



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMMGD/caa/mas

A) AGRAVO. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017.



RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REGULAMENTO INTERNO DO SEBRAE/GO. INEXISTÊNCIA DE PARECER OBRIGATÓRIO PRÉVIO AO ATO DE DISPENSA DE EMPREGADOS PRATICADO PELA DIRETORIA DO ÓRGÃO. IRREGULARIDADE DA RUPTURA CONTRATUAL. Demonstrado, em tese, que o acórdão regional implicou violação aos arts. 444 e 468 da CLT, dá-se provimento ao agravo. **Agravo provido.**

B) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REGULAMENTO INTERNO DO SEBRAE/GO. INEXISTÊNCIA DE PARECER OBRIGATÓRIO PRÉVIO AO ATO DE DISPENSA DE EMPREGADOS PRATICADO

PELA DIRETORIA DO ÓRGÃO. IRREGULARIDADE DA RUPTURA CONTRATUAL. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor análise da arguição de violação dos arts. 444 e 468 da CLT, suscitada no recurso de revista. **Agravo de instrumento provido.**

C) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Firmado por assinatura digital em 14/12/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016 REGULAMENTO INTERNO DO SEBRAE/GO. INEXISTÊNCIA DE PARECER OBRIGATÓRIO PRÉVIO AO ATO DE DISPENSA DE EMPREGADOS PRATICADO PELA DIRETORIA DO ÓRGÃO. IRREGULARIDADE DA RUPTURA CONTRATUAL. A jurisprudência desta Corte Superior entende que as entidades paraestatais, a exemplo do Reclamado, por não integrarem a Administração Pública Direta ou Indireta, estão desobrigadas de motivar os atos de dispensa de seus empregados, à exceção dos casos previstos em norma interna. Julgados desta Corte. Em tais situações, os procedimentos e critérios prévios à dispensa,

Firmado por assinatura digital em 14/12/2023 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.



delineados na norma interna da entidade, devem ser obrigatoriamente cumpridos, sob pena de nulidade do ato de ruptura contratual. No caso concreto, infere-se, da moldura fática descrita no acórdão recorrido, que o Reclamado não observou suas próprias normas internas atinentes ao processo de dispensa de seus empregados – emissão de parecer prévio –, pois a confecção da análise técnica em momento posterior à reunião de cúpula em que se deliberou acerca das dispensas não cumpre a previsão normativa, não satisfazendo o objetivo inscrito no regulamento do SEBRAE no sentido de as rupturas contratuais serem obrigatoriamente precedidas de apreciação pelo setor responsável pelo planejamento estratégico de pessoal. Ou seja, o parecer não cumpriu sua finalidade, funcionando apenas como um ato formal para sufragar uma decisão já tomada por quem detinha maior poder na entidade – a Diretoria, que, inclusive, escolheu nominalmente os empregados a serem **PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016**

dispensados. Nesse sentido, considera-se irregular a dispensa do obreiro. Julgado desta 3ª Turma no mesmo sentido, em caso idêntico. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016**, em que é Recorrente ----- e é Recorrido **SERVICO DE APOIO AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DO ESTADO DE GOIAS**.

Insurge-se a Parte Agravante contra a decisão monocrática que, com fundamento no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, *caput*, do CPC/1973), negou provimento ao agravo de instrumento interposto.

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo provimento do agravo de instrumento.

Foi concedida vista à Parte Agravada para se manifestar no prazo de 8 (oito) dias, em razão do art. 1.021, § 2º, do CPC/2015, c/c art. 3º, XXIX, da IN 39/TST. Houve manifestação do Sebrae/GO.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017.

É o relatório.



VOTO

Tratando-se de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigorantes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015; e 1º da IN nº 41 de 2018 do TST).

A) AGRAVO

I) CONHECIMENTO

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REGULAMENTO INTERNO DO SEBRAE/GO. INEXISTÊNCIA DE PARECER OBRIGATÓRIO PRÉVIO AO ATO DE DISPENSA DE EMPREGADOS PRATICADO PELA DIRETORIA DO ÓRGÃO. IRREGULARIDADE DA RUPTURA CONTRATUAL

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

O primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista, ao exame do tema “**rescisão do contrato de trabalho**”, denegou-lhe seguimento. Inconformada, a Parte Recorrente interpõe o presente agravo de instrumento. Contraminuta e contrarrazões apresentadas pela Reclamada. Dispensada a remessa dos autos ao MPT, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017

Preliminarmente, esclareça-se serem inaplicáveis as disposições da Lei 13.467/17 aos contratos trabalhistas firmados em momento anterior à sua entrada em vigor, os quais devem permanecer imunes a modificações posteriores, inclusive legislativas, que suprimam direitos já exercidos por seus titulares e já incorporados ao seu patrimônio jurídico – caso dos autos. Nesse sentido:

(...) B) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. (...) 2. PRÊMIO-PRODUÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. DIREITO



MATERIAL. CONTRATOS CELEBRADOS EM MOMENTO ANTERIOR AO ADVENTO DA LEI 13.467/2017. DIREITO INTERTEMPORAL. Cinge-se a controvérsia acerca da eficácia da lei no tempo e a aplicabilidade ou não da lei nova - na presente hipótese, a Lei 13.467/2017 - aos contratos de trabalho em curso no momento de sua entrada em vigor. No plano do Direito Material do Trabalho, desponta dúvida com relação aos contratos já vigorantes na data da vigência da nova lei, ou seja, contratos precedentes a 13 de novembro de 2017. De inequívoca complexidade, o exame do tema em exame perpassa necessariamente pelas noções de segurança jurídica, direito intertemporal e ato jurídico perfeito. No ordenamento jurídico

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

brasileiro, a regra de irretroatividade da lei civil - à exceção da Constituição Federal de 1937 - possui status constitucional. A Lei Magna de 1988, no art. 5º, inciso XXXVI, dispõe que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. No âmbito infraconstitucional, os limites de bloqueio à retroatividade e eficácia imediata da lei são tratados no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, dispondo o caput do citado dispositivo que: “A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”. A solução do conflito das leis no tempo, em especial a aplicação da lei nova às relações jurídicas nascidas sob a lei antiga, mas ainda em curso, envolve, nas palavras de Caio Mário da Silva Pereira, tormentoso problema, entre “a lei do progresso social” e o “princípio da segurança e da estabilidade social, exigindo o respeito do legislador pelas relações jurídicas validamente criadas”. E, segundo o festejado autor, “aí está o conflito: permitir, sem restrições, que estas se desenvolvam em toda plenitude, sem serem molestadas pela lei nova, é negar o sentido de perfeição que as exigências sociais, traduzidas no novo diploma, pretendem imprimir ao ordenamento jurídico; mas aceitar também que a lei atual faça tábula rasa da lei anterior e de todas as suas influências, como se a vida de todo o direito e a existência de todas as relações sociais tivessem começo no dia em que se iniciou a vigência da lei modificadora, é ofender a própria estabilidade da vida civil e instituir o regime da mais franca insegurança, enunciando a instabilidade social como norma legislativa”. Nessa ordem de ideias, Caio Mário da Silva Pereira, no campo dos contratos, citando Henri de Page, ainda, leciona que: “Os contratos nascidos sob o império da lei antiga permanecem a ela submetidos, mesmo quando os seus efeitos se desenvolvem sob o domínio da lei nova. O que a inspira é a necessidade da segurança em matéria contratual. No conflito dos dois interesses, o do progresso, que comanda a aplicação imediata da lei nova, e o da estabilidade do contrato, que conserva aplicável a lei antiga, tanto no que concerne às condições de formação, de validade e de prova, quanto no que alude aos efeitos dos contratos celebrados na vigência da lei anterior, preleva este sobre aquele”. Importante também destacar que Paul Roubier, em amplo estudo de direito intertemporal, excetua os contratos em curso dos efeitos imediatos da lei nova. Admitindo o citado jurista a retroatividade da lei nova apenas quando expressamente prevista pelo legislador. Circunstância que não ocorre na



hipótese sob exame. Seguindo a diretriz exposta destacam-se julgados do STF e STJ.

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Assente-se que jurisprudência do TST, ao enfrentar, há poucos anos, situação parecida - redução da base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário, em decorrência do advento da então nova Lei nº 12.740, de 08.12.2012 -, sufragou a vertente interpretativa de exclusão dos contratos em curso dos efeitos imediatos da lei nova, ao aprovar alteração em sua Súmula 191 no sentido de afirmar que a “alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei n. 12.740/2012, atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT” (Súmula 191, inciso III; grifos acrescentados). Com efeito, a irretroatividade da lei nova aos contratos de trabalho já vigorantes na data de sua vigência ganha maior relevo, diante dos princípios constitucionais da vedação do retrocesso social (art. 5º, § 2º, CF), da progressividade social (art. 7º, caput, CF) e da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF). Nessa perspectiva, em relação às partes integrantes de contrato de trabalho em curso no momento da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, ou seja, firmados sob a égide da lei anterior, a prevalência das regras legais vigentes à época da contratação e norteadoras das cláusulas contratuais que as vinculam (tempus regit actum e pacta sunt servanda) imprimem a certeza dos negócios jurídicos, a estabilidade aos direitos subjetivos e aos deveres, bem como a previsibilidade do resultado das condutas das partes contratuais - características essas inerentes à segurança jurídica, conforme a conceituação apresentada por José Afonso da Silva: “Nos termos da Constituição a segurança jurídica pode ser entendida num sentido amplo e num sentido estrito. No primeiro, ela assume o sentido geral de garantia, proteção, estabilidade de situação ou pessoa em vários campos, dependente do adjetivo que a qualifica. Em sentido estrito, a segurança jurídica consiste na garantia de estabilidade e de certeza dos negócios jurídicos, de sorte que as pessoas saibam de antemão que, uma vez envolvidas em determinada relação jurídica, esta se mantém estável, mesmo se modificar a base legal sob a qual se estabeleceu”. Portanto, por força da segurança jurídica e da irredutibilidade salarial, a aplicação das inovações trazidas pela Lei nº 13.467/17 aos contratos em curso, especificamente quanto à supressão ou redução de direitos - com impacto direto e danoso à remuneração integral obreira - não alcança os contratos de trabalho dos empregados em vigor quando da alteração legislativa. Julgados desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido, quanto ao tema

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

(RRAg-370-55.2020.5.23.0052, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 29.06.2022)

Ultrapassada essa questão, eis o teor do acórdão regional no que interessa:



(...)

MÉRITO

DA LEGALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL

Não se conforma o reclamante com o reconhecimento da legalidade da rescisão de seu contrato.

Aduz que, ao contrário do afirmado na sentença, o procedimento adotado não observou o estabelecido em norma interna.

Afirma que, por força do estabelecido no Manual SGP, para a dispensa de empregado do SEBRAE é indispensável "obrigatoriedade de emissão de um parecer prévio pela unidade de gestão de pessoas" (ID a06d085 - Pág. 5).

Prossegue afirmando que tal obrigatoriedade "visa 'blindar' os SEBRAEs dos gestores da ocasião", evitando a dispensa de empregados para serem substituídos por apadrinhados (ID a06d085 - Pág. 6).

Afirma que o regulamento do reclamado determina que o parecer "tem que ser prévio à decisão de demissão, isto é, deve ser anterior à decisão da diretoria executiva e não prévio aos desligamentos dos empregados, pois é um instrumento que visa sobretudo subsidiar a tomada de decisões por parte dos gestores, não podendo ser ulterior a essa decisão" (ID 29bc438 - Pág. 7).

Sustenta que, no caso, a norma interna foi desrespeitada.

Diz que a reunião da diretoria na qual se decidiu pelas dispensas de 33 empregados ocorreu em 01/04/2019 enquanto que o parecer da Unidade de Gestão de Pessoas é datado de 02/04/2019.

Defende que a inobservância da norma interna torna o ato de dispensa nulo.

Argumenta que o "parecer apresentado pelo SEBRAE/GO é o documento de fls. 299 dos autos, ID. 9F954a1. Como se pode observar, é um documento absolutamente genérico, único para todos os 33 (trinta e três) dispensados listados e não analisa as condutas dos empregados, seus pontos fortes, fracos, faltas funcionais, registros positivos, absolutamente nada" (ID 29bc438 - Pág. 8).

Em respaldo à tese, cita dois arestos de Turmas do TST julgados em 2019 e invoca a Súmula 77 do TST.

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Concluiu requerendo a reforma da sentença para que seja declarada a nulidade da dispensa e determinada a sua reintegração ao emprego.

Analiso.

A controvérsia recursal diz respeito à inobservância pelo reclamado do procedimento previsto no seu

Regulamento Interno relativo à dispensa do reclamante.

Preconiza o **Manual de Políticas e Procedimentos do SEBRAE/GO de 2016**, no Capítulo I, denominado "Políticas do Sistema de Gestão de Pessoas":

"4. **Os processos de contratação, demissão, promoção e movimentação de profissionais do SEBRAE/GO serão acompanhados de parecer prévio emitido pela**



UGP" (grifei, ID df80aa9 - Pág. 6).

Já no Capítulo III, denominado "Provimento", na Seção I - Planejamento Estratégico de Pessoal, o mencionado Manual dispõe:

"26. O dimensionamento quanti-qualitativo do quadro de pessoal do SEBRAE/GO é realizado por meio do Planejamento Estratégico de Pessoal. O orçamento anual de pessoal é resultante deste processo de planejamento.

27. O Planejamento Estratégico de Pessoal tem como principais objetivos:

26.1 Subsidiar a definição das necessidades de competências dos empregados e requisitos de competências dos espaços ocupacionais;

26.2. Permitir o dimensionamento qualitativo e quantitativo das equipes;

26.3. Subsidiar a definição das ações necessárias para a captação de empregados;

26.4. Subsidiar decisões de movimentações, cessões, promoções e desligamentos; e

26.5. Subsidiar decisões sobre o orçamento com despesas de pessoal para o período.

28. O Planejamento Estratégico de Pessoal envolve:

27.1. Alinhamento da estrutura de pessoal ao Direcionamento Estratégico;

27.2. Revisão e automatização de processos, com eliminação de 'gargalos' e atividades redundantes;

27.3. Redefinição de papéis, alçadas e responsabilidades; e

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

27.4. Análise de unidades e processos com potencial de terceirização, transformando custos fixos em custos variáveis.

29. Os Gerentes das unidades, em conjunto com a Unidade de Gestão de Pessoas, devem definir o quadro quanti-qualitativo estabelecendo competências necessárias às equipes e decisões que afetem seu orçamento e dimensionamento.

30. O Planejamento Estratégico de Pessoal deve ser elaborado, anualmente, juntamente com o Plano Plurianual - PPA, e aprovado pela Diretoria Executiva. Pode ocorrer revisão do Planejamento Estratégico de Pessoal - PEP se houver necessidade, sendo novamente aprovado pela Diretoria Executiva" (transcrição conforme original, ID df80aa9 - Pág. 10).

Da leitura das transcrições acima, **vê-se que a Norma Interna do reclamado, ao qual se prendem as razões recursais, trata do procedimento de dispensa de empregado unicamente no item 4, que apenas estabelece**



que o processo de "demissão" de empregado será acompanhado de "parecer prévio".

Logo, o Manual de Políticas e Procedimentos do SEBRAE/GO **não prevê a necessidade de motivação para a dispensa nem tampouco atribui ao parecer caráter vinculativo ou a função de nortear a decisão do gestor na dispensa dos empregados.** Além disso, **referido Manual não estabelece roteiro ou tramitação específica a ser seguida no processo de dispensa de empregado e, muito menos, a necessidade de abordagem, no parecer, de assuntos específicos ligados ao desempenho profissional e individual dos empregados.**

Destaque-se, em atenção à argumentação recursal, que **o fato de a decisão de dispensar 33 empregados ser objeto de reunião anterior ao parecer não invalida o processo de dispensa, porquanto não há lógica em suscitar um parecer dessa natureza sem a prévia decisão de efetuar desligamentos.**

Diante disso e por comungar com o entendimento da i. Magistrada sentenciante, no meu juízo os argumentos do recurso são incapazes de derruir os fundamentos da sentença, pelo que, por economia e celeridade processual, bem como para evitar meras repetições infundadas, **transcrevo e adoto como complemento às minhas razões de decidir,** "in verbis":

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

"A princípio, não compartilho da tese da defesa quanto à inexistência de obrigatoriedade de realização de parecer prévio, ao contrário, é necessária a motivação do ato de dispensa por determinação da própria demandada eis que criou a norma estabelecendo necessidade de parecer prévio da UGP para proceder à demissão dos empregados, consoante a redação do item 4, in verbis:

'Os processos de contratação, demissão, promoção e movimentação de profissionais do SEBRAE/GO serão acompanhados de parecer prévio emitido pela UGP'.

Recentemente, a matéria foi objeto de análise no C. TST. Por pertinente, transcrevo ementa do julgado:

I - AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. TRANSCENDÊNCIA. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. INTEGRANTES DO SISTEMA S. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. MOTIVAÇÃO EXIGIDA EM NORMA INTERNA.

Deve ser reconhecida a transcendência, a critério do julgador (art. 896-A, § 1º, caput, parte final, da CLT), quando se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo,



especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate da matéria no âmbito próprio do conhecimento, e não no âmbito prévio da transcendência. Havendo transcendência, segue-se no exame dos demais pressupostos de admissibilidade, pois o art. 896-A da CLT não revogou as demais normas processuais. O exame de ofício do acórdão recorrido somente está autorizado para o fim de aferição da transcendência. A constatação da transcendência implica somente o reconhecimento da relevância da matéria, sem vinculação quanto ao conhecimento e ao mérito do recurso de revista. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. INTEGRANTES DO SISTEMA S. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. MOTIVAÇÃO EXIGIDA EM NORMA INTERNA. Deve ser provido o agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista, por se constatar provável divergência jurisprudencial. Agravo de instrumento a que se dá

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. INTEGRANTES DO SISTEMA S. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. MOTIVAÇÃO EXIGIDA EM NORMA INTERNA. 1 - A controvérsia dos autos diz respeito à necessidade de serem observadas normas procedimentais internas editadas pelo próprio SEBRAE/PA - Serviço Social Autônomo, integrante do Sistema S - para a dispensa de seus empregados. 2 - Conforme se infere do trecho do acórdão recorrido transcrito pela parte, a Corte Regional levantou tese no sentido de que 'Todas essas normas são previstas internamente nos manuais da instituição' e que, por isso, as disposições dessas normas não geram direito subjetivo a não dispensa aos empregados, uma vez que 'se trata de norma de cunho meramente procedimental interno da instituição'. Consignou que o parecer prévio à dispensa estabelecido nas normas internas do Sebrae/PA não vincula os seus administradores, os quais estão subordinados apenas ao Estatuto Social. Por fim, observou que tal Estatuto não estabelece limitação de normas internas ao poder de dispensa do administrador. 3 - As normas procedimentais internas adotadas pelo reclamado vinculam a sua atuação, pois este, ao editar espontaneamente normas de gestão, que impõem limites de observância obrigatória quanto à dispensa dos empregados, se obriga a segui-las. 4 - Por consequência, essas normas internas pactuadas, as quais regulam o procedimento de dispensa, por serem mais favoráveis aos trabalhadores, integrarão o contrato de trabalho. Logo, prevalecerão sobre a CLT e deverão ser observadas pelo empregador. 5 - Ademais, conforme se verifica, o próprio Sebrae/PA, ao estabelecer as referidas normas, despojou-se do seu direito relativamente à despedida imotivada de seus subordinados, não podendo, retroceder, porque foi criada condição mais benéfica incorporada ao patrimônio jurídico do reclamante. 6 - Cabe salientar, ainda, que embora as



normas internas não sejam capazes de conferir estabilidade aos empregados, estabeleceram formalidades para a dispensa - como a motivação mediante emissão de parecer prévio - que devem ser observadas e cumpridas. 7 - Como foram pactuadas as condições de trabalho, nelas incluídas as regras para a dispensa dos empregados, entende-se que as normas internas editadas pelo reclamado não possuem a

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

fragilidade de simples orientação, mas ressaltam direitos e obrigações das partes, de modo que deve ser considerada nula a dispensa imotivada que não observa o disposto na norma interna. 8 - Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - RR: 5776320165080003, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 27/03/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019)

Compartilho do mesmo entendimento exarado na ementa acima, o qual utilizo como razão de decidir com relação à necessidade de parecer prévio para demissão de empregado, ressaltando que a avença não diz respeito à existência de estabilidade ou não, mas o descumprimento de regra emitida pela instituição.

Outrossim, o fato do parecer não ter caráter vinculativo não afasta a necessidade de cumprimento estrito das normas que a própria empresa reclamada espontaneamente se obrigou, principalmente no caso em apreço, o qual diz respeito a demissão de empregados.

Superada essa questão, passo ao exame da validade da Ata de Reunião Ordinária da Diretoria do SEBRAE-GO (fls. 296/298) e Parecer da UGP (fl. 299).

No tocante as datas, **verifico que a deliberação dos Diretores do SEBRAE foi em 01/04/2019, sendo o Parecer da UGP na data seguinte, 02/04/2019, entretantes não há qualquer nulidade no ato.**

Isto porque conforme consignado na Ata de Diretoria (fls. 296/298), em reunião realizada no dia 01/04/2019, presidida pelo Diretor Superintendente, Senhor Leonardo Guerra de Rezende Guedes, contando com a presença do Diretor Técnico, Diretor de Administração e Finanças e Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoas, **foi deliberada por unanimidade a necessidade de desligamento imotivado de alguns colaboradores, ato devidamente motivado com o intuito de colocar limite à folha de pagamento, sendo indicado o nome de 33 (trinta e três) empregados, incluído nessa lista o nome do reclamante.**

Em seguida, consoante deliberação da Diretoria, bem como atendimento ao ato normativo que exige a manifestação prévia da Unidade de Gestão de Pessoas, foi emitido parecer prévio, inclusive sendo o responsável pelo parecer o Senhor Carlos Vinicius Parreira Aires, Coordenador da Unidade de Gestão de



PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Pessoas, o qual participou da reunião com a Diretoria que decidiu pela demissão dos colaboradores (fls. 299/300).

Destarte, por decorrência lógica não há como o parecer da UGP ser anterior a ata da diretoria, eis que a decisão de reajuste fiscal não está afeta a área de gestão de pessoas.

A ata consigna que deve ser dado cumprimento à decisão da diretoria dentro dos trâmites necessários, e isto ocorreu eis que no dia seguinte, em 02/04/2019, houve emissão de parecer da UGP do SEBRAE/GO, e a demissão do reclamante somente ocorreu em

15/04/2019.

Ante o exposto, verifico que não foi desrespeitada nenhuma norma interna capaz de eivar de nulidade o ato demissional, uma vez que a Unidade de Gestão de Pessoas - emitiu parecer prévio ao desligamento, motivo que indefiro o pedido de declaração de nulidade do ato demissional e, por conseguinte, os pleitos de reintegração ao emprego e de pagamento da remuneração e vantagens atinentes ao período de afastamento" (destaques no original, ID e88af89 - Págs. 6/9).

Por corolário da manutenção da sentença, o reclamante permanece como sendo a única parte sucumbente na demanda, não prosperando, destarte, a pretensão recursal de declaração da inversão do ônus da sucumbência e de condenação do réu ao pagamento de honorários advocatícios.

Nego provimento.

(...)

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo conhecimento e provimento do recurso de revista.

Sem razão.

Cinge-se a controvérsia acerca da nulidade da rescisão contratual do Obreiro, tendo em vista que a Reclamada não teria observado a necessidade de emissão de parecer prévio à dispensa, pelo sistema de gestão de pessoas, conforme determina seu regulamento interno.

De plano, registre-se que a jurisprudência desta Corte Superior entende que as entidades paraestatais, a exemplo da Reclamada, por não integrarem a Administração Pública Direta ou Indireta, estão desobrigadas de motivar os atos de dispensa de seus empregados, à exceção dos casos previstos em norma interna.

Nesse sentido:

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO. SEBRAE/PA. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. MOTIVAÇÃO EXIGIDA EM NORMA INTERNA. Na hipótese, consignou o Regional que "o serviço social autônomo reclamado, ademais,



tem regulamento interno - Sistema de Gestão de Pessoas - SGP - que exige a motivação para a despedida, sob a forma de parecer prévio emitido pela Unidade de Gestão de Pessoas - UGP". Dessa forma, **concluiu que "é dever regulamentar e contratual do serviço social autônomo reclamado preceder a despedida de seus empregados de um parecer prévio, dever descumprido porque o reclamado, ostensivamente, optou por despedir a reclamante-recorrente sem justa causa". Nesse contexto, considerando que o reclamante foi dispensado do emprego sem a devida observância dos critérios previstos no regulamento interno, o Regional reconheceu a nulidade da dispensa e determinou a sua reintegração ao emprego, com todos os direitos e vantagens desde o afastamento.** A controvérsia cinge-se, portanto, ao exame do conteúdo de norma interna editada pelo próprio SEBRAE/PA - Serviço Social Autônomo para a dispensa de seus empregados. **No caso, tem-se que o regulamento interno deve ser observado, porquanto integra o contrato de trabalho, nos termos da Súmula nº 51, item II, do TST, além de instituir condição mais favorável ao trabalhador.** Portanto, diante dessa particularidade, relativa à exigência de motivação em norma interna, não há falar em ofensa ao artigo 37, inciso II, da Constituição Federal nem em contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 247 da SbDI-1 do TST e à Súmula nº 390 do TST.

Precedentes. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-492-62.2016.5.08.0008, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 17/05/2019).

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ENTIDADE PARAESTATAL DO SISTEMA "S" - SEBRAE-PA - DISPENSA IMOTIVADA - REGULAMENTO QUE PREVÊ TRÂMITE ESPECÍFICO PARA DESLIGAMENTO DE EMPREGADO - NÃO OBSERVÂNCIA DA NORMA INTERNA NA ESPÉCIE. A demissão sem justo motivo é inerente ao poder potestativo do empregador, que, no caso, é uma entidade do Sistema "S", não compondo a Administração Pública, direta ou indireta, uma vez que possui natureza jurídica de direito privado, conforme tese firmada pelo Supremo Tribunal

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Federal, ao apreciar recurso extraordinário com repercussão geral (RE 789.874). No entanto, **normas internas editadas espontaneamente pelo empregador que estabelecem limites de observância obrigatória na condução do processo de dispensa dos trabalhadores, por serem mais benéficas a estes, aderem ao contrato de trabalho de cada empregado, vinculando a atuação do empregador que o criou.** Embora as normas internas do presente caso não tenham conferido estabilidade aos empregados, o fato é que estabeleceram formalidades para o desligamento (como a realização de parecer prévio), que devem ser observadas e cumpridas. Nesse passo, equivoca-se a decisão embargada, ao não reconhecer a nulidade da dispensa e a reintegração no emprego, na medida em que o Sebrae/PA não cumpriu o seu Manual de Políticas e Procedimentos. **A não observância de norma interna que restringe o poder da parte**



empregadora de romper o contrato de trabalho através da adoção de critérios e procedimentos anteriores à dispensa do empregado lhe confere o direito à reintegração. Logo, tendo em vista a inobservância desses procedimentos quando da dispensa sem justa causa da reclamante, deve ser restabelecida a sentença que determinou a sua reintegração. Precedentes.

Recurso de embargos conhecido e provido " (E-RR-1258-27.2016.5.08.0005, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 08/04/2022).

Em tais situações, os procedimentos e critérios prévios à dispensa, delineados na norma interna da entidade, devem ser obrigatoriamente cumpridos, sob pena de nulidade do ato de ruptura contratual.

Entretanto, **no caso dos autos**, o TRT de origem consignou: *não foi desrespeitada nenhuma norma interna capaz de eivar de nulidade o ato demissional, uma vez que a Unidade de Gestão de Pessoas - emitiu parecer prévio ao desligamento, motivo por que indefiro o pedido de declaração de nulidade do ato demissional.*

Ademais, extrai-se do acórdão regional que *"referido Manual não estabelece roteiro ou tramitação específica a ser seguida no processo de dispensa de empregado e, muito menos, a necessidade de abordagem, no parecer, de assuntos específicos ligados ao desempenho profissional e individual dos empregados"; portanto "o fato de a decisão de dispensar 33 empregados ser objeto de reunião anterior ao parecer não invalida o processo de dispensa, porquanto não há lógica em suscitar um parecer dessa natureza sem a prévia decisão de efetuar desligamentos".*

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Nesse contexto, é inviável o acolhimento da pretensão recursal no que tange à nulidade da dispensa e consequente reintegração do Obreiro aos quadros da Reclamada.

Por oportuno, trago à baila julgados desta Corte sobre a matéria envolvendo a **mesma Reclamada**:

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/17 - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DISPENSA DO EMPREGADO. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO PREVISTA EM NORMA COLETIVA. Não merece reparos a decisão monocrática em que se denegou seguimento ao agravo de instrumento. Nas normas coletivas da categoria, estabeleceu-se a necessidade de motivação do ato de dispensa dos empregados e que esse ato deveria ser precedido de parecer emitido pela Unidade de Gestão de Pessoas da empresa. **No presente caso, o Tribunal Regional consignou que "a diretoria reuniu-se no dia 1o de abril de 2019, o Parecer foi exarado no dia seguinte, 2 de abril, e a dispensa dos 33 arrolados ocorreu um dia depois, em 3 de abril". Por essa razão, decidiu que a dispensa do reclamante atendeu a todas as formalidades previstas na norma interna.** Assim, ao afirmar que o ato de dispensa não observou as regras contidas no instrumento normativo, o recorrente busca o reexame do conjunto fático-probatório, o que é vedado nesta fase recursal, **nos termos da Súmula 126 do TST.** Agravo de que se conhece e a que se nega provimento" (Ag-AIRR-10737-60.2019.5.18.0005, 2ª



Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 17/12/2021).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. LEI Nº 13.467/2017. SEBRAE. DISPENSA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. PREVISÃO EM REGULAMENTO INTERNO. CUMPRIMENTO. PARECER PRÉVIO EMITIDO PELA UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA RECONHECIDA. Esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT e, na hipótese dos autos, há elementos a respaldar a conclusão de que os pedidos rejeitados e devolvidos à apreciação desta Corte ultrapassem o valor de 40 salários mínimos. O SEBRAE não integra a Administração Pública Direta ou Indireta, sendo desnecessária a motivação do ato de dispensa dos seus empregados, salvo nas hipóteses em que haja tal previsão nas normas internas da entidade. Na hipótese, restou registrado no

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016
acórdão regional que a motivação da dispensa não estava prevista nas normas procedimentais internas, mas que havia previsão de que os processos de demissão deveriam ser acompanhados de parecer prévio emitido pela Unidade de Gestão de Pessoas - UGP. Ainda, consignou que o referido procedimento foi cumprido, haja vista que o parecer foi emitido anteriormente ao ato da dispensa. 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 conhecido e não provido" (AIRR-10767-98.2019.5.18.0004, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 24/09/2021).

"EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. **SEBRAE. DISPENSA. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO. PREVISÃO EM REGULAMENTO INTERNO. CUMPRIMENTO. PARECER PRÉVIO EMITIDO PELA UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS.** Embargos de declaração rejeitados, diante da ausência dos pressupostos do artigo 897-A da Consolidação das Leis do Trabalho" (ED-AIRR-10767-98.2019.5.18.0004, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 01/04/2022).

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. **SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO. ENTIDADE PARAESTATAL NÃO INTEGRANTE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RESCISÃO SEM JUSTA CAUSA. REINTEGRAÇÃO. NORMA INTERNA. INEXIGÊNCIA DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA.** DECISÃO MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO



PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. II. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 2% sobre o valor da causa atualizado, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015" (Ag-AIRR-10856-33.2019.5.18.0001, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 03/06/2022).

Corroboram ainda esse entendimento as recentes decisões monocráticas envolvendo a mesma Reclamada: AIRR - 10787-62.2020.5.18.0131 (Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT: 17/08/2022) e

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

AIRR - 10079-93.2020.5.18.0007 (Rel. Min. Sérgio Pinto Martins, DEJT: 30/06/2022).

Assim, por estar a decisão recorrida em conformidade com a jurisprudência desta Corte, o processamento do apelo encontra óbice no art. 896, § 7º, da CLT, e na Súmula 333/TST.

De outra face, constata-se que a matéria foi analisada sob o enfoque dos fatos e provas constantes nos autos, tornando-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório coligido em Juízo, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST.

Isso porque, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos.

Neste caso concreto, o enquadramento jurídico conferido pelo TRT à matéria não está em desconformidade com o conteúdo fático que se extrai do acórdão regional, não sendo viável a consulta ao processo para extração de novos elementos fáticos.

Pontue-se que a incidência da Súmula 126/TST, por si só, impede o exame do recurso tanto por violação a dispositivo de lei como por divergência, sobretudo porque os arestos somente são inteligíveis dentro do universo probatório em que foram proferidos.

Em conclusão, não há demonstração, no recurso de revista, de jurisprudência dissonante específica sobre o tema, de interpretação divergente de normas regulamentares ou de violação direta de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, nos moldes das alíneas *a*, *b* e *c* do art. 896 da CLT.

Ressalte-se que as vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso, seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Pelo exposto, com base no art. 932, III e IV, do CPC/2015 (art. 557, *caput*, do CPC/1973), **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo provimento do agravo de instrumento. Em síntese, argumenta que a decisão acerca da dispensa foi tomada antes da emissão de parecer pelo setor de gestão de pessoas. Aponta violação dos arts. 444 e 468 da CLT.



PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Com razão.

A decisão monocrática foi proferida em face da jurisprudência que este Relator considerou incidente à época da avaliação da lide.

Ocorre que, em 22/3/2023, questão idêntica foi levada à apreciação da 3ª Turma (RRAg-10723-55.2019.5.18.0012, Relator Ministro Alberto Balazeiro), oportunidade em que houve amplo debate da matéria pelos Ministros, com pronunciamento dos Advogados das Partes.

Naquela sessão foi, por unanimidade, acolhido o voto do Excelentíssimo Ministro Relator no sentido de que a dispensa efetivada pelo Sebrae foi irregular, em razão de não ter sido observada a previsão regulamentar de que as rupturas contratuais deveriam ser precedidas de um parecer técnico que subsidiaria e orientaria a tomada de decisão pelo Órgão.

Em face desse novo posicionamento, tem-se que o Agravante, ao apontar a nova jurisprudência desta 3ª Turma sobre a matéria, logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão monocrática que, com fundamento nas Súmulas 126 e 333 desta Corte, negou provimento ao seu agravo de instrumento.

Ante o exposto, **DOU PROVIMENTO** ao agravo para melhor análise da matéria debatida no agravo de instrumento.

B) AGRAVO DE INSTRUMENTO

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REGULAMENTO INTERNO DO SEBRAE/GO. INEXISTÊNCIA DE PARECER OBRIGATÓRIO PRÉVIO AO ATO DE DISPENSA DE EMPREGADOS PRATICADO PELA DIRETORIA DO ÓRGÃO. IRREGULARIDADE DA RUPTURA CONTRATUAL

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

No agravo de instrumento, o Reclamante reitera as alegações trazidas no recurso de revista, ao argumento de que foram preenchidos os requisitos de admissibilidade do art. 896 da CLT.

Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista



preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise da alegada violação dos arts. 444 e 468 da CLT.

Pelo exposto, **DOU PROVIMENTO** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

C) RECURSO DE REVISTA

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REGULAMENTO INTERNO DO SEBRAE/GO. INEXISTÊNCIA DE PARECER OBRIGATÓRIO PRÉVIO AO ATO DE DISPENSA DE EMPREGADOS PRATICADO PELA DIRETORIA DO ÓRGÃO. IRREGULARIDADE DA RUPTURA CONTRATUAL

O TRT, no que interessa, assim decidiu:

(...)

MÉRITO

DA LEGALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL

Não se conforma o reclamante com o reconhecimento da legalidade da rescisão de seu contrato.

Aduz que, ao contrário do afirmado na sentença, o procedimento adotado não observou o estabelecido em norma interna.

Afirma que, por força do estabelecido no Manual SGP, para a dispensa de empregado do SEBRAE é indispensável "obrigatoriedade de emissão de um parecer prévio pela unidade de gestão de pessoas" (ID a06d085 - Pág. 5).

Prosegue afirmando que tal obrigatoriedade "visa 'blindar' os SEBRAEs dos gestores da ocasião", evitando a dispensa de empregados para serem substituídos por apadrinhados (ID a06d085 - Pág. 6).

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Afirma que o regulamento do reclamado determina que o parecer "tem que ser prévio à decisão de demissão, isto é, deve ser anterior à decisão da diretoria executiva e não prévio aos desligamentos dos empregados, pois é um instrumento que visa sobretudo subsidiar a tomada de decisões por parte dos gestores, não podendo ser ulterior a essa decisão" (ID 29bc438 - Pág. 7).

Sustenta que, no caso, a norma interna foi desrespeitada.

Diz que a reunião da diretoria na qual se decidiu pelas dispensas de 33 empregados ocorreu em 01/04/2019 enquanto que o parecer da Unidade de Gestão de Pessoas é datado de 02/04/2019.

Defende que a inobservância da norma interna torna o ato de dispensa nulo.



Argumenta que o "parecer apresentado pelo SEBRAE/GO é o documento de fls. 299 dos autos, ID. 9F954a1. Como se pode observar, é um documento absolutamente genérico, único para todos os 33 (trinta e três) dispensados listados e não analisa as condutas dos empregados, seus pontos fortes, fracos, faltas funcionais, registros positivos, absolutamente nada" (ID 29bc438 - Pág. 8).

Em respaldo à tese, cita dois arestos de Turmas do TST julgados em 2019 e invoca a Súmula 77 do TST.

Concluiu requerendo a reforma da sentença para que seja declarada a nulidade da dispensa e determinada a sua reintegração ao emprego.

Analiso.

A controvérsia recursal diz respeito à inobservância pelo reclamado do procedimento previsto no seu Regulamento Interno relativo à dispensa do reclamante.

Preconiza o Manual de Políticas e Procedimentos do SEBRAE/GO de 2016, no Capítulo I, denominado "Políticas do Sistema de Gestão de Pessoas":

"4. Os processos de contratação, demissão, promoção e movimentação de profissionais do SEBRAE/GO serão acompanhados de parecer prévio emitido pela UGP" (grifei, ID df80aa9 - Pág. 6).

Já no Capítulo III, denominado "Provimento", na Seção I - Planejamento Estratégico de Pessoal, o mencionado Manual dispõe:

"26. O dimensionamento quanti-qualitativo do quadro de pessoal do SEBRAE/GO é realizado por meio do Planejamento Estratégico de Pessoal. O orçamento anual de pessoal é resultante deste processo de planejamento.

27. O Planejamento Estratégico de Pessoal tem como principais objetivos:

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

26.1 Subsidiar a definição das necessidades de competências dos empregados e requisitos de competências dos espaços ocupacionais;

26.2. Permitir o dimensionamento qualitativo e quantitativo das equipes;

26.3. Subsidiar a definição das ações necessárias para a captação de empregados;

26.4. Subsidiar decisões de movimentações, cessões, promoções e desligamentos; e

26.5. Subsidiar decisões sobre o orçamento com despesas de pessoal para o período.

28. O Planejamento Estratégico de Pessoal envolve:

27.1. Alinhamento da estrutura de pessoal ao

Direcionamento Estratégico;

27.2. Revisão e automatização de processos, com

eliminação de 'gargalos' e atividades redundantes;



27.3. Redefinição de papéis, alçadas e responsabilidades;
e

27.4. Análise de unidades e processos com potencial de terceirização, transformando custos fixos em custos variáveis.

29. Os Gerentes das unidades, em conjunto com a Unidade de Gestão de Pessoas, devem definir o quadro quanti-qualitativo estabelecendo competências necessárias às equipes e decisões que afetem seu orçamento e dimensionamento.

30. O Planejamento Estratégico de Pessoal deve ser elaborado, anualmente, juntamente com o Plano Plurianual - PPA, e aprovado pela Diretoria Executiva. Pode ocorrer revisão do Planejamento Estratégico de Pessoal - PEP se houver necessidade, sendo novamente aprovado pela Diretoria Executiva" (transcrição conforme original, ID df80aa9 - Pág. 10).

Da leitura das transcrições acima, vê-se que **a Norma Interna do reclamado, ao qual se prendem as razões recursais, trata do procedimento de dispensa de empregado unicamente no item 4, que apenas estabelece que o processo de "demissão" de empregado será acompanhado de "parecer prévio"**.

Logo, **o Manual de Políticas e Procedimentos do SEBRAE/GO não prevê a necessidade de motivação para a dispensa nem tampouco atribui ao parecer caráter vinculativo ou a função de nortear a decisão do gestor na dispensa dos empregados. Além disso, referido Manual não estabelece roteiro ou tramitação específica a ser seguida no processo de dispensa de empregado e, muito menos, a necessidade de abordagem,**

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016 no parecer, de assuntos específicos ligados ao desempenho profissional e individual dos empregados.

Destaque-se, em atenção à argumentação recursal, que **o fato de a decisão de dispensar 33 empregados ser objeto de reunião anterior ao parecer não invalida o processo de dispensa, porquanto não há lógica em suscitar um parecer dessa natureza sem a prévia decisão de efetuar desligamentos.**

Diante disso e por comungar com o entendimento da i. Magistrada sentenciante, no meu juízo os argumentos do recurso são incapazes de derruir os fundamentos da sentença, pelo que, por economia e celeridade processual, bem como para evitar meras repetições infundadas, transcrevo e adoto como complemento às minhas razões de decidir, "in verbis":

"A princípio, não compartilho da tese da defesa quanto à inexistência de obrigatoriedade de realização de parecer prévio, ao contrário, **é necessária a motivação do ato de dispensa por determinação da própria demandada eis que criou a norma estabelecendo necessidade de parecer prévio da UGP para proceder à demissão dos empregados, consoante a redação do item 4, in verbis:**



'Os processos de contratação, demissão, promoção e movimentação de profissionais do SEBRAE/GO serão acompanhados de parecer prévio emitido pela UGP'.

Recentemente, a matéria foi objeto de análise no C. TST. Por pertinente, transcrevo ementa do julgado:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. TRANSCENDÊNCIA. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. INTEGRANTES DO SISTEMA S. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. MOTIVAÇÃO EXIGIDA EM NORMA INTERNA.

Deve ser reconhecida a transcendência, a critério do julgador (art. 896-A, § 1º, caput, parte final, da CLT), quando se mostra aconselhável o exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate da matéria no âmbito próprio do conhecimento, e não no âmbito prévio da

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

transcendência. Havendo transcendência, segue-se no exame dos demais pressupostos de admissibilidade, pois o art. 896-A da CLT não revogou as demais normas processuais. O exame de ofício do acórdão recorrido somente está autorizado para o fim de aferição da transcendência. A constatação da transcendência implica somente o reconhecimento da relevância da matéria, sem vinculação quanto ao conhecimento e ao mérito do recurso de revista. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. INTEGRANTES DO SISTEMA S. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. MOTIVAÇÃO EXIGIDA EM NORMA INTERNA. Deve ser provido o agravo de instrumento para melhor exame do recurso de revista, por se constatar provável divergência jurisprudencial. Agravo de instrumento a que se dá provimento. II - RECURSO DE REVISTA. RECLAMANTE. LEI Nº 13.015/2014. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. SERVIÇOS SOCIAIS AUTÔNOMOS. INTEGRANTES DO SISTEMA S. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. MOTIVAÇÃO EXIGIDA EM NORMA INTERNA. 1 - A controvérsia dos autos diz respeito à necessidade de serem observadas normas procedimentais internas editadas pelo próprio SEBRAE/PA - Serviço Social Autônomo, integrante do Sistema S - para a dispensa de seus empregados. 2 - Conforme se infere do trecho do acórdão recorrido transcrito pela parte, a Corte Regional levantou tese no sentido de que 'Todas essas normas são previstas internamente nos manuais da instituição' e que, por isso, as disposições dessas normas não geram direito subjetivo a não dispensa aos empregados, uma vez que 'se trata de norma de cunho meramente procedimental interno da instituição'. Consignou que o parecer prévio à dispensa estabelecido nas normas internas do



Sebrae/PA não vincula os seus administradores, os quais estão subordinados apenas ao Estatuto Social. Por fim, observou que tal Estatuto não estabelece limitação de normas internas ao poder de dispensa do administrador. 3 - As normas procedimentais internas adotadas pelo reclamado vinculam a sua atuação, pois este, ao editar espontaneamente normas de gestão, que impõem limites de observância obrigatória quanto à dispensa dos empregados, se obriga a segui-las. 4 - Por consequência, essas normas internas pactuadas, as quais regulam o procedimento de dispensa, por serem mais favoráveis aos trabalhadores, integrarão o contrato de trabalho. Logo, prevalecerão sobre a CLT e

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

deverão ser observadas pelo empregador. 5 - Ademais, conforme se verifica, o próprio Sebrae/PA, ao estabelecer as referidas normas, despojou-se do seu direito relativamente à despedida imotivada de seus subordinados, não podendo, retroceder, porque foi criada condição mais benéfica incorporada ao patrimônio jurídico do reclamante. 6 - Cabe salientar, ainda, que embora as normas internas não sejam capazes de conferir estabilidade aos empregados, estabeleceram formalidades para a dispensa - como a motivação mediante emissão de parecer prévio - que devem ser observadas e cumpridas. 7 - Como foram pactuadas as condições de trabalho, nelas incluídas as regras para a dispensa dos empregados, entende-se que as normas internas editadas pelo reclamado não possuem a fragilidade de simples orientação, mas ressaltam direitos e obrigações das partes, de modo que deve ser considerada nula a dispensa imotivada que não observa o disposto na norma interna. 8 - Recurso de revista a que se dá provimento. (TST - RR: 5776320165080003, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 27/03/2019, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/03/2019)

Compartilho do mesmo entendimento exarado na ementa acima, o qual utilizo como razão de decidir com relação à necessidade de parecer prévio para demissão de empregado, ressaltando que a avença não diz respeito à existência de estabilidade ou não, mas o descumprimento de regra emitida pela instituição.

Outrossim, **o fato do parecer não ter caráter vinculativo não afasta a necessidade de cumprimento estrito das normas que a própria empresa reclamada espontaneamente se obrigou, principalmente no caso em apreço, o qual diz respeito a demissão de empregados.**

Superada essa questão, passo ao exame da validade da Ata de Reunião Ordinária da Diretoria do SEBRAE-GO (fls. 296/298) e Parecer da UGP (fl. 299).

No tocante as datas, verifico que a deliberação dos Diretores do SEBRAE foi em 01/04/2019, sendo o Parecer da UGP na data seguinte, 02/04/2019, entretantes não há qualquer nulidade no ato.



Isto porque conforme consignado na Ata de Diretoria (fls. 296/298), em reunião realizada no dia 01/04/2019, presidida pelo Diretor Superintendente, Senhor Leonardo Guerra de Rezende Guedes, contando com a presença do

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Diretor Técnico, Diretor de Administração e Finanças e Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoas, foi deliberada por unanimidade a necessidade de desligamento imotivado de alguns colaboradores, ato devidamente motivado com o intuito de colocar limite à folha de pagamento, sendo indicado o nome de 33 (trinta e três) empregados, incluído nessa lista o nome do reclamante.

Em seguida, consoante deliberação da Diretoria, bem como atendimento ao ato normativo que exige a manifestação prévia da Unidade de Gestão de Pessoas, foi emitido parecer prévio, inclusive sendo o responsável pelo parecer o Senhor Carlos Vinicius Parreira Aires, Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoas, o qual participou da reunião com a Diretoria que decidiu pela demissão dos colaboradores (fls. 299/300).

Destarte, por decorrência lógica não há como o parecer da UGP ser anterior a ata da diretoria, eis que a decisão de reajuste fiscal não está afeta a área de gestão de pessoas.

A ata consigna que deve ser dado cumprimento à decisão da diretoria dentro dos trâmites necessários, e isto ocorreu eis que no dia seguinte, em 02/04/2019, houve emissão de parecer da UGP do SEBRAE/GO, e a demissão do reclamante somente ocorreu em 15/04/2019.

Ante o exposto, verifico que não foi desrespeitada nenhuma norma interna capaz de eivar de nulidade o ato demissional, uma vez que a Unidade de Gestão de Pessoas - emitiu parecer prévio ao desligamento, motivo que indefiro o pedido de declaração de nulidade do ato demissional e, por conseguinte, os pleitos de reintegração ao emprego e de pagamento da remuneração e vantagens atinentes ao período de afastamento" (destaques no original, ID e88af89 - Págs. 6/9).

Por corolário da manutenção da sentença, o reclamante permanece como sendo a única parte sucumbente na demanda, não prosperando, destarte, a pretensão recursal de declaração da inversão do ônus da sucumbência e de condenação do réu ao pagamento de honorários advocatícios.

Nego provimento.

(...)

A Parte Recorrente, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional.

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Ao exame.

Cinge-se a controvérsia acerca da nulidade da rescisão contratual



do Obreiro, tendo em vista que o ora Reclamado, Sebrae/GO, não teria observado a necessidade de emissão de parecer pelo sistema de gestão de pessoas prévio à deliberação da diretoria sobre a dispensa, conforme determina seu regulamento interno.

Inicialmente, registre-se que a jurisprudência desta Corte Superior entende que as entidades paraestatais, a exemplo do Reclamado, por não integrarem a Administração Pública Direta ou Indireta, estão desobrigadas de motivar os atos de dispensa de seus empregados, à exceção dos casos previstos em norma interna.

Nesse sentido:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELO CPC/2015 E PELA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST. SERVIÇO SOCIAL AUTÔNOMO. SEBRAE/PA. DISPENSA IMOTIVADA. IMPOSSIBILIDADE. MOTIVAÇÃO EXIGIDA EM NORMA INTERNA. Na hipótese, consignou o Regional que "o serviço social autônomo reclamado, ademais, tem regulamento interno - Sistema de Gestão de Pessoas - SGP - que exige a motivação para a despedida, sob a forma de parecer prévio emitido pela Unidade de Gestão de Pessoas - UGP". Dessa forma, **concluiu que "é dever regulamentar e contratual do serviço social autônomo reclamado preceder a despedida de seus empregados de um parecer prévio, dever descumprido porque o reclamado, ostensivamente, optou por despedir a reclamante-recorrente sem justa causa". Nesse contexto, considerando que o reclamante foi dispensado do emprego sem a devida observância dos critérios previstos no regulamento interno, o Regional reconheceu a nulidade da dispensa e determinou a sua reintegração ao emprego, com todos os direitos e vantagens desde o afastamento.** A controvérsia cinge-se, portanto, ao exame do conteúdo de norma interna editada pelo próprio SEBRAE/PA - Serviço Social Autônomo para a dispensa de seus empregados. **No caso, tem-se que o regulamento interno deve ser observado, porquanto integra o contrato de trabalho, nos termos da Súmula nº 51, item II, do TST, além de instituir condição mais favorável ao trabalhador.** Portanto, diante dessa particularidade, relativa à exigência de motivação em norma interna, não há falar em ofensa ao artigo 37, inciso II, da Constituição Federal nem em contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 247 da SbDI-1 do TST e à Súmula nº 390 do TST. Precedentes. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-492-62.2016.5.08.0008, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 17/05/2019).

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

"RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ENTIDADE PARAESTATAL DO SISTEMA "S" - SEBRAE-PA - DISPENSA IMOTIVADA - REGULAMENTO QUE PREVÊ TRÂMITE ESPECÍFICO PARA DESLIGAMENTO DE EMPREGADO - NÃO OBSERVÂNCIA DA NORMA INTERNA NA ESPÉCIE. A demissão sem justo motivo é inerente ao poder potestativo do empregador, que, no caso, é uma entidade do Sistema "S", não compoendo a Administração Pública, direta ou indireta, uma vez que possui natureza jurídica de direito privado, conforme tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal, ao apreciar recurso extraordinário com repercussão geral (RE 789.874). No entanto, **normas internas editadas espontaneamente pelo empregador que estabelecem limites de observância obrigatória na condução do processo de dispensa dos trabalhadores, por serem mais**



benéficas a estes, aderem ao contrato de trabalho de cada empregado, vinculando a atuação do empregador que o criou. Embora as normas internas do presente caso não tenham conferido estabilidade aos empregados, o fato é que estabeleceram formalidades para o desligamento (como a realização de parecer prévio), que devem ser observadas e cumpridas. Nesse passo, equivoca-se a decisão embargada, ao não reconhecer a nulidade da dispensa e a reintegração no emprego, na medida em que o Sebrae/PA não cumpriu o seu Manual de Políticas e Procedimentos. **A não observância de norma interna que restringe o poder da parte empregadora de romper o contrato de trabalho através da adoção de critérios e procedimentos anteriores à dispensa do empregado lhe confere o direito à reintegração.** Logo, tendo em vista a inobservância desses procedimentos quando da dispensa sem justa causa da reclamante, deve ser restabelecida a sentença que determinou a sua reintegração. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido" (E-RR-1258-27.2016.5.08.0005, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 08/04/2022).

Em tais situações, os procedimentos e critérios prévios à dispensa, delineados na norma interna da entidade, devem ser obrigatoriamente cumpridos, sob pena de nulidade do ato de ruptura contratual.

No caso concreto, a Corte de origem manteve a sentença de 1.º grau, que reconheceu a validade da dispensa do Reclamante, tendo em vista *que “não foi desrespeitada nenhuma norma interna capaz de eivar de nulidade o ato demissional, uma vez que a Unidade de Gestão de Pessoas - emitiu parecer prévio ao desligamento, motivo que indefiro o pedido de declaração de nulidade do ato demissional”.*

Entretanto, a despeito da conclusão alcançada pelas instâncias ordinárias, infere-se, da moldura fática descrita no acórdão regional, que a decisão **PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016** relativa à dispensa do Reclamante foi tomada na reunião de cúpula do dia 1º de abril de 2019. Nesse sentido, **verifica-se que o parecer emitido pela Unidade de Gestão de Pessoas, na verdade, foi posterior ao ato da diretoria, tendo sido confeccionado no dia seguinte à mencionada reunião.**

Eis o teor do acórdão:

“conforme consignado na Ata de Diretoria (fls. 296/298), em reunião realizada no dia 01/04/2019, presidida pelo Diretor Superintendente, Senhor Leonardo Guerra de Rezende Guedes, contando com a presença do Diretor Técnico, Diretor de Administração e Finanças e Coordenador da Unidade de Gestão de Pessoas, foi deliberada por unanimidade a necessidade de desligamento imotivado de alguns colaboradores, ato devidamente motivado com o intuito de colocar limite à folha de pagamento, sendo indicado o nome de 33 (trinta e três) empregados, incluído nessa lista o nome do reclamante(...)a ata consigna que deve ser dado cumprimento à decisão da diretoria dentro dos trâmites necessários, e isto ocorreu eis que no dia seguinte, em 02/04/2019, houve emissão de parecer da UGP do SEBRAE/GO, e a demissão do reclamante somente ocorreu em 15/04/2019.”



Tal quadro fático denota a irregularidade perpetrada pelo Reclamado, pois o parecer não cumpriu sua finalidade, funcionando apenas como um ato formal para sufragar uma decisão já tomada por quem detinha maior poder na entidade – a Diretoria, que, inclusive, escolheu nominalmente os empregados a serem dispensados.

Dessa maneira, conclui-se que o Reclamado não observou suas próprias normas internas atinentes ao processo de dispensa de seus empregados – emissão de parecer prévio –, pois, repita-se, a confecção da análise técnica em momento posterior à reunião em que se deliberou acerca da dispensa não cumpre a previsão normativa, não satisfazendo o objetivo inscrito no regulamento do SEBRAE no sentido de as rupturas contratuais serem precedidas de apreciação pelo setor responsável pelo planejamento estratégico de pessoal.

Saliente-se que, nesse contexto, é insubsistente a interpretação pretendida pela Reclamada de que a antecedência do parecer deveria considerar apenas a efetivação da dispensa do Reclamante.

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

Por oportuno, trago à baila o julgado citado desta 3ª Turma, de Relatoria do Ministro Alberto Bastos Balazeiro, em caso idêntico, no mesmo sentido, envolvendo o mesmo Reclamado.

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E Nº 13.467/2017. ARGUIÇÃO DE NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Diante da possibilidade de julgamento favorável do mérito recursal, deixa-se de examinar a preliminar arguida, forte no art. 282, § 2º, do CPC. **SEBRAE. DISPENSA IMOTIVADA. NORMA INTERNA QUE ESTABELECE PROCEDIMENTO PRÉVIO PARA O DESLIGAMENTO. EMISSÃO DE PARECER PRÉVIO. FINALIDADE DA NORMA. DESCUMPRIMENTO DA PREVISÃO REGULAMENTAR. NULIDADE DA DISPENSA.** Em face da plausibilidade da indigitada afronta ao art. 444 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento a que se dá provimento, no tópico. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.467/17. SEBRAE. DISPENSA IMOTIVADA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL RECONHECIDA. NORMA INTERNA QUE ESTABELECE **PROCEDIMENTO PRÉVIO PARA O DESLIGAMENTO. EMISSÃO DE PARECER PRÉVIO. FINALIDADE DA NORMA. DESCUMPRIMENTO DA PREVISÃO REGULAMENTAR. NULIDADE DA DISPENSA.** 1. Discute-se a validade da dispensa da reclamante, empregada do SEBRAE. Tratando-se de recurso interposto pela parte trabalhadora em que se discute a manutenção do vínculo empregatício em meio a procedimento de dispensa que afetou uma pluralidade de empregados, reconhece-se a transcendência social da matéria. 2. É certo que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 789.874, firmou entendimento de que os serviços sociais autônomos, como o reclamado, por não integrarem a Administração Pública, não estão obrigados a realizar concurso público para contratação de pessoal, tampouco se exigindo motivação no ato de dispensa de seus empregados. 3. Nada obstante, revela-se incontroverso nos autos a cogência de norma interna do reclamado que exige a adoção de procedimentos e formalidades para o desligamento de empregados. É pacífico o entendimento desta Corte Superior acerca da aderência ao contrato de trabalho de normas internas que fixam



condições procedimentais para a dispensa de seus empregados, revelando-se inválida a rescisão contratual que descumpra o quanto previsto no normativo. Julgado da SDI-1. **4. A teor do quadro fático delineado pelo Tribunal Regional, a norma interna estabelece a exigência de parecer prévio à dispensa, emitido pela unidade responsável. Segundo se extrai do acórdão recorrido e seu complemento, a dispensa da reclamante, ocorrida em 03/04/2019, foi precedida de parecer da unidade responsável, datado de 02/04/2019. Nada obstante, o panorama fático igualmente revela que a dispensa da reclamante e demais empregados foi deliberada em reunião da diretoria, de 1º/04/2019 - anteriormente.**

PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016

portanto, à emissão de qualquer parecer técnico pela área competente. 5. Embora uma interpretação cronológica dos eventos autorizasse compreender que o parecer precedeu a dispensa, sobressai do relato regional que o desligamento da reclamante fora determinado antes da manifestação da área técnica, em reunião que, inclusive, já indicara os motivos - econômicos - para a ruptura do vínculo. 6. É certo que, no dia seguinte à deliberação da diretoria, a unidade de gestão de pessoas emitiu parecer de modo a não obstaculizar as dispensa já deliberadas. Contudo, evidencia-se que a elaboração de referido documento não atendeu à finalidade da regulamentação interna, pois não subsidiou ou orientou a tomada de decisão - que já ocorrera -, vindo apenas a consistir em tentativa de conferir regularidade formal ao procedimento que se dera ao arrepio da previsão normativa. Imperativo de interpretação teleológica da norma. Doutrina. 7. Nessa esteira, conclui-se que, ao revés do que estipula a norma interna erigida pelo próprio reclamado, o processo de demissão da reclamante não foi acompanhado de parecer prévio do setor competente, de modo que foi descumprido, maculando a dispensa. 8. Logo, forçoso concluir que o Tribunal Regional do Trabalho, ao considerar válida a dispensa, a despeito da previsão regulamentar de emissão de parecer prévio pelo órgão competente - que não foi cumprida em sua extensão teleológica -, incorreu em violação do art. 444 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. Prejudicados os demais tópicos recursais" (RRAg-10723-55.2019.5.18.0012, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 24/03/2023).

Verifica-se, portanto, que a decisão regional está em dissonância com a jurisprudência desta Corte Superior.

Pelo exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação dos arts. 444 e 468 da CLT.

II) MÉRITO

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. REGULAMENTO INTERNO DO SEBRAE/GO. INEXISTÊNCIA DE PARECER OBRIGATÓRIO PRÉVIO AO ATO DE DISPENSA DE EMPREGADOS PRATICADO PELA DIRETORIA DO ÓRGÃO. IRREGULARIDADE DA RUPTURA CONTRATUAL

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de



revista por violação dos arts. 444 e 468 da CLT, **DOU-LHE PROVIMENTO** para declarar a **PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016** nulidade da dispensa do Reclamante e, em consequência, julgar procedente a presente reclamação trabalhista, determinando a reintegração do obreiro e a condenação do Reclamado ao pagamento dos salários vencidos e vincendos, aplicando-se os reajustes legais e/ou normativos, observados os limites da petição inicial. Por conseguinte, determina-se o cancelamento da baixa registrada na CTPS do Reclamante e autoriza-se o abatimento das verbas pagas a título rescisório, tudo conforme se apurar em liquidação de sentença. Honorários advocatícios sucumbenciais pelo Reclamado arbitrados no importe de 15%, sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, observados os termos da OJ nº 348 SbDI-1/TST. Recolhimentos fiscais e previdenciários nos termos da Súmula 368/TST. Determina-se, ainda, a aplicação, para fins de correção dos débitos trabalhistas, do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, da taxa SELIC, ressalvada a possibilidade de incidência de juros de mora na fase pré-judicial (art. 39, *caput*, da Lei 8.177, de 1991) e observados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item 8, "i", da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior, tudo à luz da jurisprudência vinculante do STF. Invertido o ônus da sucumbência. Arbitra-se à condenação, nesta instância, o valor de R\$10.000,00, com custas de R\$200,00, pela Reclamada.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade: I) dar provimento ao agravo do Reclamante para determinar o processamento do agravo de instrumento; II) dar provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista; e III) conhecer do recurso de revista, por violação dos arts. 444 e 468 da CLT; e, no mérito, dar-lhe provimento para declarar a nulidade da dispensa do Reclamante e, em consequência, julgar procedente a presente reclamação trabalhista, determinando a reintegração do obreiro e a condenação da Reclamada ao pagamento dos salários vencidos e vincendos, aplicando-se os reajustes legais e/ou normativos, observados os limites da petição inicial. Por conseguinte, determina-se o cancelamento da baixa registrada na CTPS do Reclamante e autoriza-se o abatimento das verbas pagas a título rescisório, tudo conforme se apurar em liquidação de sentença. Honorários advocatícios sucumbenciais **PROCESSO Nº TST-RR-10808-29.2019.5.18.0016** pela Reclamada arbitrados no importe de 15%, sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, observados os termos da OJ nº 348 SbDI-1/TST. Recolhimentos fiscais e previdenciários nos termos da Súmula 368/TST. Determina-se, ainda, a aplicação, para fins de correção dos débitos trabalhistas, do IPCA-E na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, da taxa SELIC, ressalvada a possibilidade de incidência de juros de mora na fase pré-judicial (art. 39, *caput*, da Lei 8.177, de 1991) e observados os valores eventualmente pagos, nos termos da primeira parte do item 8, "i", da modulação do STF, vedada a dedução ou compensação de eventuais diferenças pelo critério de cálculo anterior, tudo à luz da jurisprudência vinculante do STF. Invertido o ônus da sucumbência. Arbitra-se à condenação, nesta instância, o valor de R\$10.000,00, com custas de R\$200,00, pela Reclamada.

Brasília, 13 de dezembro de 2023.



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

MAURICIO GODINHO DELGADO
Ministro Relator