferir para os trabalhadores parte do ônus da atividade econômica. Assim, se o



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

empregador impõe o uso de uniforme, deve fornecê-lo sem nenhum custo. Julgados. 3 - Recurso de revista a que se dá provimento" (ARR-1001675-59.2016.5.02.0027, **6ª Turma**, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 05/04/2019).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTAS INJUSTIFICADAS. MATÉRIA FÁTICA. O artigo 482, "e", da CLT, dispõe que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a desídia do trabalhador no desempenho de suas respectivas funções. A figura aqui tipificada é caracterizada pela negligência reiterada e habitual do empregado no desempenho das suas atribuições. Na hipótese, **o quadro fático delineado no acórdão regional revela que o autor era contumaz em faltar aos serviços sem qualquer justificativa**, bem como que a agravada "buscou, ao longo de todo o contrato de trabalho mantido com o autor, aplicar punições com o fito de evidenciar a intenção pedagógica, a fim de que ele, ciente de seus atos, deixasse de praticá-los". O Tribunal Regional consignou, ainda, o desinteresse do empregado em redimir-se, haja vista que as punições a ele aplicadas não surtiram efeito. Logo, o exame da tese recursal, em sentido contrário, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-144500-90.2009.5.02.0511, **7ª Turma**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 21/10/2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. O Regional, depois de minudente exame do acervo probatório acostado aos autos, constatou que a reclamada logrou demonstrar a existência de desídia da obreira no desempenho de suas funções na empresa, a ensejar a sua dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, "e", da CLT. Ressaltou que as provas apresentadas revelam a ocorrência de **várias faltas injustificadas ao serviço, bem como atrasos, mesmo depois de ser advertida e suspensa em relação a tais condutas**. Enfatiza terem sido observados o amplo direito de defesa da empregada, com instauração do devido processo demissional administrativo, a gradação das penalidades aplicadas, bem como os princípios da imediatidade e da proporcionalidade. Incólumes, na hipótese, os artigos 5º,II, e 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXV, da CF, tal como exige o artigo 896, "c", da CLT. Aresto inservível. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-10457-34.2018.5.03.0008, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 22/05/2020).

Verifica-se, portanto, a presença da **transcendência política da causa**, prossegue-se na análise do agravo de instrumento.

**REVERSÃO DE JUSTA CAUSA – EXCESSO DE FALTAS – DESÍDIA.**

A agravante reitera os fundamentos do recurso de revista. Argumenta restar incontroverso que o reclamante faltou ao trabalho injustificadamente 17 (dezessete) vezes no período de um ano e um mês de trabalho. Alega que foi obedecida a gradação de penalidades,





PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

tendo o empregado sido advertido e suspenso pelas suas ausências, porém permaneceu faltando sem comunicar a empresa. Aponta violação ao artigo 482, "e" da CLT.

Cumprido acrescentar, para melhor elucidação da controvérsia, os fundamentos adotados pelo v. acórdão regional, *in verbis*:

[...]

Assim, importa averiguar se o reclamante efetivamente praticou condutas passíveis de enquadramento como desídia.

Na inicial, o autor afirma ter sido despedido de modo arbitrário e abusivo, aduzindo que "A reclamada utiliza-se de dois pesos e duas medidas para punir de forma significativa o reclamante, enquanto ela exime-se de suas obrigações legais para com um trabalhador que é extremamente hipossuficiente e que deveria estar desempenhando função de menor aprendiz, contribuindo com a empresa e adquirindo melhores condições para seu futuro." (ID c6f3cea - Pág. 5).

A reclamada alega que o demandante não foi contratado como menor aprendiz, mas como menor trabalhador, nos termos do art. 403 da CLT, e que o demandante foi despedido por justa causa em razão de desídia, cometendo inúmeras faltas injustificadas ao trabalho, o que culminou com a despedida por justa causa em 02/01/2017. Afirma que o autor, ao longo de um ano e um mês de contrato faltou 17 dias ao trabalho, razão pela qual lhe foram aplicadas as seguintes medidas disciplinares: advertência escrita, sessão de aconselhamento e suspensões.

**A documentação apresentada pela ré evidencia as punições disciplinares aplicadas ao reclamante, todas elas por ele firmadas: advertência, em 03/02/2016, em razão de faltas injustificadas nos dias 30 e 31 de janeiro e no dia 02 de fevereiro de 2016; sessão de aconselhamento, no dia 02/11/2016, por ter realizado intervalo intrajornada em tempo inferior ao mínimo legal; suspensão de um dia, em 29/02/2016, por falta injustificada no dia 27 de fevereiro de 2016; suspensão de dois dias, em 31/03/2016, por faltas injustificadas nos dias 25 e 27 a 29 de março de 2016; e suspensão de três dias, em 28/04/2016, em razão de falta injustificada no dia 26 de abril de 2016 (ID b82c954 - Pág. 1-5).**

Apesar das penas anteriormente aplicadas a título de faltas não justificadas, tanto de advertência, quanto de suspensão, o que demonstra o cumprimento do requisito de graduação das sanções, **o cartão de ponto indica novas faltas não justificadas nos dias 26 a 28/12/2016, nos dias 30 e 31/12/2016 e no dia 01/01/2017 (ID 7a7283c - Pág. 14).**

Tal qual decidido na Origem, **a tese defendida pelo autor de que as faltas se deram em razão de ter sido vítima de assalto (oportunidade em que foi roubado o seu cartão TRI, o que inviabilizou a utilização do serviço de transporte público e, conseqüentemente, o comparecimento ao trabalho) é inovatória, nada tendo sido alegado quanto a esse aspecto na petição inicial.**

Além disso, **as faltas perpetradas no final do mês de dezembro de 2016 não se justificam pelo fato de o reclamante estar em período de férias escolares, na medida em que a previsão legal acerca da**



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

**coincidência do período de férias laboral com as escolares (art. 136, § 2º, da CLT) foi observado, tendo o reclamante fruído férias de 01 a 18/12/2016 (ID 7a7283c - Pág. 14), inexistindo sequer pedido formulado na petição inicial quanto à incorreção na correção e/ou no adimplemento das férias.**

**Ainda que se considerem injustificadas todas as ausências apontadas pela demandada, tenho por impositiva a reforma da sentença.**

Há precedente relatado por este Julgador afastando a justa causa na hipótese de 12 faltas e duas saídas antecipadas ao longo de um contrato de emprego de aproximadamente um ano, situação semelhante a dos autos, porém no caso **presente trata-se de trabalhador menor**, circunstância que, segundo entendo, **torna ainda mais delicada a possibilidade de aplicação de justa causa fundada tão somente em ausências injustificadas do trabalhador**, litteris:

[...] No caso, é incontroversa a efetiva ocorrência de 12 faltas e duas saídas antecipadas, reconhecendo a reclamante em recurso ordinário que 'todo inadimplemento das obrigações do contrato de trabalho foram oportunamente registradas pela reclamada e são admitidas pela empregada' (fl. 156). Cinge-se a controvérsia, portanto, ao fato de estas configurarem ou não o comportamento desidioso a que alude o art. 482, alínea 'e', da CLT. Entendo não haver sido, a conduta da reclamante, suficiente para configurar desídia da trabalhadora. Isso ocorre porque a CLT prevê a concessão de 12 dias de férias para o empregado que possua até 32 faltas (art. 130, inciso IV). Por sua vez, o empregado que falta ao serviço 12 vezes no período aquisitivo, tal qual a reclamante, faz jus à fruição de 24 dias de férias (art. 130, inciso II, da CLT). Portanto, o art. 130 da CLT indica o ônus a ser suportado pelo trabalhador em decorrência do inadimplemento contratual consistente em ausências ao trabalho, que se trata, quando ocorridas entre 6 e 32 faltas, de forma esparsa, ao longo de um ano de labor (12 meses), à fruição de período de férias inferior a 30 dias. Trata-se, pois, de medida claramente desproporcional considerar haver sido configurada a justa causa no caso sob exame, como levado a efeito pela reclamada, desatendendo ao requisito 'proporcionalidade entre o ato faltoso e a denúncia contratual' antes referido. [...]

(TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0001580-85.2012.5.04.0009 RO, em 11/12/2014, Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso).

Considero, ainda, que a **utilização da "penalidade de suspensão" para sinalizar faltas ao serviço (como ocorreu no caso presente) constitui um comportamento contraditório** da demandada, porquanto, se a presença do trabalhador era efetivamente importante, o ato que sinaliza a falta contratual não pode determinar exatamente a ausência ao serviço.

A hipótese amolda-se à faceta do princípio da boa-fé objetiva conhecida como "venire contra factum proprium", segundo a qual, como medida de tutela a uma legítima expectativa criada, não é dado ao agente apresentar uma incongruência entre seu ato e seu comportamento anterior,



PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

sendo essa incongruência, atentatória à boa-fé objetiva, que vicia a motivação do ato de "suspensão", nulificando-o, fazendo incidir à espécie o art. 422 do Código Civil, aplicável por força do disposto no art. 8º, parágrafo único, da CLT.

Desse modo, revela-se **inadequada e desproporcional a despedida utilizada pela empregadora (por justa causa), pois a conduta do trabalhador, menor, não possui gravidade suficiente a ensejar na "penalidade" máxima aplicada.**

Da mesma forma, a realidade dos autos não configura falta tipificada na alínea "h" do art. 482 da CLT (ato de indisciplina ou de subordinação). A indisciplina é caracterizada, segundo Valentin Carrion (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 35ª edição, fl. 434), pelo descumprimento de ordens gerais do empregador, dirigidas impessoalmente ao quadro de empregados. A insubordinação, para o mesmo doutrinador, é desobediência a determinada ordem pessoal.

No caso presente, é **incontroverso que a justa causa atribuída ao trabalhador decorreu de faltas injustificadas ao trabalho, realidade que, no entender deste Relator, principalmente quando se trata de empregado menor, não autoriza a aplicação da despedida por desídia.**

Portanto, considerando o acima exposto, dou provimento ao recurso ordinário para **declarar nula a dispensa por justa causa, convertendo-a em despedida juridicamente imotivada** e, assim, acrescer à condenação o pagamento do salário do período do aviso prévio indenizado, férias proporcionais e vencidas acrescidas de 1/3 constitucional, décimo terceiro salário proporcional, indenização de 40% sobre o FGTS, sendo determinada a liberação das guias para saque do FGTS, bem como o fornecimento das guias destinadas ao encaminhamento do seguro-desemprego, sob pena de conversão da obrigação de fazer no pagamento de indenização correspondente ao benefício.

Note-se que o Tribunal Regional, soberano na análise de fatos e provas, de inviável reexame nesta esfera recursal, nos termos da Súmula/TST n° 126, entendeu que a tese defendida pelo autor, de que as faltas se deram em razão de ter sido vítima de assalto foi inovatória, bem como as faltas perpetradas no final do mês de dezembro de 2016 não se justificam pelo fato de o reclamante estar em período de férias escolares, na medida em que fruiu de férias em momento coincidente com suas férias escolares.

Destacou ainda, a Corte a *quo*, que restou comprovada a gradação de penalidades, bem como, a ocorrência de novas faltas após a aplicação das medidas.

Ressalte-se que a desídia, prevista no artigo 482, "e", da CLT, caracteriza-se pela negligência do empregado em relação ao seu trabalho. Logo, evidenciada a conduta desidiosa é necessária aplicações de penalidades, como advertência e suspensão, a fim de



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

instruir o empregado na maneira como deve proceder. Se, apesar destas, persistir a conduta relapsa do trabalhador, é cabível a última penalidade, qual seja, demissão por justa causa.

Logo, ao reformar a r. sentença que havia reconhecido a justa causa, o e. Tribunal Regional do Trabalho acabou por negar a aplicação do próprio texto do artigo 482, "e", da CLT e, também, contrariar entendimento desta Corte, na medida em que a reclamante cometeu diversas faltas injustificadas, todas sucedidas de punição adequada, tendo a empresa obedecido à necessária gradação das penas.

Nesse sentido:

**EMBARGOS INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/07 - JUSTA CAUSA- CARACTERIZAÇÃO - DESÍDIA – GRADAÇÃO DAS PENALIDADES.** Para a **caracterização da desídia, prevista no art. 482, "e", da CLT, necessária é a habitualidade das faltas cometidas pelo empregado, bem como, em contrapartida, a reação do empregador, mediante a aplicação de penalidades gradativas, até culminar com a dispensa por justa causa.** Precedentes da C. SBDI-1. (...) Embargos não conhecidos. (E-RR-799817-10.2001.5.09.5555, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ de 9/11/2007).

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. CONFIGURADA. REEXAME DE FATOS E PROVAS. O Regional consignou, com base na prova documental, que o empregado continuou a faltar ao trabalho, mesmo **após o empregador ter aplicado as penas de advertência e suspensão por faltas, e, por conseguinte, configurou-se a desídia do autor, ensejadora da rescisão por justa causa.** Incidência da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. EMPREGADO SEM QUALIFICAÇÃO ESPECÍFICA. MOTORISTA ENTREGADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Esta Corte Superior reconhece que a omissão do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro, que preserve a integridade física de seus empregados, expondo o trabalhador contratado para atividade distinta ao grave risco inerente ao transporte de valores, gera danos morais, passíveis de indenização, independentemente de comprovação do dano. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-739-68.2014.5.05.0017, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/08/2018).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. ART. 482, "E", DA CLT. CONFIGURAÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. Para o Direito Brasileiro, "justa causa" é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, observa-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

(concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). Na hipótese, consta do acórdão recorrido que, embora advertido e suspenso, o Reclamante não apresentava os atestados médicos, de acordo com o regulamento da empresa, tampouco comprovava a impossibilidade de fazê-lo, bem como que o Obreiro "continuou com a mesma postura de não se importar com as regras internas da empresa". Nesse contexto, o Tribunal Regional, analisando o conjunto fático-probatório dos autos, concluiu pela existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, por restar configurada a situação descrita na alínea "e" do art. 482 da CLT. A propósito, explicitou a Corte de origem que "os documentos juntados com a inicial apontam que por várias vezes a reclamada teve que notificar o reclamante para que retornasse ao trabalho", razão pela qual concluiu que a "despedida por justa causa, após a reiterada conduta desidiosa do empregado, não extrapolou o seu poder diretivo". Relativamente à **desídia** no desempenho das respectivas funções pelo empregado - art. 482, "e", da CLT -, trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para autorizar a resolução culposa de um contrato, exige, assim, regra geral, a **evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador**, uma vez que as **manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas**. Neste quadro, a **conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro**. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho. É claro que pode existir conduta desidiosa que se concentre em um único ato, excepcionalmente grave. Embora não se trate de regra geral, se isso ocorrer, não há que se falar em gradação de penalidades. Assim sendo, diante do quadro fático delineado pelo Órgão Regional, entende-se que, de fato, a conduta do Obreiro - consistente em **faltar injustificadamente o trabalho por vários períodos - é capaz de quebrar a fidúcia que se exige do respectivo contrato de trabalho, de modo que merece ser mantida a decisão recorrida**. Agregue-se, ainda, que foi observada a gradação de penalidades, conforme expressamente consignado no acórdão recorrido. Ademais, afirmando a instância ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, por restar configurada a hipótese descrita na alínea "e" do art. 482 da CLT, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-464-37.2014.5.12.0046, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/02/2021).

"I - AGRAVO . RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. 1. AGRAVO DE INSTRUMENTO. HORAS EXTRAS. ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT. ÓBICE PROCESSUAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. APLICAÇÃO DE MULTA. O recurso não atende ao requisito contido no artigo 896, § 1º-A, da CLT, inviabilizando o exame da



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

matéria de fundo veiculada nas razões de revista, o que evidencia, por consectário lógico, a ausência de transcendência, em qualquer de suas modalidades. Ressalva de entendimento do relator quanto ao conhecimento do agravo. Agravo não provido. 2. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. DESÍDIA DO EMPREGADO. COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 482, "E", DA CLT. Agravo a que se dá provimento para reexaminar o recurso de revista. Agravo provido. I I - RECURSO DE REVISTA . JUSTA CAUSA. DESÍDIA DO EMPREGADO. COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 482, "E", DA CLT. Extrai-se do acórdão regional que a reclamante foi confessa em relação **a uma média de duas faltas por semana**, além de ter admitido em depoimento a autenticidade dos documentos que atestam a aplicação de penalidades sucessivas que antecederam a pena máxima de justa causa . O entendimento da SBDI-1 do TST é no sentido de que , comprovada a desídia do empregado, pode ser aplicada a penalidade da justa causa nos casos em que o empregado reiteradamente comete atos faltosos, desde que, como na presente hipótese, seja respeitada a gradação das penas aplicadas pelo empregador. Recurso de revista conhecido e provido" (Ag-RRAg-820-55.2017.5.05.0132, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 26/02/2021).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE . APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1 - No caso, no acórdão do recurso ordinário, o TRT, quanto à dispensa por justa causa, esclareceu expressamente que, conforme a prova dos autos, a reclamante foi dispensada por excesso de faltas e atrasos e que ela recebeu advertências por essas condutas. 2 - Assim, embora contrária ao interesse da parte agravante, a decisão apresentou solução judicial para o conflito, configurando-se efetiva prestação jurisdicional, uma vez que o Tribunal Regional esclareceu toda a questão postulada. Neste contexto, não se verifica a nulidade suscitada. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETÓRIOS APLICADA PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 1 - O Tribunal Regional, quanto à justa causa, consignou expressamente que, conforme a prova dos autos, a reclamante faltava injustificadamente ao trabalho, chegava atrasada e também trabalhava de "cara amarrada". Além do mais, ela recebeu diversas advertências por tal comportamento. Já no que se refere à obrigatoriedade de uso de uniforme, o TRT registrou que a prova testemunhal afirmou que a reclamante era obrigada a usar calça preta e camisa branca. 2 - Na hipótese, observa-se que, de fato, o intuito da parte, ao opor os embargos declaratórios, era o de apenas compelir o Juízo a se manifestar sobre matéria já devidamente fundamentada. Deve ser rechaçada a insistência da parte em obter nova manifestação sobre o mesmo tema - o qual foi apreciado de forma clara e coerente -, com o fim de alterar a decisão que lhe foi desfavorável. 3 - Assim, reconhecido pelo magistrado que os embargos de declaração opostos tinham cunho protetório, a aplicação da multa é uma faculdade que o legislador conferiu ao julgador, por meio do art. 1.026, § 2º, do CPC/15. 4 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. FALTAS INJUSTIFICADAS E



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

ATRASOS. PRETENSÃO DE DESCONSTITUIÇÃO. 1 - Não há dúvida de que a dispensa por justa causa, por se tratar de penalidade máxima aplicada ao trabalhador, deve ser analisada e usada com cautela, haja vista a sua repercussão danosa em relação à vida funcional do trabalhador. 2 - O Tribunal Regional consignou que foi comprovada a ocorrência de diversas faltas não justificadas, atrasos reiterados e até mesmo abandono do posto de trabalho durante o interregno laboral. Assentou que a reclamada aplicou advertência por diversas vezes, e, por fim, a despedida por justa causa, ante a reincidência das más condutas. Portanto, ficou configurada a desídia, que enseja a dispensa do empregado por justa causa, com fundamento no art. 482, e, da CLT. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. RESSARCIMENTO DE DESPESAS EFETUADAS COM A AQUISIÇÃO DE UNIFORME. 1 - No caso, conforme a prova testemunhal, a empregadora exigia de seus empregados o uso de uniforme (calça preta e camisa branca ou preta), sem fornecê-lo gratuitamente. 2 - Não pode o empregador querer transferir para os trabalhadores parte do ônus da atividade econômica. Assim, se o empregador impõe o uso de uniforme, deve fornecê-lo sem nenhum custo. Julgados. 3 - Recurso de revista a que se dá provimento" (ARR-1001675-59.2016.5.02.0027, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 05/04/2019).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTAS INJUSTIFICADAS. MATÉRIA FÁTICA. O artigo 482, "e", da CLT, dispõe que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a desídia do trabalhador no desempenho de suas respectivas funções. A figura aqui tipificada é caracterizada pela negligência reiterada e habitual do empregado no desempenho das suas atribuições. Na hipótese, **o quadro fático delineado no acórdão regional revela que o autor era contumaz em faltar aos serviços sem qualquer justificativa**, bem como que a agravada "buscou, ao longo de todo o contrato de trabalho mantido com o autor, aplicar punições com o fito de evidenciar a intenção pedagógica, a fim de que ele, ciente de seus atos, deixasse de praticá-los". O Tribunal Regional consignou, ainda, o desinteresse do empregado em redimir-se, haja vista que as punições a ele aplicadas não surtiram efeito. Logo, o exame da tese recursal, em sentido contrário, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-144500-90.2009.5.02.0511, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 21/10/2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. O Regional, depois de minudente exame do acervo probatório acostado aos autos, constatou que a reclamada logrou demonstrar a existência de desídia da obreira no desempenho de suas funções na empresa, a ensejar a sua dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, "e", da CLT. Ressaltou que as provas apresentadas revelam a ocorrência de **várias faltas injustificadas ao serviço, bem como atrasos, mesmo depois de ser advertida e suspensa em relação a tais condutas**. Enfatiza terem sido



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

observados o amplo direito de defesa da empregada, com instauração do devido processo demissional administrativo, a gradação das penalidades aplicadas, bem como os princípios da imediatidade e da proporcionalidade. Incólumes, na hipótese, os artigos 5º,II, e 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXV, da CF, tal como exige o artigo 896, "c", da CLT. Aresto inservível. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-10457-34.2018.5.03.0008, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 22/05/2020).

Do exposto, na medida em que o e. Tribunal Regional, possivelmente, violou artigo 842 "e", da CLT, dou provimento ao agravo de instrumento para dar processamento ao recurso de revista quanto ao tema **"reversão de justa causa - excesso de faltas - desídia"**.

**II - RECURSO DE REVISTA**

A reclamada interpõe recurso de revista quanto ao tema **"reversão de justa causa - excesso de faltas - desídia"** pelas razões de seq. 73.

Postula seja válida da dispensa por justa causa do empregado por restar incontroverso que o reclamante faltou ao trabalho injustificadamente 17 (dezesete) vezes no período de um ano e um mês de trabalho. Alega que foi obedecida a gradação de penalidades, tendo o empregado sido advertido e suspenso pelas suas ausências, porém permaneceu faltando sem comunicar a empresa. Aponta violação ao artigo 482, "e" da CLT.

Não há contrarrazões.

Dispensado o parecer da d. Procuradoria-Geral, nos termos do artigo 95 do RITST.

É o relatório.

**V O T O**

**PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade (tempestividade, representação regular e dispensado o preparo), passa-se ao exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista.





PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

**REVERSÃO DE JUSTA CAUSA – EXCESSO DE FALTAS – DESÍDIA  
- TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.**

A recorrente argumenta restar incontroverso que o reclamante faltou ao trabalho injustificadamente diversas vezes. Alega que foi obedecida a gradação de penalidades, tendo o empregado sido advertido e suspenso pelas suas ausências, porém permaneceu se ausentando sem comunicar a empresa. Aponta violação ao artigo 482, "e" da CLT.

**Examino.**

O recurso de revista cujo seguimento foi denegado na decisão agravada foi interposto em face de acórdão publicado **na vigência da Lei nº 13.467/2017.**

Conforme preconiza o **artigo 896-A da CLT**, com redação atribuída pela Lei nº 13.467/2017, antes de se examinar os pressupostos intrínsecos do recurso de revista, faz-se necessário verificar se a causa oferece transcendência. Vejamos, por oportuno, a redação do referido dispositivo:

Art.896-A - 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.

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

Com efeito, deve-se destacar, inicialmente, que a parte final do § 1º do aludido artigo 896-A da CLT, ao se valer da expressão "entre outros", sinaliza que os indicadores de natureza econômica, política, social ou jurídica são meramente exemplificativos, razão pela qual a transcendência das matérias ventiladas no apelo revisional deve atender a uma das hipóteses elencadas nos incisos I a IV do referido



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

dispositivo legal ou a outros elementos que demonstrem a relevância do debate submetido ao exame do Tribunal Superior do Trabalho.

Portanto, consoante se extrai do art. 896-A, § 1º, inciso II, a **transcendência política** será reconhecida quando houver desrespeito da decisão recorrida à jurisprudência sumulada do TST ou do STF.

Além disso, a 7ª Turma do TST vem reiteradamente decidindo que “o desrespeito à jurisprudência reiterada do TST e a presença de divergência jurisprudencial ensejadora de insegurança jurídica caracterizam, de igual modo, a transcendência política. Isso porque segurança jurídica envolve um estado de cognoscibilidade, de confiabilidade e de calculabilidade.” (Precedentes: TST-AIRR-10117-71.2017.5.15.0144, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 17/04/2020, TST-Ag-AIRR-11271-31.2016.5.09.0014, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 17/04/2020 e TST-ARR-101029-95.2016.5.01.0029, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 03/04/2020).

No presente caso, a reclamante requer a reforma da decisão regional para que seja considerada válida a demissão por justa causa do reclamante.

Na hipótese vertente, a sentença reconheceu a legalidade da demissão por justa causa. Em sede de recurso ordinário, a Corte Regional reverteu tal decisão por considerar que, apesar de obedecida a graduação de penalidades, a demissão motivada revelou-se desproporcional, pois o empregado é menor de idade e faltas injustificadas ao trabalho “não autoriza a aplicação da despedida por desídia”. Consignou ainda que a suspensão do empregado configurou comportamento contraditório, porquanto, “se a presença do trabalhador era efetivamente importante, o ato que sinaliza a falta contratual não pode determinar exatamente a ausência ao serviço”.

**A causa oferece transcendência política**, na medida em que, ao decidir dessa forma, o e. Tribunal Regional acabou por, possivelmente, contrariar a jurisprudência consolidada desta Corte Superior, que dispõe no sentido de que reiteradas faltas injustificadas podem ser caracterizadas como desídia, bem como ser necessária a gradação de penalidades para após haver dispensa motivada. Assim, não poderia a suspensão do empregado antes da demissão por justa causa ser motivação para invalidar a mesma.



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

Nesse sentido, vem decidindo esta Corte, como se depreende dos seguintes julgados:

**EMBARGOS INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/07 - JUSTA CAUSA- CARACTERIZAÇÃO - DESÍDIA – GRADAÇÃO DAS PENALIDADES.** Para a **caracterização da desídia, prevista no art. 482, "e", da CLT, necessária é a habitualidade das faltas cometidas pelo empregado, bem como, em contrapartida, a reação do empregador, mediante a aplicação de penalidades gradativas, até culminar com a dispensa por justa causa.** Precedentes da C. SBDI-1. (...) Embargos não conhecidos. (E-RR-799817-10.2001.5.09.5555, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ de 9/11/2007).

**"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. CONFIGURADA. REEXAME DE FATOS E PROVAS.** O Regional consignou, com base na prova documental, que o empregado continuou a faltar ao trabalho, mesmo **após o empregador ter aplicado as penas de advertência e suspensão por faltas, e, por conseguinte, configurou-se a desídia do autor, ensejadora da rescisão por justa causa.** Incidência da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido . **DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. EMPREGADO SEM QUALIFICAÇÃO ESPECÍFICA. MOTORISTA ENTREGADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** Esta Corte Superior reconhece que a omissão do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro, que preserve a integridade física de seus empregados, expondo o trabalhador contratado para atividade distinta ao grave risco inerente ao transporte de valores, gera danos morais, passíveis de indenização, independentemente de comprovação do dano. Precedentes . Recurso de revista conhecido e provido " (RR-739-68.2014.5.05.0017, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/08/2018).

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 . JUSTA CAUSA. DESÍDIA. ART. 482, "E", DA CLT. CONFIGURAÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO .** Para o Direito Brasileiro, "justa causa" é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso de infrações obreiras, observa-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). Na hipótese , consta do acórdão recorrido que , embora advertido e suspenso, o Reclamante não apresentava os atestados médicos , de acordo com o regulamento da empresa, tampouco comprovava a impossibilidade de fazê-lo, bem como que o Obreiro " continuou com a mesma postura de não se importar com as regras internas da empresa ". Nesse contexto, o Tribunal Regional, analisando o conjunto fático-probatório dos autos, concluiu pela existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, por restar configurada a situação descrita na alínea "e" do art. 482 da CLT. A propósito, explicitou a Corte de



PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

origem que " os documentos juntados com a inicial apontam que por várias vezes a reclamada teve que notificar o reclamante para que retornasse ao trabalho ", razão pela qual concluiu que a " despedida por justa causa , após a reiterada conduta desidiosa do empregado , não extrapolou o seu poder diretivo ." Relativamente **à desídia** no desempenho das respectivas funções pelo empregado - art. 482, "e", da CLT -, trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para autorizar a resolução culposa de um contrato, exige, assim, regra geral, a **evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador**, uma vez que as **manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas**. Neste quadro, a **conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro**. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho. É claro que pode existir conduta desidiosa que se concentre em um único ato, excepcionalmente grave. Embora não se trate de regra geral, se isso ocorrer, não há que se falar em gradação de penalidades. Assim sendo, diante do quadro fático delineado pelo Órgão Regional , entende-se que, de fato, a conduta do Obreiro - consistente **em faltar injustificadamente o trabalho por vários períodos - é capaz de quebrar a fidúcia que se exige do respectivo contrato de trabalho, de modo que merece ser mantida a decisão recorrida**. Agregue-se, ainda, que foi observada a gradação de penalidades, conforme expressamente consignado no acórdão recorrido. Ademais, afirmando a instância ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, por restar configurada a hipótese descrita na alínea "e" do art. 482 da CLT, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-464-37.2014.5.12.0046, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/02/2021).

"I - AGRAVO . RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. 1. AGRAVO DE INSTRUMENTO. HORAS EXTRAS. ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT. ÔBICE PROCESSUAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. APLICAÇÃO DE MULTA. O recurso não atende ao requisito contido no artigo 896, § 1º-A, da CLT, inviabilizando o exame da matéria de fundo veiculada nas razões de revista, o que evidencia, por consectário lógico, a ausência de transcendência, em qualquer de suas modalidades. Ressalva de entendimento do relator quanto ao conhecimento do agravo. Agravo não provido. 2. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. DESÍDIA DO EMPREGADO. COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 482, "E", DA CLT. Agravo a que se dá provimento para reexaminar o recurso de revista. Agravo provido. I I - RECURSO DE REVISTA . JUSTA CAUSA. DESÍDIA DO EMPREGADO. COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 482, "E", DA CLT. Extrai-se do acórdão regional que a reclamante foi confessa em relação **a uma média de duas**



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

**faltas por semana**, além de ter admitido em depoimento a autenticidade dos documentos que atestam a aplicação de penalidades sucessivas que antecederam a pena máxima de justa causa . O entendimento da SBDI-1 do TST é no sentido de que , comprovada a desídia do empregado, pode ser aplicada a penalidade da justa causa nos casos em que o empregado reiteradamente comete atos faltosos, desde que, como na presente hipótese, seja respeitada a gradação das penas aplicadas pelo empregador. Recurso de revista conhecido e provido" (Ag-RRAg-820-55.2017.5.05.0132, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 26/02/2021).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE . APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1 - No caso, no acórdão do recurso ordinário, o TRT, quanto à dispensa por justa causa, esclareceu expressamente que, conforme a prova dos autos, a reclamante foi dispensada por excesso de faltas e atrasos e que ela recebeu advertências por essas condutas. 2 - Assim, embora contrária ao interesse da parte agravante, a decisão apresentou solução judicial para o conflito, configurando-se efetiva prestação jurisdicional, uma vez que o Tribunal Regional esclareceu toda a questão postulada. Neste contexto, não se verifica a nulidade suscitada. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETELATÓRIOS APLICADA PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 1 - O Tribunal Regional, quanto à justa causa, consignou expressamente que, conforme a prova dos autos, a reclamante faltava injustificadamente ao trabalho, chegava atrasada e também trabalhava de "cara amarrada". Além do mais, ela recebeu diversas advertências por tal comportamento. Já no que se refere à obrigatoriedade de uso de uniforme, o TRT registrou que a prova testemunhal afirmou que a reclamante era obrigada a usar calça preta e camisa branca. 2 - Na hipótese, observa-se que, de fato, o intuito da parte, ao opor os embargos declaratórios, era o de apenas compelir o Juízo a se manifestar sobre matéria já devidamente fundamentada. Deve ser rechaçada a insistência da parte em obter nova manifestação sobre o mesmo tema - o qual foi apreciado de forma clara e coerente -, com o fim de alterar a decisão que lhe foi desfavorável. 3 - Assim, reconhecido pelo magistrado que os embargos de declaração opostos tinham cunho protelatório, a aplicação da multa é uma faculdade que o legislador conferiu ao julgador, por meio do art. 1.026, § 2º, do CPC/15. 4 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. FALTAS INJUSTIFICADAS E ATRASOS. PRETENSÃO DE DESCONSTITUIÇÃO. 1 - Não há dúvida de que a dispensa por justa causa, por se tratar de penalidade máxima aplicada ao trabalhador, deve ser analisada e usada com cautela, haja vista a sua repercussão danosa em relação à vida funcional do trabalhador. 2 - O Tribunal Regional consignou que foi comprovada a ocorrência de diversas faltas não justificadas, atrasos reiterados e até mesmo abandono do posto de trabalho durante o interregno laboral. Assentou que a reclamada aplicou advertência por diversas vezes, e, por fim, a despedida por justa causa, ante a reincidência das más condutas. Portanto, ficou configurada a desídia, que enseja a dispensa do empregado por justa causa, com fundamento no art. 482, e , da CLT. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE . APÓS A VIGÊNCIA DA LEI



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. RESSARCIMENTO DE DESPESAS EFETUADAS COM A AQUISIÇÃO DE UNIFORME. 1 - No caso, conforme a prova testemunhal, a empregadora exigia de seus empregados o uso de uniforme (calça preta e camisa branca ou preta), sem fornecê-lo gratuitamente. 2 - Não pode o empregador querer transferir para os trabalhadores parte do ônus da atividade econômica. Assim, se o empregador impõe o uso de uniforme, deve fornecê-lo sem nenhum custo. Julgados. 3 - Recurso de revista a que se dá provimento" (ARR-1001675-59.2016.5.02.0027, **6ª Turma**, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 05/04/2019).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTAS INJUSTIFICADAS. MATÉRIA FÁTICA. O artigo 482, "e", da CLT, dispõe que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a desídia do trabalhador no desempenho de suas respectivas funções. A figura aqui tipificada é caracterizada pela negligência reiterada e habitual do empregado no desempenho das suas atribuições. Na hipótese, **o quadro fático delineado no acórdão regional revela que o autor era contumaz em faltar aos serviços sem qualquer justificativa**, bem como que a agravada "buscou, ao longo de todo o contrato de trabalho mantido com o autor, aplicar punições com o fito de evidenciar a intenção pedagógica, a fim de que ele, ciente de seus atos, deixasse de praticá-los". O Tribunal Regional consignou, ainda, o desinteresse do empregado em redimir-se, haja vista que as punições a ele aplicadas não surtiram efeito. Logo, o exame da tese recursal, em sentido contrário, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-144500-90.2009.5.02.0511, **7ª Turma**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 21/10/2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. O Regional, depois de minudente exame do acervo probatório acostado aos autos, constatou que a reclamada logrou demonstrar a existência de desídia da obreira no desempenho de suas funções na empresa, a ensejar a sua dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, "e", da CLT. Ressaltou que as provas apresentadas revelam a ocorrência de **várias faltas injustificadas ao serviço, bem como atrasos, mesmo depois de ser advertida e suspensa em relação a tais condutas**. Enfatiza terem sido observados o amplo direito de defesa da empregada, com instauração do devido processo demissional administrativo, a gradação das penalidades aplicadas, bem como os princípios da imediatidade e da proporcionalidade. Incólumes, na hipótese, os artigos 5º,II, e 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXV, da CF, tal como exige o artigo 896, "c", da CLT. Aresto inservível. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-10457-34.2018.5.03.0008, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 22/05/2020).

Verifica-se, portanto, a presença da **transcendência política da causa**, prossegue-se na análise do recurso de revista.



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

REVERSÃO DE JUSTA CAUSA – EXCESSO DE FALTAS – DESÍDIA

- CONHECIMENTO

A reclamante argumenta restar incontroverso que o reclamante faltou ao trabalho injustificadamente reiteradas vezes no período de um ano e um mês de trabalho. Alega que foi obedecida a gradação de penalidades, tendo o empregado sido advertido e suspenso pelas suas ausências, porém permaneceu faltando sem comunicar a empresa. Aponta violação ao artigo 482, "e" da CLT.

Cumpre acrescentar, para melhor elucidação da controvérsia, os fundamentos adotados pelo v. acórdão regional, *in verbis*:

[...]

Assim, importa averiguar se o reclamante efetivamente praticou condutas passíveis de enquadramento como desídia.

Na inicial, o autor afirma ter sido despedido de modo arbitrário e abusivo, aduzindo que "A reclamada utiliza-se de dois pesos e duas medidas para punir de forma significativa o reclamante, enquanto ela exime-se de suas obrigações legais para com um trabalhador que é extremamente hipossuficiente e que deveria estar desempenhando função de menor aprendiz, contribuindo com a empresa e adquirindo melhores condições para seu futuro." (ID c6f3cea - Pág. 5).

A reclamada alega que o demandante não foi contratado como menor aprendiz, mas como menor trabalhador, nos termos do art. 403 da CLT, e que o demandante foi despedido por justa causa em razão de desídia, cometendo inúmeras faltas injustificadas ao trabalho, o que culminou com a despedida por justa causa em 02/01/2017. Afirma que o autor, ao longo de um ano e um mês de contrato faltou 17 dias ao trabalho, razão pela qual lhe foram aplicadas as seguintes medidas disciplinares: advertência escrita, sessão de aconselhamento e suspensões. **A documentação apresentada pela ré evidencia as punições disciplinares aplicadas ao reclamante, todas elas por ele firmadas: advertência, em 03/02/2016, em razão de faltas injustificadas nos dias 30 e 31 de janeiro e no dia 02 de fevereiro de 2016; sessão de aconselhamento, no dia 02/11/2016, por ter realizado intervalo intrajornada em tempo inferior ao mínimo legal; suspensão de um dia, em 29/02/2016, por falta injustificada no dia 27 de fevereiro de 2016; suspensão de dois dias, em 31/03/2016, por faltas injustificadas nos dias 25 e 27 a 29 de março de 2016; e suspensão de três dias, em 28/04/2016, em razão de falta injustificada no dia 26 de abril de 2016 (ID b82c954 - Pág. 1-5).**

Apesar das penas anteriormente aplicadas a título de faltas não justificadas, tanto de advertência, quanto de suspensão, o que demonstra o cumprimento do requisito de gradação das sanções, **o cartão de ponto indica novas faltas não justificadas nos dias 26 a 28/12/2016, nos dias 30 e 31/12/2016 e no dia 01/01/2017 (ID 7a7283c - Pág. 14).**

Tal qual decidido na Origem, **a tese defendida pelo autor de que as faltas se deram em razão de ter sido vítima de assalto** (oportunidade em que foi roubado o seu cartão TRI, o que inviabilizou a utilização do serviço



PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

de transporte público e, conseqüentemente, o comparecimento ao trabalho) é **inovatória, nada tendo sido alegado quanto a esse aspecto na petição inicial**. Além disso, as **faltas perpetradas no final do mês de dezembro de 2016 não se justificam pelo fato de o reclamante estar em período de férias escolares, na medida em que a previsão legal acerca da coincidência do período de férias laboral com as escolares (art. 136, § 2º, da CLT) foi observado, tendo o reclamante fruído férias de 01 a 18/12/2016 (ID 7a7283c - Pág. 14), inexistindo sequer pedido formulado na petição inicial quanto à incorreção na correção e/ou no adimplemento das férias**.

Ainda que se considerem injustificadas todas as ausências apontadas pela demandada, tenho por impositiva a reforma da sentença.

Há precedente relatado por este Julgador afastando a justa causa na hipótese de 12 faltas e duas saídas antecipadas ao longo de um contrato de emprego de aproximadamente um ano, situação semelhante a dos autos, porém no caso **presente trata-se de trabalhador menor**, circunstância que, segundo entendo, torna ainda mais delicada a possibilidade de aplicação de justa causa fundada tão somente em ausências injustificadas do trabalhador, litteris:

[...] No caso, é incontroversa a efetiva ocorrência de 12 faltas e duas saídas antecipadas, reconhecendo a reclamante em recurso ordinário que 'todo inadimplemento das obrigações do contrato de trabalho foram oportunamente registradas pela reclamada e são admitidas pela empregada' (fl. 156). Cinge-se a controvérsia, portanto, ao fato de estas configurarem ou não o comportamento desidioso a que alude o art. 482, alínea 'e', da CLT. Entendo não haver sido, a conduta da reclamante, suficiente para configurar desídia da trabalhadora. Isso ocorre porque a CLT prevê a concessão de 12 dias de férias para o empregado que possua até 32 faltas (art. 130, inciso IV). Por sua vez, o empregado que falta ao serviço 12 vezes no período aquisitivo, tal qual a reclamante, faz jus à fruição de 24 dias de férias (art. 130, inciso II, da CLT). Portanto, o art. 130 da CLT indica o ônus a ser suportado pelo trabalhador em decorrência do inadimplemento contratual consistente em ausências ao trabalho, que se trata, quando ocorridas entre 6 e 32 faltas, de forma esparsa, ao longo de um ano de labor (12 meses), à fruição de período de férias inferior a 30 dias. Trata-se, pois, de medida claramente desproporcional considerar haver sido configurada a justa causa no caso sob exame, como levado a efeito pela reclamada, desatendendo ao requisito 'proporcionalidade entre o ato faltoso e a denúncia contratual' antes referido. [...]

(TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0001580-85.2012.5.04.0009 RO, em 11/12/2014, Desembargador Alexandre Corrêa da Cruz - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Tânia Rosa Maciel de Oliveira, Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso).

Considero, ainda, que a **utilização da "penalidade de suspensão" para sinalizar faltas ao serviço (como ocorreu no caso presente) constitui um comportamento contraditório** da demandada, porquanto, se a presença do trabalhador era efetivamente importante, o ato que sinaliza a falta contratual não pode determinar exatamente a ausência ao serviço. A





PROCESSO N° TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

hipótese amolda-se à faceta do princípio da boa-fé objetiva conhecida como "venire contra factum proprium", segundo a qual, como medida de tutela a uma legítima expectativa criada, não é dado ao agente apresentar uma incongruência entre seu ato e seu comportamento anterior, sendo essa incongruência, atentatória à boa-fé objetiva, que vicia a motivação do ato de "suspensão", nulificando-o, fazendo incidir à espécie o art. 422 do Código Civil, aplicável por força do disposto no art. 8º, parágrafo único, da CLT.

Desse modo, revela-se **inadequada e desproporcional a despedida utilizada pela empregadora (por justa causa), pois a conduta do trabalhador, menor, não possui gravidade suficiente a ensejar na "penalidade" máxima aplicada.**

Da mesma forma, a realidade dos autos não configura falta tipificada na alínea "h" do art. 482 da CLT (ato de indisciplina ou de subordinação). A indisciplina é caracterizada, segundo Valentin Carrion (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 35ª edição, fl. 434), pelo descumprimento de ordens gerais do empregador, dirigidas impessoalmente ao quadro de empregados. A insubordinação, para o mesmo doutrinador, é desobediência a determinada ordem pessoal. No caso presente, é **incontroverso que a justa causa atribuída ao trabalhador decorreu de faltas injustificadas ao trabalho, realidade que, no entender deste Relator, principalmente quando se trata de empregado menor, não autoriza a aplicação da despedida por desídia.**

Portanto, considerando o acima exposto, dou provimento ao recurso ordinário para **declarar nula a dispensa por justa causa, convertendo-a em despedida juridicamente imotivada** e, assim, acrescer à condenação o pagamento do salário do período do aviso prévio indenizado, férias proporcionais e vencidas acrescidas de 1/3 constitucional, décimo terceiro salário proporcional, indenização de 40% sobre o FGTS, sendo determinada a liberação das guias para saque do FGTS, bem como o fornecimento das guias destinadas ao encaminhamento do seguro-desemprego, sob pena de conversão da obrigação de fazer no pagamento de indenização correspondente ao benefício.

Note-se que o Tribunal Regional, soberano na análise de fatos e provas, de inviável reexame nesta esfera recursal, nos termos da Súmula/TST n° 126, entendeu que a tese defendida pelo autor, de que as faltas se deram em razão de ter sido vítima de assalto foi inovatória, bem como as faltas perpetradas no final do mês de dezembro de 2016 não se justificam pelo fato de o reclamante estar em período de férias escolares, na medida em o reclamante fruiu de férias em momento coincidente com suas férias escolares.

Destacou ainda a Corte a quo que restou comprovada a gradação de penalidades, bem como, a ocorrência de novas faltas após a aplicação das medidas.

Ressalte-se que a desídia, prevista no artigo 482, "e", da CLT, se caracteriza pela negligência do empregado em relação ao



**PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006**

seu trabalho. Logo, evidenciada a conduta desidiosa é necessária aplicação de penalidades, como advertência e suspensão, a fim de instruir o empregado na maneira como deve proceder. Se, apesar destas, persistir a conduta relapsa do trabalhador, é cabível a última penalidade, qual seja demissão por justa causa.

Logo, ao reformar a r. sentença que havia reconhecido a justa causa, o e. Tribunal Regional do Trabalho acabou por negar a aplicação do próprio texto do artigo 482, "e", da CLT e, também, contrariar entendimento desta Corte, na medida em que a reclamante cometeu diversas faltas injustificadas, todas sucedidas de punição adequada, tendo a empresa obedecido à necessária gradação das penas.

Nesse sentido:

**EMBARGOS INTERPOSTOS ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/07 - JUSTA CAUSA- CARACTERIZAÇÃO - DESÍDIA – GRADAÇÃO DAS PENALIDADES.** Para a **caracterização da desídia, prevista no art. 482, "e", da CLT, necessária é a habitualidade das faltas cometidas pelo empregado, bem como, em contrapartida, a reação do empregador, mediante a aplicação de penalidades gradativas, até culminar com a dispensa por justa causa.** Precedentes da C. SBDI-1. (...) Embargos não conhecidos. (E-RR-799817-10.2001.5.09.5555, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DJ de 9/11/2007).

**"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. CONFIGURADA. REEXAME DE FATOS E PROVAS.** O Regional consignou, com base na prova documental, que o empregado continuou a faltar ao trabalho, mesmo **após o empregador ter aplicado as penas de advertência e suspensão por faltas, e, por conseguinte, configurou-se a desídia do autor, ensejadora da rescisão por justa causa.** Incidência da Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. **DANO MORAL. TRANSPORTE DE VALORES. EMPREGADO SEM QUALIFICAÇÃO ESPECÍFICA. MOTORISTA ENTREGADOR. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** Esta Corte Superior reconhece que a omissão do empregador em garantir um ambiente de trabalho seguro, que preserve a integridade física de seus empregados, expondo o trabalhador contratado para atividade distinta ao grave risco inerente ao transporte de valores, gera danos morais, passíveis de indenização, independentemente de comprovação do dano. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido " (RR-739-68.2014.5.05.0017, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 24/08/2018).

**"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 . JUSTA CAUSA. DESÍDIA. ART. 482, "E", DA CLT. CONFIGURAÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO .** Para o Direito Brasileiro, "justa causa" é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração - no caso, o empregado. Analisando-se os critérios de aplicação de penalidades no caso



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

de infrações obreiras, observa-se que existe um mínimo de limite à sua incidência, consubstanciado na observância de três grupos de requisitos a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: objetivos (concernentes à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar), subjetivos (relativos ao envolvimento - ou não - do trabalhador na respectiva conduta) e circunstanciais (que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos). Na hipótese, consta do acórdão recorrido que, embora advertido e suspenso, o Reclamante não apresentava os atestados médicos, de acordo com o regulamento da empresa, tampouco comprovava a impossibilidade de fazê-lo, bem como que o Obreiro "continuou com a mesma postura de não se importar com as regras internas da empresa". Nesse contexto, o Tribunal Regional, analisando o conjunto fático-probatório dos autos, concluiu pela existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, por restar configurada a situação descrita na alínea "e" do art. 482 da CLT. A propósito, explicitou a Corte de origem que "os documentos juntados com a inicial apontam que por várias vezes a reclamada teve que notificar o reclamante para que retornasse ao trabalho", razão pela qual concluiu que a "despedida por justa causa, após a reiterada conduta desidiosa do empregado, não extrapolou o seu poder diretivo". Relativamente à **desídia** no desempenho das respectivas funções pelo empregado - art. 482, "e", da CLT -, trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para autorizar a resolução culposa de um contrato, exige, assim, regra geral, a **evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador**, uma vez que as **manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas**. Neste quadro, a **conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro**. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho. É claro que pode existir conduta desidiosa que se concentre em um único ato, excepcionalmente grave. Embora não se trate de regra geral, se isso ocorrer, não há que se falar em gradação de penalidades. Assim sendo, diante do quadro fático delineado pelo Órgão Regional, entende-se que, de fato, a conduta do Obreiro - consistente **em faltar injustificadamente o trabalho por vários períodos - é capaz de quebrar a fidúcia que se exige do respectivo contrato de trabalho, de modo que merece ser mantida a decisão recorrida**. Agregue-se, ainda, que foi observada a gradação de penalidades, conforme expressamente consignado no acórdão recorrido. Ademais, afirmando a instância ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, por restar configurada a hipótese descrita na alínea "e" do art. 482 da CLT, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-464-37.2014.5.12.0046, **3ª Turma**, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/02/2021).

"I - AGRAVO . RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. 1. AGRAVO DE INSTRUMENTO. H ORAS EXTRAS. ARTIGO 896, §



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

1º-A, DA CLT. ÓBICE PROCESSUAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. APLICAÇÃO DE MULTA. O recurso não atende ao requisito contido no artigo 896, § 1º-A, da CLT, inviabilizando o exame da matéria de fundo veiculada nas razões de revista, o que evidencia, por consectário lógico, a ausência de transcendência, em qualquer de suas modalidades. Ressalva de entendimento do relator quanto ao conhecimento do agravo. Agravo não provido. 2. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. DESÍDIA DO EMPREGADO. COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 482, "E", DA CLT. Agravo a que se dá provimento para reexaminar o recurso de revista. Agravo provido. I I - RECURSO DE REVISTA . JUSTA CAUSA. DESÍDIA DO EMPREGADO. COMPROVAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 482, "E", DA CLT. Extrai-se do acórdão regional que a reclamante foi confessa em relação **a uma média de duas faltas por semana**, além de ter admitido em depoimento a autenticidade dos documentos que atestam a aplicação de penalidades sucessivas que antecederam a pena máxima de justa causa . O entendimento da SBDI-1 do TST é no sentido de que , comprovada a desídia do empregado, pode ser aplicada a penalidade da justa causa nos casos em que o empregado reiteradamente comete atos faltosos, desde que, como na presente hipótese, seja respeitada a gradação das penas aplicadas pelo empregador. Recurso de revista conhecido e provido" (Ag-RRAg-820-55.2017.5.05.0132, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 26/02/2021).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE . APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. NULIDADE DO ACÓRDÃO DO TRIBUNAL REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1 - No caso, no acórdão do recurso ordinário, o TRT, quanto à dispensa por justa causa, esclareceu expressamente que, conforme a prova dos autos, a reclamante foi dispensada por excesso de faltas e atrasos e que ela recebeu advertências por essas condutas. 2 - Assim, embora contrária ao interesse da parte agravante, a decisão apresentou solução judicial para o conflito, configurando-se efetiva prestação jurisdicional, uma vez que o Tribunal Regional esclareceu toda a questão postulada. Neste contexto, não se verifica a nulidade suscitada. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTETATÓRIOS APLICADA PELO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. 1 - O Tribunal Regional, quanto à justa causa, consignou expressamente que, conforme a prova dos autos, a reclamante faltava injustificadamente ao trabalho, chegava atrasada e também trabalhava de "cara amarrada". Além do mais, ela recebeu diversas advertências por tal comportamento. Já no que se refere à obrigatoriedade de uso de uniforme, o TRT registrou que a prova testemunhal afirmou que a reclamante era obrigada a usar calça preta e camisa branca. 2 - Na hipótese, observa-se que, de fato, o intuito da parte, ao opor os embargos declaratórios, era o de apenas compelir o Juízo a se manifestar sobre matéria já devidamente fundamentada. Deve ser rechaçada a insistência da parte em obter nova manifestação sobre o mesmo tema - o qual foi apreciado de forma clara e coerente -, com o fim de alterar a decisão que lhe foi desfavorável. 3 - Assim, reconhecido pelo magistrado que os embargos de declaração opostos tinham cunho protelatório, a aplicação da



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

multa é uma faculdade que o legislador conferiu ao julgador, por meio do art. 1.026, § 2º, do CPC/15. 4 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. FALTAS INJUSTIFICADAS E ATRASOS. PRETENSÃO DE DESCONSTITUIÇÃO. 1 - Não há dúvida de que a dispensa por justa causa, por se tratar de penalidade máxima aplicada ao trabalhador, deve ser analisada e usada com cautela, haja vista a sua repercussão danosa em relação à vida funcional do trabalhador. 2 - O Tribunal Regional consignou que foi comprovada a ocorrência de diversas faltas não justificadas, atrasos reiterados e até mesmo abandono do posto de trabalho durante o interregno laboral. Assentou que a reclamada aplicou advertência por diversas vezes, e, por fim, a despedida por justa causa, ante a reincidência das más condutas. Portanto, ficou configurada a desídia, que enseja a dispensa do empregado por justa causa, com fundamento no art. 482, e, da CLT. 3 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. RESSARCIMENTO DE DESPESAS EFETUADAS COM A AQUISIÇÃO DE UNIFORME. 1 - No caso, conforme a prova testemunhal, a empregadora exigia de seus empregados o uso de uniforme (calça preta e camisa branca ou preta), sem fornecê-lo gratuitamente. 2 - Não pode o empregador querer transferir para os trabalhadores parte do ônus da atividade econômica. Assim, se o empregador impõe o uso de uniforme, deve fornecê-lo sem nenhum custo. Julgados. 3 - Recurso de revista a que se dá provimento" (ARR-1001675-59.2016.5.02.0027, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 05/04/2019).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTAS INJUSTIFICADAS. MATÉRIA FÁTICA. O artigo 482, "e", da CLT, dispõe que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a desídia do trabalhador no desempenho de suas respectivas funções. A figura aqui tipificada é caracterizada pela negligência reiterada e habitual do empregado no desempenho das suas atribuições. Na hipótese, **o quadro fático delineado no acórdão regional revela que o autor era contumaz em faltar aos serviços sem qualquer justificativa**, bem como que a agravada "buscou, ao longo de todo o contrato de trabalho mantido com o autor, aplicar punições com o fito de evidenciar a intenção pedagógica, a fim de que ele, ciente de seus atos, deixasse de praticá-los". O Tribunal Regional consignou, ainda, o desinteresse do empregado em redimir-se, haja vista que as punições a ele aplicadas não surtiram efeito. Logo, o exame da tese recursal, em sentido contrário, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-144500-90.2009.5.02.0511, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 21/10/2016).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. O Regional, depois de minudente exame do acervo probatório acostado aos autos, constatou que a reclamada logrou demonstrar a existência de desídia da obreira no desempenho de suas funções na empresa, a ensejar a sua dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, "e", da



PROCESSO Nº TST-RR-21375-13.2017.5.04.0006

CLT. Ressaltou que as provas apresentadas revelam a ocorrência de **várias faltas injustificadas ao serviço, bem como atrasos, mesmo depois de ser advertida e suspensa em relação a tais condutas**. Enfatiza terem sido observados o amplo direito de defesa da empregada, com instauração do devido processo demissional administrativo, a gradação das penalidades aplicadas, bem como os princípios da imediatidade e da proporcionalidade. Incólumes, na hipótese, os artigos 5º,II, e 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXV, da CF, tal como exige o artigo 896, "c", da CLT. Aresto inservível. Agravo de instrumento conhecido e não provido" (AIRR-10457-34.2018.5.03.0008, **8ª Turma**, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 22/05/2020).

Ante o exposto, **conheço** do recurso de revista pela alegada violação ao artigo 482, alínea "e", da Consolidação das Leis Trabalhistas.

**MÉRITO**

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista, por violação ao artigo 482, "e", da Consolidação das Leis Trabalhistas, **dou provimento** ao apelo para restabelecer a sentença no capítulo referente à manutenção da justa causa aplicada pela empresa.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento apenas quanto ao tema "reversão de justa causa - excesso de faltas - desídia", para dar processamento ao recurso de revista. Também, por unanimidade, conhecer do recurso de revista quanto ao tema "reversão de justa causa - excesso de faltas - desídia", por violação ao artigo 482, alínea "e", da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento, para restabelecer a sentença no capítulo referente à manutenção da justa causa aplicada pela empresa. Valor da condenação reduzido em R\$ 3.000,00 (três mil reais).

Brasília, 23 de junho de 2021.

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

**RENATO DE LACERDA PAIVA**  
Ministro Relator