



A C Ó R D ã O 4ª

Turma

GMALR/SCFR/PE

AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017.

JUSTA CAUSA. PARTICIPAÇÃO DA EMPREGADA EM EVENTO SOCIAL NO CURSO DA PANDEMIA. EXPOSIÇÃO VOLUNTÁRIA AO RISCO. MAU PROCEDIMENTO CONFIGURADO. ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO TST. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.

I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II. As premissas fáticas delineadas no acórdão regional revelam que a reclamante, ao participar de confraternização, com aglomeração de pessoas e sem uso de mascarar, em pleno período pandêmico, mesmo havendo determinação da instituição contratante para que se evitasse aglomerações, incorreu no disposto no art. 482, "b", da CLT (mau procedimento), visto que, além de prejudicar o ambiente laborativo, colocou em risco os colegas de trabalho. II. No caso, restou expresso, ainda, no v. acórdão do TRT a premissa fática de que a atitude da reclamante contrariou Decreto estadual (Decreto nº 69.722/2020), bem como norma interna da empresa (Código de ética). III. Nesse passo, verifica-se a quebra de fídúcia que configura o mau procedimento da reclamante na vigência do contrato de trabalho, dando azo à despedida por justa causa, na forma do art. 482, "b", da CLT. IV. **Agravo de que se conhece e a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo em Recurso de Revista nº TST-Ag-RR - 341-57.2020.5.19.0006**, em que é Agravante(s) ----- e é Agravado(s) **BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.**

Por decisão monocrática, não se conheceu do recurso de revista da reclamante, em razão da ausência de transcendência da causa (art. 896-A da CLT).

A parte ora Agravante interpõe recurso de agravo, em que pleiteia, em síntese, a reforma da decisão agravada, com o conhecimento e provimento do seu recurso de revista.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho. É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade do presente agravo, dele **conheço.**

2. MÉRITO

A decisão ora agravada está assim fundamentada, na fração de interesse:

"Trata-se de recurso de revista da Reclamante interposto de decisão publicada na vigência das Leis nº 13.015/2014 e 13.467/2017.

Na forma do art. 247 do RITST, o exame prévio e de ofício da transcendência deve ser feito à luz do recurso de revista. Logo, o reconhecimento de que a causa oferece transcendência pressupõe a demonstração, no recurso de revista, de tese hábil a ser fixada, com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a que se refere o § 1º do art. 896-A da CLT.

A Autoridade Regional recebeu a insurgência da Reclamante, sob os seguintes fundamentos: JUSTA

CAUSA E REINTEGRAÇÃO Alegação(ões):

- violação dos artigos: 5º, caput, II, e 7º, I, da CF; 482, B e 818, I e II, da CLT; 373, I e II, do CPC.
- contrariedade à Súmula 212 do TST.
- divergência jurisprudencial: 09 arestos (Id a7c34bb).

Suscita a ilegalidade da demissão por justa causa.

Alega que restou consignado e incontroverso no acórdão que a demissão ocorreu no curso de período estável e com a empregada doente e no curso de atestado médico.

Sustenta que o evento que culminou na aplicação da justa causa foi a participação da obreira em um jantar no apartamento de sua vizinha onde compareceram seis pessoas de seu convívio diário, quase familiares, durante a pandemia.

Registra que a inexistia proibição legal no âmbito estadual ou de normativo interno do banco reclamado para reuniões privadas durante a pandemia.

(...)

Suscita ser inviável o acolhimento da despedida por justa causa, eis que ausentes motivos suficientes que justificassem a medida adotada pelo Banco Reclamado, considerando, acima de tudo, o princípio da proporcionalidade, pois ainda que tivesse tido qualquer conduta faltosa, com certeza não se revestiria de gravidade suficiente para ensejar a ruptura do contrato de trabalho por justa causa, além do que, a reclamante não gerou qualquer prejuízo para a instituição financeira.

(...)

A parte recorrente demonstrou a existência de divergência jurisprudencial apta a ensejar o seguimento do recurso, com a ementa transcrita (pág. 44, Id a7c34bb), oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, no seguinte sentido:

“DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EMPREGADA QUE PARTICIPA DE FESTA CLANDESTINA NO PERÍODO DE VIGÊNCIA DAS NORMAS DE RESTRIÇÃO SANITÁRIA IMPOSTAS PARA O COMBATE À PANDEMIA DA COVID-19. A demissão por justa causa possui caráter punitivo, ou seja, objetiva punir o empregado pela prática de falta grave, capaz de justificar a resolução do pacto laboral sem o adimplemento das indenizações legalmente estabelecidas. O ordenamento jurídico brasileiro adota o sistema da taxatividade, quer dizer, para que possa haver a resolução contratual é necessária a prática de ato faltoso reputado em lei como passível de demissão por motivo justificado, sendo que o art. 482 da CLT tipifica as condutas consideradas suficientemente graves para autorizar a dispensa obreira por justa causa. Na hipótese dos autos, a atitude faltosa imputada à trabalhadora foi a participação em uma festa realizada clandestinamente durante o período de restrições sanitárias impostas pelas autoridades federal, estadual e municipal a fim de evitar o contágio e a disseminação da Covid-19, evento que aconteceu fora do ambiente de trabalho e do horário de expediente. As condutas faltosas passíveis de justificar a dispensa por justa causa devem guardar relação com as atividades profissionais do colaborador, ou seja, fatos ocorridos fora do contexto laboral e longe da esfera da relação de emprego, como a situação em voga, não dão azo à dispensa por justa causa. Apenas o Estado possui a prerrogativa de impor restrições a comportamentos e condutas dos indivíduos na esfera social, o que decorre do Poder de Polícia que lhe é exclusivo e obstado aos entes privados. O Poder de Polícia compete exclusivamente à Administração Pública, daí porque, tendo sido informado à Reclamada a participação de alguns de seus colaboradores em festas clandestinas, organizadas em descumprimento a normas estatais restritivas que estavam em vigor em razão da pandemia provocada pelo novo coronavírus, cabia à empresa encaminhar denúncia aos Órgãos responsáveis pela fiscalização da observância das normas sanitárias impostas pelas autoridades competentes, aos quais competia também, de forma exclusiva, a imposição das penalidades prescritas nas normas violadas. Em momento algum era dado à Ré a prerrogativa de punir seus empregados pelo descumprimento das normas estatais editadas para o combate à pandemia fora do ambiente laboral, pois tal proceder implicaria a delegação de competência exclusiva do Estado a um ente privado, o que vai de encontro aos princípios basilares do Estado Democrático de Direito. Ao particular, seja pessoa física ou jurídica, não é conferido o Poder de fazer "justiça" pelos próprios meios, ou seja, de aplicar sanções a indivíduos que, no meio social, tenham descumprido regras de conduta impostas pelo ente Estatal. O poder diretivo patronal possui limitações, não conferindo ao empregador a prerrogativa de interferir na vida particular dos empregados, quanto menos lhes ditar regras de convivência e conduta, ainda que o comportamento da Autora, frise-se, não tenha sido adequado ao momento de emergência e estado de alerta porque passava, à época, o mundo todo. O agir da Obreira, contudo, não foi praticado na seara laboral, de forma que seu comportamento não pode ser enquadrado em quaisquer das

hipóteses arroladas pelo art. 482 da CLT. Recurso ordinário da Autora a que se dá provimento.” (TRT-9 -Recurso Ordinário -Rito Sumaríssimo: RORSum XXXXX-

66.2021.5.09.0655. Órgão Julgador: 2ª Turma. Relator: Des. Carlos Henrique De Oliveira Mendonça. Data de Julgamento: 23/08 /2022). Disponível em seu inteiro teor no seguinte site: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1739805740/inteiro-teor-1739805761>.

Configurados os requisitos que autorizam o recebimento do recurso de revista previstos no art. 896, “a”, da CLT.

DOU seguimento ao recurso de revista interposto por ----- com fundamento no permissivo do art. 896, “a”, da CLT.

A Recorrente pretende o processamento de seu recurso de revista por violação dos artigos 5º, *caput* e inciso II, e 7º, I, da Constituição Federal, 482, B, e 818, I e II, da CLT, Súmula 212 do TST, além de divergência jurisprudencial.

Assevera que “o evento que culminou na aplicação da justa causa foi a participação da obreira em um jantar no apartamento de sua vizinha onde compareceram seis pessoas de seu convívio diário, quase familiares, durante a pandemia”. Alega ainda que foi demitida no curso da estabilidade provisória no emprego, em virtude do gozo de benefício previdenciário, como também, que inexistia proibição legal no âmbito estadual ou no normativo interno do banco reclamado para reuniões privadas durante a pandemia (fl. 1857).

Argumenta que “houve equívoco na aplicação da legislação cabível aos fatos expressamente consignados no acórdão, de modo que requer deste Tribunal Superior a devida reforma, considerando tão somente os fatos já expressamente consignados no acórdão ora combatido”.

Transcreve arestos para demonstração de divergência jurisprudencial.

À análise.

Constato, inicialmente, que o recurso de revista atende aos requisitos previstos no art. 896, § 1º-A, da CLT (redação da Lei nº 13.015/2014), concernente à exigência de demonstração do prequestionamento, em relação ao tema em destaque.

Consta do acórdão, no aspecto (destaques acrescidos):

(...) **De plano, cabe frisar que não se discute nestes autos estabilidade decorrente de doença ocupacional, mas apenas a validade da justa causa aplicada à reclamante e a garantia provisória de emprego decorrente do gozo de benefício previdenciário com código 91 no período de 06.07.2018 a 24.10.2019.** Ademais, o encontro social atribuído como fundamento para imputação da justa causa ocorreu em 09.05.2020, de forma que não cabe perquirir se a reclamante foi ou não contaminada pela COVID-19 antes disso. Do mesmo modo, não há elementos que indiquem que a autora se contaminou no alegado evento.

Incontroverso o gozo de benefício previdenciário pela reclamante com código 91 no período de 06.07.2018 a 24.10.2019, o que torna evidente a garantia provisória de emprego até 24.10.2020, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91. A reclamante foi dispensada por justa causa em 27.05.2020, portanto, no curso do período estável.

Comprovado que a reclamante estava doente na data da dispensa, em 27.05.2020, conforme atestado médico de fls. 532, embora não haja nos autos comprovação de que o referido atestado tenha sido apresentado à empresa naquele momento.

Incontroverso que a reclamante participou de um encontro social no dia 09.05.2020, no curso da pandemia da COVID-19. Resta definir as circunstâncias desse fato e se é suficiente para imputação de justa causa à autora.

(...)

Quanto ao evento social do dia 09.05.2020, a prova oral produzida nos autos comprovou que se tratou de uma reunião na casa de um vizinho da reclamante, com cerca de seis pessoas, sendo eles vizinhos da autora e um amigo do trabalho e que a obreira postou fotos do encontro no grupo de trabalho, no momento em que ocorria o evento, ocasião em que interagiu com seu gerente geral, o qual, naquela ocasião, não a repreendeu de plano. **As fotos e o teor dos diálogos (fls. 1171-1182) indicam um ambiente com bebida alcoólica e pessoas sem máscaras de proteção, como se aquele evento tivesse ocorrido em período alheio ao de crise mundial de saúde pública, que era o que todos, infelizmente, estávamos vivenciando.**

Do mesmo modo, em audiência, embora a testemunha André Luiz Barbosa Florindo, indicada pela reclamante, tenha informado que o Banco não proibia reuniões particulares, e a testemunha Sayonara de Souza Felipe Marques, também convidada pela autora, que não participava do mesmo grupo de trabalho da reclamante, tenha dito que não soube na agência sobre a ocorrência dowhatsapp evento, restou comprovado que, à época, havia efetiva determinação do Banco reclamado para que os funcionários evitassem aglomerações tanto fora quanto dentro do

trabalho, bem como se comprovou que a participação da autora no evento teve repercussão no ambiente de trabalho, gerando temor em alguns funcionários quanto ao risco de contaminação pela COVID-19, ao ponto de acionarem o sistema de interação com o Banco para expor sua aflição em trabalhar no mesmo ambiente que a autora, considerando que ela estava em trabalho presencial, tal qual outros trabalhadores do setor bancário.

(...)

Pois bem, embora em juízo perfunctório este Relator tenha entendido como desarrazoada a atitude do Banco ao dispensar a autora por justa causa, após a análise de todas as evidências indicadas no curso da instrução processual e a constatação do grande prejuízo causado pela COVID-19 nas vidas de tantas pessoas no mundo, cumpre que seja realizada a retratação do entendimento exposto.

O fato é que a justa causa efetivamente se sobrepõe às hipóteses de estabilidade e, no caso da garantia de emprego prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91, não há determinação legal de apuração do fato através de sindicância, embora o Banco tenha realizado um procedimento interno de apuração.

Na hipótese dos autos, observa-se que a atitude da autora implicou em transgressão a medidas de saúde pública, consideradas imprescindíveis para contenção dos riscos decorrentes da pandemia da COVID-19. Trata-se de afronta ao direito à saúde, resguardado constitucionalmente. Conduta que atinge toda a população, não só os funcionários do Banco reclamado, mas também os clientes atendidos na agência e as demais pessoas que precisassem interagir com a autora.

Diante do contexto histórico e social do período do fato, o desrespeito ao isolamento social determinado pela Organização Mundial da Saúde e pelo Decreto Estadual nº 69.722, de 04.05.2020, e difundido em todos os meios de comunicação como a mais contundente possibilidade verificada naquele momento, frise-se, em que não havia vacina e milhares de pessoas morriam diariamente no mundo, para contenção do vírus, tal como praticado pela reclamante, inclusive com divulgação do evento em rede social, mostra-se falta grave suficiente para quebrar a fidedignidade contratual e tornar insuportável para o empregador a manutenção do contrato. Note-se, especificamente, que a conduta da autora implica na demonstração de descaso e ausência de responsabilidade, o que fere o Código de Ética da empresa, bem como representa desrespeito às normas empresariais e sociais do momento peculiar vivenciado, conforme salientado na defesa.

(...)

Nessa trilha, a atitude da autora configura ato passível de ser enquadrado na hipótese prevista no art. 482, "b", da CLT, incontinência de conduta ou mau procedimento, que, conforme Vólia Cassar, "se define pela quebra de regras sociais de boa conduta" (CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho, 13ª ed., 2017, pág. 1080) e, conforme Gustavo Filipe Garcia, "pode ser entendido como uma conduta irregular, faltosa e grave do empregado, mas que não se enquadra em nenhuma das outras hipóteses mais específicas da lei" (GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho, 12ª ed., 2018. pág. 704). Em face da gravidade da conduta, mostra-se desnecessária, na hipótese, a verificação pelo empregador da graduação de penas.

Necessário frisar que se considera existente a imediatidade da penalidade aplicada, já que entre o fato e a dispensa transcorreram menos de 20 dias e o reclamado é uma empresa de grande porte, com cargos escalonados de direção, estrutura na qual não depende apenas do Gerente Geral da agência o exercício dos poderes diretivo e disciplinar, bem como considerando que o reclamado optou por apurar devidamente os fatos, com a cautela necessária, especialmente diante da garantia provisória de emprego da reclamante. Assim, está absolutamente justificado o tempo transcorrido entre a averiguação da falta cometida e tomada de decisão pelo empregador.

Cumpre salientar que a falta grave está configurada pela ausência de responsabilidade e de respeito aos demais e às normas legais e administrativas existentes, ao se expor voluntariamente ao risco de contaminação e divulgar o fato como algo positivo para os demais colegas de trabalho, independente de ter ou não a autora contraído o vírus na ocasião festiva, já que tal atitude expôs os demais colegas de trabalho ao perigo de contaminação, especialmente considerando a possibilidade de transmissão do vírus por pessoas assintomáticas.

Assim, faz-se necessária a reforma da sentença para reconhecer como lícita a dispensa por justa causa aplicada à obreira.

Por consequência do reconhecimento da licitude da dispensa, não há que falar em dispensa discriminatória ou em ato ilícito praticado pelo reclamado contra a autora, capaz de ensejar dano moral, especialmente considerando que não há comprovação nos autos de que o reclamado tenha tido ciência, na data da dispensa, do atestado médico de fls. 532, o qual foi concedido também em 27.05.2020, mesma data da imputação da justa causa. Indefere-se o pedido indenização por danos morais.

Incabível também a execução das astreintes cominadas pelo juízo de primeiro grau e nos autos do Mandado de Segurança nº 0000190- 12.2020.5.19.0000, tendo em vista que a determinação de reintegração foi considerada indevida, após a análise completa da lide. Indefere-se o pleito da reclamante de que as astreintes constem no título executivo judicial, portanto.” O recurso não alcança conhecimento.

Como se observa, o Tribunal Regional reformou a sentença para reconhecer como lícita a dispensa por justa causa aplicada à Reclamante. Ademais, ficou registrado na sentença, cujo fundamento foi trasladado no acórdão regional que: a) “...incontroverso que a reclamante participou de um encontro social no dia 09.05.2020, no curso da pandemia da COVID-19”; b) “Quanto ao evento social do dia 09.05.2020, a prova oral produzida nos autos comprovou que se tratou de uma reunião na casa de um vizinho da reclamante, com cerca de seis pessoas, sendo eles vizinhos da autora e um amigo do trabalho e que a obreira postou fotos do encontro no grupo de trabalho, no momento em que ocorria o evento, ocasião em que interagiu com seu gerente geral, o qual, naquela ocasião, não a repreendeu de plano. As fotos e o teor dos diálogos (fls. 1171-1182) indicam um ambiente com bebida alcoólica e pessoas sem máscaras de proteção, como se aquele evento tivesse ocorrido em período alheio ao de crise mundial de saúde pública, que era o que todos, infelizmente, estávamos vivenciando”; c) “...restou comprovado que, à época, havia efetiva determinação do Banco reclamado para que os funcionários evitassem aglomerações tanto fora quanto dentro do trabalho, bem como se comprovou que a participação da autora no evento teve repercussão no ambiente de trabalho, gerando temor em alguns funcionários quanto ao risco de contaminação pela COVID-19, ao ponto de acionarem o sistema de interação com o Banco para expor sua aflição em trabalhar no mesmo ambiente que a autora, considerando que ela estava em trabalho presencial, tal qual outros trabalhadores do setor bancário”.

Do quadro fático delineado, verifica-se que a Reclamante, ao participar de confraternização, com aglomeração de pessoas e sem uso de máscaras, em pleno período pandêmico, mesmo havendo determinação da instituição contratante para que se evitasse aglomerações, incorreu no “mau procedimento” (art. 482, b, da CLT), visto que, além de prejudicar o ambiente laborativo, colocou em risco os colegas de trabalho.

Ademais, restou expresso no v. acórdão do TRT a premissa fática de que a atitude do reclamante contrariou Decreto estadual (Decreto nº 69.722/2020), bem como norma interna da empresa (Código de ética), restando expresso ainda no v. acórdão do TRT que “restou comprovado que, à época, **havia efetiva determinação do Banco reclamado para que os funcionários evitassem aglomerações tanto fora quanto dentro do trabalho**, bem como se comprovou que a participação da autora no evento teve repercussão no ambiente de trabalho, gerando temor em alguns funcionários quanto ao risco de contaminação pela COVID-19, ao ponto de acionarem o sistema de interação com o Banco para expor sua aflição em trabalhar no mesmo ambiente que a autora, considerando que ela estava em trabalho presencial, tal qual outros trabalhadores do setor bancário”.

Desse modo, a reanálise das premissas fáticas contidas no v. acórdão regional esbarra no óbice da Súmula nº 126/TST.

Ademais, estando comprovada a justa causa, as hipóteses de estabilidade não se revelam capazes de impedir a rescisão do contrato de trabalho.

Dessa forma, ao concluir ao concluir pela licitude da dispensa por justa causa, a Corte Regional decidiu conforme o disposto no art. 482, b, da CLT.

Nesse sentido, se o recurso de revista não pode ser conhecido, há de se concluir que não há tese hábil a ser fixada, com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica e, portanto, a causa não oferece transcendência (exegese dos arts. 896-A da CLT e 247 do RITST).

Ante o exposto, **não conheço** do recurso de revista da reclamada, por ausência de transcendência”.

Na minuta de agravo, a parte Recorrente insiste no conhecimento e provimento do seu apelo, a fim de ver processado seu recurso de revista.

Alega que se depreende “das provas consignadas no acórdão (sobretudo, mas não exclusivamente, no voto divergente) que a obreira produziu prova de suas alegações no sentido de que o evento em questão tratou-se de jantar na casa de sua vizinha onde compareceram mais cinco pessoas de seu convívio diário, sendo que a reclamante não convidou e nem promoveu festa alguma, tendo enviado foto no grupo de whatsapp tão somente em virtude de pedido feito pelo seu próprio gerente geral, que não a repreendeu e, pelo contrário, a incentivou, e disse ainda que queria ir ao referido jantar, sendo que era comum ao gerente geral enviar fotos e vídeos de eventos sociais de que ele participava, inclusive durante a pandemia.”

Entretanto, o agravo não merece provimento.

Como consignado na decisão ora agravada, o recurso de revista não alcança

conhecimento, uma vez que as premissas fáticas delineadas no acórdão regional revelam que a reclamante, ao participar de confraternização, com aglomeração de pessoas e sem uso de máscaras, em pleno período pandêmico, mesmo havendo determinação da instituição contratante para que se evitasse aglomerações, incorreu no “mau procedimento” (art. 482, b, da CLT), visto que, além de prejudicar o ambiente laborativo, colocou em risco os colegas de trabalho.

Restou expresso, ainda, no v. acórdão do TRT a premissa fática de que a atitude da reclamante contrariou Decreto estadual (Decreto nº 69.722/2020), bem como norma interna da empresa (Código de ética).

Nesse passo, verifica-se a quebra de fidúcia que configura o mau procedimento da reclamante na vigência do contrato de trabalho (Súmula nº 126 do TST), dando azo à despedida por justa causa, na forma do art. 482, "b", da CLT.

A gravidade da conduta que resulta na quebra de fidúcia contratual justifica a imediata dispensa da empregada, sendo incompatível, nesses casos, se exigir a prévia observância das medidas pedagógicas da gradação da pena.

Nessa circunstância, os argumentos da parte Agravante não logram desconstituir a decisão agravada, razão pela qual **nego provimento** ao agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, **conhecer** do agravo; e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 10 de fevereiro de 2026.

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

ALEXANDRE LUIZ RAMOS
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 11/02/2026 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.