



ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMABB/sf/vrp/mp

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ANTERIOR À LEI N.º 13.015/2014.
PRELIMINAR DE NULIDADE POR INOVAÇÃO RECURSAL. SUPRESSÃO DE
INSTÂNCIA. CERCEAMENTO DE DEFESA.

1. Compulsando-se os autos, verifica-se que o reclamante em sua petição inicial requereu, em caso de não acolhimento do pedido principal de reintegração, que fosse convertida a demissão em justa causa em dispensa sem justa causa. A

reclamada fundamentou sua peça de defesa sob o enfoque da validade da demissão por justa causa.

2. Como bem pontuado pelo acórdão recorrido, houve pedido expresso, na inicial, com relação à conversão da penalidade em dispensa imotivada. Por conseguinte, vê-se que esse tópico foi trazido aos autos para análise, não se tratando de inovação recursal.

Recurso de revista de que não se conhece.

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ANULAÇÃO DO ATO
ADMINISTRATIVO. VINCULAÇÃO DA EMPRESA AOS MOTIVOS
DETERMINANTES PARA A DISPENSA. REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO
PÚBLICO.

1. A Corte de origem, ao reformar a sentença, concluiu não haver amparo legal para a reintegração do autor, uma vez que a empregadora (CEF) equipara-se ao empregador comum na consequência advinda da descaracterização da justa causa, qual seja, sua conversão em dispensa sem justa causa.

2. Todavia, a anulação da despedida por justa causa, na hipótese, decorreu da existência de norma interna disciplinando regramento do ato demissional, o que fora descumprido pela empresa ré quanto aos prazos previstos em regulamento para configuração da imediatidade. Assim, existindo norma interna que previa procedimento para a apuração de falta grave, a observância do referido procedimento é requisito essencial para a validade do ato demissional, sem o qual é devida a reintegração no emprego.

Recurso de revista conhecido e provido.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. DILAÇÃO EXCESSIVA
DOS PRAZOS PREVISTOS EM NORMA INTERNA. AUSÊNCIA DE
IMEDIATIDADE. Recurso de revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-36067.2011.5.23.0006**, em que são Recorrentes **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF** e _____ e são Recorridos **OS MESMOS**.

Trata-se de recursos de revista, com fundamento no art. 896 da CLT, interposto pelo reclamante e pela reclamada em face de acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho, sob a vigência da Lei n.º 13.015/2014 (acórdão regional publicado em 17.2.2012).

A Presidência do TRT admitiu os recursos.

Foram oferecidas contrarrazões.

Dispensado o parecer do Ministério Público do Trabalho, a teor do art. 95 do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

VOTO

I – RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, prossigo no exame dos pressupostos específicos, conforme o art. 896 da CLT.

1.1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR INOVAÇÃO RECURSAL. SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA. CERCEAMENTO DE DEFESA

O Regional, em embargos de declaração, assim se manifestou (destaques acrescidos):

“No caso vertente, não há contradição a ser sanada no tocante à consequência advinda do afastamento da justa causa, insurgindo-se o autor, na verdade, quanto ao desfecho dado à matéria, em clara inadequação da via eleita.

Com efeito, no v. acórdão embargado esta Turma se ancorou na disposição inserta no artigo 173, § 1º, II da Carta Maior para fundamentar a conversão de dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa, não vislumbrando suporte legal para a manutenção da reintegração determinada em primeira instância.

Não se trata, portanto, de caso de proposições incompatíveis, como quer crer o embargante, mas de discordância em relação à tese externada no julgado.

Registro, outrossim, que à exordial, à fl. 31, o autor, no item 6 do rol de pedidos, faz o seguinte requerimento:

‘6 - Em último caso, em não sendo aconselhável a reintegração, o que acredita o autor não seja possível, **sucessivamente requer se digne Vossa Excelência converter a demissão por justa causa em demissão sem justa causa**, com a consequente condenação da Ré no pagamento das verbas rescisórias’.

Em sua contestação, por seu turno, a ré, impugna o pedido em foco, sob o argumento de que os elementos de prova constantes dos autos não permitem outra conclusão que não seja a de dispensa por justa causa.

Há, portanto, pedido expresso do autor de conversão da justa causa em dispensa sem justa causa, não se vislumbrando, por seu turno, renúncia da ré à possibilidade de reconhecimento desta última, mas apenas a defesa da tese de configuração da justa como motivo para rescisão do contrato.

Não cabe falar, portanto, em omissão ou contradição da decisão no tocante aos pedidos formulados, afastando-se, por corolário lógico, a hipótese de julgamento em desrespeito aos limites da lide”.

O recorrente alega que, como sua demissão por justa causa foi considerada nula, a consequência seria sua reintegração ao cargo e não a conversão em dispensa sem justa causa. Aduz que houve cerceamento de defesa por inovação recursal, uma vez que, na contestação, *“a reclamada renunciou expressamente a possibilidade de conversão para dispensa sem justa causa”*, além de não ter formulado pedido sucessivo no mesmo sentido. Alega que apenas no recurso ordinário houve pedido para a conversão da demissão sem justa causa. Logo, não poderia o Regional ter deferido a conversão em dispensa imotivada ante a ausência de manifestação do juízo primevo sobre a matéria. Aponta violação ao art. 5º, LV, da CF e art. 515, § 1º, do CPC.

Compulsando-se os autos, verifica-se que o reclamante em sua petição inicial requereu, em caso de não acolhimento do pedido principal de reintegração, que fosse convertida a demissão em justa causa em dispensa sem justa causa. A reclamada fundamentou sua peça de defesa sob o enfoque da validade da demissão por justa causa.

Como bem pontuado pelo acórdão recorrido, houve pedido expresso, na inicial, com relação à conversão da penalidade em dispensa imotivada. Por conseguinte, vê-se que esse tópico foi trazido aos autos para análise, não se tratando de inovação recursal.

Ante o exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

1.2. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ANULAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO. VINCULAÇÃO DA EMPRESA AOS MOTIVOS DETERMINANTES PARA A DISPENSA. REINTEGRAÇÃO DO EMPREGADO PÚBLICO

O Regional, ao dar provimento ao recurso ordinário da reclamada, assim se manifestou (destaques acrescidos):

“Insurge-se a reclamada contra a determinação de reintegração do autor, alegando que este não é portador de estabilidade, tendo havido, de toda forma, quebra de confiança na relação que jungia as partes.

Diz que este já tem emprego fixo, sendo impertinente sua reintegração.

Salienta que o próprio acionante faz pedido sucessivo explícito de conversão da dispensa por justa causa em dispensa sem justo motivo.

Pugna, desta forma, que sendo mantida a decisão *a quo* quanto à reversão da justa causa seja esta convertida em dispensa sem justa causa.

A razão lhe socorre.

Por força da disposição inserta no artigo 173, § 1º, II da Constituição Federal, as empresas públicas, como a ré, sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive no tocante aos direitos e obrigações trabalhistas.

Não tem, portanto, o empregado da empresa pública o direito à estabilidade que goza o servidor público, não sendo o autor, por seu turno, detentor de nenhuma garantia de emprego passível de ser conferida aos empregados regidos pela CLT.

Nesse contexto, mostra-se pertinente trazer à lume a diretriz contida na primeira parte da Orientação Jurisprudencial n. 247 da SDI-1 do c. TST, *in verbis*:

(...)

Na espécie, a ré, ancorada em fatos que entendeu relevantes para o rompimento do contrato, dispensou o autor por justa causa, tendo sido tal punição anulada pelo Juízo primário e mantida nesta instância.

Todavia, pelo que se expôs anteriormente, não há amparo legal para a reintegração do autor em tal circunstância, equiparando-se a ré ao empregador comum na consequência advinda da descaracterização da justa causa, qual seja, sua conversão em dispensa sem justa causa.

Provejo, pois, o apelo, no particular, para determinar a exclusão da condenação da determinação de reintegração do autor aos quadros da empresa, convertendo, assim, a dispensa perpetrada em 05.02.2009 para dispensa imotivada, com consequente condenação da ré às parcelas pertinentes a tal modalidade de extinção contratual no caso, elencadas no item 6 da exordial (fl. 31), observando-se o valor da remuneração para fins rescisórios aquele consignado no TRCT de fl. 75 tendo em vista que sobre tal montante nada constou na ressalva que se infere do verso do documento”.

O reclamante sustenta que o acórdão regional incorreu em erro ao se manifestar acerca dos efeitos da anulação da demissão por justa, pois, ao converter em dispensa imotivada, aplicou outra penalidade ao empregado. Defende que a consequência lógica da anulação seria sua reintegração, nos termos do art. 173 c/c art. 1.º, IV, e 7.º, I, todos da CF, pois como foi retirado do mundo jurídico o ato de demissão, a situação deveria retornar ao seu *status quo ante*. Traz considerações acerca da Teoria dos motivos determinantes. Traz arestos para confronto de teses.

Cinge-se a controvérsia em se estabelecer os efeitos da anulação da demissão por justa causa.

No caso, o acórdão regional entendeu que o reclamante não possuía o direito à reintegração, uma vez que o empregado público não detém a estabilidade assegurada aos servidores públicos e, também, por não se enquadrar em nenhuma das hipóteses estábilitárias elencadas na CLT. Assim, concluiu que não há norma legal que apoie o pleito autoral, visto que a consequência proveniente da descaracterização da justa causa é a sua conversão em dispensa sem justa causa.

Constata-se que o reclamante logra demonstrar divergência jurisprudencial com o aresto oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, às pp. 1.482/1.484, cuja a ementa traz a seguinte tese: *"Reintegração empregado sem estabilidade. sociedade de economia mista. falta grave. sindicância. violação aos princípios do contraditório e da ampla defesa. nulidade. A sindicância instaurada pda reclamada para a apuração de falta greve capitulada no art. 482, letra a, da CLT, deveria ter assegurado à sindicada, ora recorrida, o direito ao contraditório e da ampla defesa, nos termos do art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal, haja vista que, ao contrário do alegado na defesa, após a conclusão da sindicância não houve instauração do regular processo administrativo disciplinar. Assim, embora a autora não fosse assegurada à estabilidade no emprego, faz jus à reintegração em razão da sua dispensa ter se baseado em ato administrativo nulo, praticado pela reclamada"*.

Conheço do Recurso de Revista por dissenso de teses.

2. MÉRITO

No mérito, tem-se que a controvérsia dos autos diz respeito à aplicação da teoria dos motivos determinantes, importando na declaração judicial de nulidade da dispensa por justa causa em razão da ausência de imediatidade, visto que descumpridos os prazos previstos nos normativos internos.

Considerando a vinculação da reclamada, empresa pública, aos motivos apresentados para a dispensa por justa causa do reclamante, o reconhecimento judicial de nulidade da dispensa importa no retorno da situação ao estado em que se encontrava anteriormente, sendo devida a reintegração do empregado público no emprego, e não apenas a conversão em dispensa sem justa causa.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Corte superior:

(...) RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADO PÚBLICO DEMITIDO POR JUSTA CAUSA - VINCULAÇÃO DA EMPRESA AOS MOTIVOS DETERMINANTES PARA A DISPENSA. A Corte de origem entendeu que, "apesar da manutenção da declaração de nulidade da demissão com justa causa, deve prosperar o pedido sucessivo do réu, para se determinar a reversão em dispensa sem justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias decorrentes, e o consequente afastamento da condenação à reintegração" por aplicação analógica do artigo 496 da CLT ao presente caso. Portanto, a controvérsia cinge-se no afastamento da condenação do banco à reintegração do reclamante, quando nula a demissão por justa causa, porquanto não comprovado o motivo justificador da dispensa do empregado público. Não há como ratificar o fundamento que norteou o afastamento da reintegração do empregado, eis que, afastado o motivo determinante para a demissão, nula é a dispensa, devendo o reclamante ser restabelecido ao status quo ante, somente possível por meio da reintegração. Esta Corte Superior vem adotando o entendimento de que, caso se afaste o motivo indicado pelo empregador público (empresa pública ou sociedade de economia mista) para a ruptura contratual, esta se torna nula, sendo devida a reintegração do empregado, nos termos da teoria dos motivos determinantes. Precedentes. Assim, não há que se falar em acolhimento do pedido sucessivo do reclamado de que seja afastada a reintegração, de modo a se reconhecer tão somente a conversão da dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa, conforme entendeu o TRT, devendo ser restabelecida a reintegração do reclamante determinada em sentença. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-420-30.2011.5.09.0006, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 22/10/2025).

(...) .DISPENSA POR JUSTA CAUSA DE EMPREGADO PÚBLICO. FALTA GRAVE NÃO COMPROVADA. REINTEGRAÇÃO. "DISTINGUISHING" EM RELAÇÃO AO TEMA 1.022 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. DECISÃO REGIONAL AMPARADA NO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO. SÚMULA Nº 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA1. O Tribunal Regional, soberano na análise e valoração das provas, registrou expressamente que a dispensa por justa causa ocorreu "por indisciplina / insubordinação, em razão de ter o reclamante a prática de não cumprir as diretrizes sobre a abertura de catracas com problemas nos bilhetes" e não por ato de improbidade. Considerou que, diante da natureza da falta imputada à empregada, "a paulatina gradação das medidas disciplinares é impositiva e, como já assentado na petição cautelar e visto com cuidado pela douta sentenciante, não foi observada" e que o autor "acabou punido apenas uma vez por desrespeitar procedimentos ordinários de trabalho, sem prévia admoestação e aplicação de penalidades em gradação".2. A análise de teses visando à manutenção da justa causa aplicada pela ré implicaria indispensável reexame de fatos e provas, o que não se admite nesta seara recursal de natureza extraordinária, incidindo, no aspecto, o óbice da Súmula nº 126 do TST. 3. No que se refere ao pedido de que seja afastada a reintegração alterando o provimento tão somente para converter a dispensa por justa causa em dispensa imotivada, prevalece nesta Corte Superior o entendimento segundo o qual, à luz da teoria dos motivos determinantes, uma vez afastado o motivo alegado pelo empregador público (empresa pública ou sociedade de economia mista) para a ruptura contratual, esta se torna nula, sendo devida a reintegração do empregado. 4. Registre-se que a controvérsia destes autos não atrai a incidência da tese jurídica firmada pelo STF no julgamento do RE 589998, correspondente ao Tema 131 do Repertório de Repercussão Geral segundo a qual "A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados", haja vista que a presente lide não envolve a ECT. Sinale-se que o caso concreto tampouco se trata de discussão acerca da validade ou não de dispensa imotivada (Tema 1.022 de Repercussão Geral do STF), mas sim a reversão judicial da justa causa aplicada pela CPTM diante da insubsistência dos motivos por ela apontados quando da prática do ato.5. Em tal contexto, o acórdão regional, ao manter a decisão que determinou a reintegração do empregado foi proferida em sintonia com a atual, iterativa e notória jurisprudência desta Corte Superior, razão pela os óbices da Súmula nº 333 do TST e do art. 896, § 7º, da CLT são suficientes para que seja afastada a transcendência do recurso de revista. Agravo a que se nega provimento, no particular.(...) (AIRR1000947-97.2020.5.02.0602, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 17/12/2024).

Com esses fundamentos, **dou provimento** ao Recurso de Revista obreiro, no particular, para restabelecer a sentença quanto à reintegração do reclamante ao emprego.

II – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. DILAÇÃO EXCESSIVA DOS PRAZOS PREVISTOS EM NORMA INTERNA. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE

Quanto ao tema em epígrafe, assim se manifestou o eg. Tribunal Regional (destaques acrescidos):

"O cerne da questão diz respeito à ausência de imediatidade para a aplicação da punição, tendo a recorrente enfrentado tal fundamento da r. sentença com o argumento de que a demora decorreu da necessidade de se respeitar os princípios constitucionais de ampla defesa, contraditório e devido processo legal, sendo o excesso de prazo justificável dada à complexidade da matéria.

Todavia, como se registrou no julgado, não houve discussão a respeito de eventual desrespeito aos princípios de ampla defesa e contraditório, tendo o autor, na verdade, questionado a demora na instauração do processo, as promoções a que fez jus durante o lapso temporal em que este se desenvolvia, evidenciando que não houve quebra de fides, e o abuso de direito e excesso de prazos em cada etapa daquele.

Como ensina o i. jurista Maurício Godinho Delgado "No que tange à imediatidade da punição, exige a ordem jurídica que a aplicação de penas trabalhistas se faça tão logo se tenha conhecimento da falta cometida. Com isso evita-se eventual situação de pressão permanente ou, pelo menos, por longo e indefinido prazo sobre o obreiro. em virtude de alguma infração cometida." (Curso de Direito do Trabalho, 8ª edição, LTr, pág. 1095).

Na espécie, comungo com o entendimento externado pelo Juízo a quo no sentido de que tal pressuposto não foi observado pela empresa, senão vejamos.

Observo, de início, que à exordial, o reclamante narrou que em **maio de 2005**, por intermédio de uma auditoria interna, foram detectadas irregularidades na aplicação de recursos, na agência de Barra do Garças, onde aquele era gerente.

Sem contestar aquela data, a ré, em sede de defesa, afirmou que foi instaurado em 08/11/2005 o processo disciplinar para apurar as aludidas irregularidades, ou seja, seis meses depois.

Tais fatos, de toda forma, restam confirmados à fl. 94, pelo relato feito no processo que concluiu pela dispensa do autor.

A norma de apuração de responsabilidade disciplinar e civil da CAIXA, no entanto, dispõe em seu item 3.2.7, o seguinte:

"O gestor da unidade deve iniciar a apuração de irregularidades no prazo de 30 dias, a contar da ciência do fato, salvo fundamentada justificativa." (fl. 314)

Como se vê, houve flagrante desrespeito à norma interna da própria empresa, não tendo vindo aos autos nenhuma justificativa para o atraso no início da apuração das irregularidades.

O simples fato de se tratar de empresa pública de grande porte, de atuação no âmbito nacional, não pode ser utilizado como justificativa para o atraso, vez que tal fato, por óbvio, foi levado em consideração quando da instituição do regulamento de pessoal alhures citado.

De toda forma, se se trata de empresa de grande porte, de abrangência nacional, quero crer que possui estrutura e mecanismos compatíveis, sendo eficiente, portanto, para cumprir os prazos que ela própria definiu como necessários para nortear seus procedimentos administrativos.

Por seu turno, registro que o documento de fl. 77 corrobora a tese obreira de que o superintendente da CEF mesmo tendo tomado conhecimento dos problemas pelo relatório de auditoria da empresa em maio de 2005, "cujo trabalho resultou na classificação de alto risco para a agência de Barra do Garças", não cuidou de iniciar a apuração das supostas irregularidades em tempo hábil, tendo apenas cobrado do autor que saneasse os problemas em 30 (trinta) dias e, escoado este prazo, promoveu sua transferência, como gerente geral para outra agência.

Chama a atenção, vez que a ré brada pela tese de quebra de fides, o fato do autor, mesmo com os graves atos que lhe foram imputados, ter continuado a desenvolver a função de gerente geral para a empresa, até meados de novembro/2005 e, após a instauração do processo disciplinar, ter sido designado para outra função de confiança, no caso, gerente de relacionamento, em uma agência em Cuiabá (fl. 86).

No caso em apreço, como se demonstrou, o autor foi efetivamente surpreendido pela instauração do processo administrativo disciplinar, vez que há muito havia se esgotado o prazo aludido na norma interna da própria empresa para tal mister, passando, daí por diante, a se submeter a um moroso procedimento de apuração que culminou em sua dispensa por justa causa.

Convém ressaltar, por oportuno, a existência de dois processos de responsabilização abertos contra o autor, o primeiro de n.1308.2005.A.000301 (ano de 2005) e o segundo 1308.2007.A.000039 (ano de 2007), tendo sido este último o que resultou na dispensa do obreiro.

Embora a ré insista no argumento que são processos que visam a apurar distintas irregularidades, basta comparar as portarias de instalação carreadas às fls. 89 e 91 para alçar outra conclusão.

Percebe-se, ainda, da leitura do relatório relativo ao segundo processo (fl. 94) que o foco das supostas irregularidades envolvem as operações com o CONSTRUCARD perpetradas no período em que o autor era gerente da agência de Barra do Garças, sendo este também o objeto da primeira apuração (ano de 2005), como expressamente se registra no documento encartado à fl. 89.

De toda forma, se considerarmos que o segundo processo disciplinar teve início em 05.02.2007 para apurar irregularidades supostamente ocorridas e conhecidas em 2005, com mais razão, ainda, cabe falar em ausência de imediatidade, em função do transcurso de quase dois anos do conhecimento das irregularidades e início das investigações.

Ora, não pode o empregado desenvolver suas atividades com segurança e tranquilidade se sobre ele pairar a eterna possibilidade da empregadora resgatar fatos ocorridos há um longo tempo com vistas voltadas à aplicação de uma punição, em franco desrespeito, inclusive, à sua norma interna que estipula o prazo de 30 (trinta) dias para tal mister.

Não bastasse tais fatos, foram demasiadamente extensas as fases do processo n. 1308.2007.A.000039, com extrapolamento de vários prazos previstos na norma interna da empresa, como demonstrou o Juízo *a quo* no longo histórico que procedeu (fls. 533/535), ao qual me reporto, mesmo porque não se insurge a ré no tocante aos dados ali expostos.

Apenas a título de exemplo, portanto, menciona-se o desrespeito às normas da empresa relativas à apuração de responsabilidade disciplinar e civil nos seguintes casos: 50 (cinquenta) dias para o encerramento dos trabalhos, quando o regulamento interno - AE 079 3.4.19.7, prevê 30 dias; parecer jurídico exarado 41 dias após o encerramento, quando o regulamento interno - AE 079 3.4.22.2 - prevê o prazo de 15 dias a partir do recebimento do processo e que este deve ser remetido imediatamente após a conclusão dos trabalhos; julgamento pela comissão disciplinar em 1ª instância no prazo de 120 dias após o parecer jurídico, quando o mencionado regulamento estabelece 30 dias, prorrogável por igual período quando houver justificativa fundamentada (AE 079 3.4.25.2 e o prazo para decidir sobre o recurso, ocorrido em quatro meses, quando o prazo para tal finalidade é de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período, conforme previsão contida na AE 3.4.27.3.

Não foram apresentadas justificativas com embasamento para a excessiva extensão de prazos no decorrer do processo, vislumbrando-se da data da ciência dos fatos (maio/2005) até a efetivação da dispensa (fevereiro/09), o transcurso de quase 04 (quatro) anos.

Em caso análogo, envolvendo a mesma ré, a 1ª Turma desta Corte assim decidiu recentemente:

(...)

No caso em apreço, resta evidente o abuso de direito perpetrado pela ré, vez que desenvolvido o processo disciplinar em franca desobediência aos prazos estabelecidos no seu regulamento, revelando o excesso nas dilações daqueles flagrante afronta ao princípio constitucional que assegura a todos a razoável duração do processo, tanto no âmbito judicial quanto administrativo, como na espécie.

Por esta afronta à garantia fundamental inserta na Carta Maior, do qual se extrai a prioridade e celeridade que entende a recorrente desnecessárias no processo administrativo (fl. 573), bem como pelo fato de não ter sido observado requisito essencial para aplicação da justa causa, não cabe falar em convalidação da conclusão naquele lançada, sendo forçosa a manutenção da sentença que afastou a aludida penalidade.

Nego provimento ao apelo, no particular".

A reclamada se insurge quanto à descaracterização da falta grave e a consequente

configuração do perdão tácito ao argumento de que o lapso entre o cometimento do ato faltoso e a demissão se deu pela apuração interna realizada *"no qual ocorreu ampla instrução e diversos julgamentos por recursos apresentados pelo reclamante"*. Afirma que o *"perdão tácito poderia ser presumido caso ocorresse a falta de interesse em apurar a existência ou não da justa causa, ou seja, se a reclamada deixasse de apurá-la, o que não restou configurado nestes autos"*. Dessa forma, requer a manutenção da demissão por justa causa. Indica violação aos arts. 5.º, LIV e LV, 37, *caput*, da CF; 2.º, 482 e 493 da CLT; 10, VI, da Lei n.º 8.429/1992. Colaciona arestos para confronto de teses.

Ao exame.

Diante do quadro delineado pelo Regional, em maio de 2005, a Caixa tomou

conhecimento de que havia irregularidades em sua agência no Barra do Garças, local em que o reclamante era gerente. Após a ciência dessas condutas, a ré determinou que o recorrido, em 30 dias, saneasse os problemas detectados, tendo, ao final desse prazo, transferido o empregado para outra agência como gerente geral. Apenas em 8/11/2005, a empresa instaurou processo disciplinar para apurar as condutas irregulares da agência do Barra do Garças, isto é, seis meses após a ciência das condutas irregulares. Registre-se que, após a instauração do processo disciplinar, o reclamante foi nomeado para a função de confiança de gerente de relacionamento numa agência de Cuiabá.

Ocorre, porém, que, conforme consignado no acórdão regional, a Caixa possuía normativo interno que tratava da apuração de responsabilidade disciplinar e civil, o qual determinava que *“O gestor da unidade deve iniciar a apuração de irregularidades no prazo de 30 dias, a contar da ciência do fato, salvo fundamentada justificativa”*.

Como visto, entre a ciência da conduta tida como reprovável, em maio de 2005, e a instauração do processo disciplinar, em 8/11/2005, passaram-se seis meses, período muito maior do que aquele determinado pela norma da Caixa, que eram de 30 dias.

Dessa forma, não se trata apenas do lapso temporal entre o ato faltoso e a demissão como tenta fazer crer a recorrida, mas de descumprimento de normas estabelecidas pela própria empresa.

Soma-se o fato de que a caixa não só desrespeitou o prazo para instauração do processo, como o extrapolou em várias fases do mesmo como assentado pelo Regional: *“a título de exemplo, portanto, menciona-se o desrespeito às normas da empresa relativas à apuração de responsabilidade disciplinar e civil nos seguintes casos: 50 (cinquenta) dias para o encerramento dos trabalhos, quando o regulamento interno - AE 079 3.4.19.7, prevê 30 dias; parecer jurídico exarado 41 dias após o encerramento, quando o regulamento interno - AE 079 3.4.22.2 - prevê o prazo de 15 dias a partir do recebimento do processo e que este deve ser remetido imediatamente após a conclusão dos trabalhos; julgamento pela comissão disciplinar em 1ª instância no prazo de 120 dias após o parecer jurídico, quando o mencionado regulamento estabelece 30 dias, prorrogável por igual período quando houver justificativa fundamentada (AE 079 3.4.25.2 e o prazo para decidir sobre o recurso, ocorrido em quatro meses, quando o prazo para tal finalidade é de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período, conforme previsão contida na AE 3.4.27.3.”*

Desse contexto, conclui-se que a anulação da despedida por justa causa decorreu substancialmente do fato de existir norma interna em que disciplinado regramento primordial para a validade do ato demissional, o que, como visto, fora descumprido pela empresa ré. Isto é, existindo norma interna que previa procedimento para a apuração de falta grave, a observância do referido procedimento é requisito essencial para a validade do ato demissional.

E, como consectário lógico, os dispositivos tidos por violados pela Caixa não guardam relação com as consequências jurídicas advindas do desrespeito de normativo interno elaborado por mera liberalidade da empresa, não havendo que se falar em violação aos referidos preceitos.

Por fim, saliente-se que os arestos trazidos não se prestam para dar provimento ao presente apelo, visto que não tratam de matéria idêntica ao dos autos. No que tange ao aresto utilizado como causa para seguimento da revista pelo despacho de admissibilidade, verifica-se que este não analisou a questão sob o enfoque do descumprimento de regramento interno pela própria empresa.

Nesse contexto, forçoso reconhecer que os paradigmas não abordam premissa fática essencial à controvérsia, o que obsta à configuração de divergência jurisprudencial, a teor da Súmula nº 296, I, do TST.

Ante o exposto, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista interposto pelo reclamante, quanto aos efeitos da demissão, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença quanto à reintegração do reclamante ao emprego. Acordam, ainda, por unanimidade, não conhecer do recurso de revista interposto pela Caixa Econômica Federal.

Brasília, 29 de outubro de 2025.

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

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

Ministro Relator

