



**A C Ó R D Ã O**  
**7ª Turma**  
**CMB/dssl**

**RECURSO DE REVISTA. CPC/1973. TEMA REPETITIVO Nº 0011. \_ . POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA COM VIGÊNCIA DE 16/08/2006 A 28/06/2012. REGULAMENTO INTERNO. ADMISSÃO DA PARTE AUTORA ATÉ 28/06/2012. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. NULIDADE. LIMITES FIXADOS PELA EMPREGADORA. VINCULAÇÃO. DIREITO ADQUIRIDO. REINTEGRAÇÃO.** Ao julgar o IRR-872-26.2012.5.04.0012, esta Corte pacificou a questão jurídica acerca dos efeitos decorrentes da não observância, pelo \_, do Programa denominado “Política de Orientação para Melhoria”, por ele instituído. Editou-se, na ocasião, o precedente a seguir, de observância obrigatória em toda a Justiça do Trabalho (Tema Repetitivo nº 11), no qual se fixou, entre outras, as seguintes teses jurídicas pertinentes ao presente caso: “1) **A Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, instituída pela empresa por regulamento interno, é aplicável a toda e qualquer dispensa, com ou sem justa causa, e a todos os empregados**, independente do nível hierárquico, inclusive os que laboram em período de experiência, e os procedimentos prévios para a sua dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo processo, tal como previsto em suas cláusulas, sendo que a prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, **constituem ônus da empregadora**, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC; [...] 5) O descumprimento da Política de Orientação para Melhoria pela empregadora que a instituiu, ao



**PROCESSO Nº TST-RR - 1079-98.2012.5.04.0020**

dispensar qualquer de seus empregados sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, **tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração**

(artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST); [...]”. Com efeito, é incontroverso que a parte autora foi admitida em 1º/06/1998 e dispensada sem justa causa em 02/12/2011, sem ter sido submetida aos procedimentos prévios instituídos na Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012. Logo, considerados os parâmetros supracitados, tem-se que, ao indeferir a reintegração da parte autora, a decisão regional contrariou o entendimento fixado por esta Corte Superior, de observância obrigatória, nos termos dos artigos 896-C, § 11, da CLT e 927 do CPC. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1079-98.2012.5.04.0020**, em que é Recorrente    e Recorrido   .

A autora, não se conformando com o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (fls. 362/387), interpõe o presente recurso de revista (fls. 394/462) no qual aponta contrariedade a verbetes de jurisprudência desta Corte, bem como indica dissenso pretoriano.

Decisão de admissibilidade às fls. 586/588.

Contrarrazões às fls. 596/600.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do artigo 83, § 2º, II, do Regimento Interno do TST. É o relatório.

**VOTO**



**PROCESSO Nº TST-RR - 1079-98.2012.5.04.0020**

Considerando que o acórdão regional foi publicado em **12/06/2013** e que a decisão de admissibilidade foi publicada em **08/08/2013**, incide: CPC/1973, exceto quanto às normas procedimentais, que serão aquelas do Diploma atual (Lei nº 13.105/2015), por terem aplicação imediata, inclusive aos processos em curso (artigo 1046).

**PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS**

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade, passo à análise dos pressupostos recursais intrínsecos.

**TEMA REPETITIVO Nº 0011 – \_- POLÍTICA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA COM VIGÊNCIA DE 16/08/2006 A 28/06/2012 - REGULAMENTO INTERNO - ADMISSÃO DA PARTE AUTORA ATÉ 28/06/2012 - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA – NULIDADE - LIMITES FIXADOS PELA EMPREGADORA – VINCULAÇÃO - DIREITO ADQUIRIDO - REINTEGRAÇÃO**

**CONHECIMENTO**

A parte autora sustenta que a ré, no curso do contrato de trabalho, instituiu norma interna denominada “Política de Orientação para Melhoria”, na qual se vinculou a diversos procedimentos para a efetivação da dispensa de todos os empregados, sem exceção, e para todas as modalidades de despedida, os quais não foram observados por ocasião da ruptura do seu contrato de trabalho. Afirma que, ao tempo da despedida, contava com treze anos no emprego, condição que impõe, além da passagem pelas três fases do programa, a autorização da presidência para a efetivação da dispensa, o que não consta dos autos. Alega, assim, que a referida norma aderiu ao seu contrato de trabalho, razão pela qual faz jus à reintegração ao emprego, para que seja submetida à política em questão. Indica contrariedade às Súmulas nºs 51 e 77 do TST. Transcreve arestos para demonstrar o dissenso de teses.

Eis a decisão recorrida:

**“1. Nulidade da despedida. Reintegração.**

[...]

Incontroverso que a reclamante foi admitida em 01/06/1998 e despedida sem justa causa em 02/12/2011 sem ter sido submetida à Política de Orientação para Melhoria.

O documento intitulado ‘Política de Orientação para Melhoria’ é apresentado às fls. 12/20, cujo conceito é apresentado em sua cláusula I (fl.

12) e assim dispõe:

[...]



**PROCESSO Nº TST-RR - 1079-98.2012.5.04.0020**

Quanto à extensão e aplicabilidade da norma, a regulamentação consta da cláusula II - Aplicabilidade da Política (fl. 12), *in verbis*:

[...]

Ainda, segundo cláusula III (fls.12/13.), o programa é composto por três fases, de 6 meses cada uma, e a decisão para a dispensa por justa causa somente pode ser aplicada após o funcionário passar pela terceira fase.

No que pertine [*sic*] à concretização da despedida sem justa, embora a reclamada utilize impropriamente o termo demissão, resta essa disciplinada na cláusula XI (fl.20):

[...]

A política prevê, de forma expressa, a possibilidade de despedida imotivada do empregado sem a passagem pela Política de Orientação para Melhoria. Nesse sentido o item 10 da cláusula IV (fl. 18):

[...]

O contrato de trabalho, como todo negócio jurídico, não é instantâneo. O contrato é um processo (COUTO E SILVA, Clóvis Veríssimo. A obrigação como processo. São Paulo: José Bushatsky, 1976). E como tal, sua execução não se dá mediante atuação única e isolada no tempo, mas através de uma sucessão de atos que antecedem a formalização do ajuste de vontade (deveres pré-contratuais), desenvolvem-se no curso da relação contratual (deveres contratuais) e sucedem a sua extinção (deveres pós-contratuais).

Em todas essas fases do processo obrigacional, as partes devem observar os deveres de eticidade que permeiam e permitem o convívio social civilizado. 'A boa-fé consiste em uma atitude que propicie o cumprimento efetivo do contrato, e impregna o modo de executar as suas próprias prestações. Acompanhará todo o cumprimento do contrato, podendo, inclusive, perdurar após o seu término.' (ARAÚJO, Francisco Rossal. A boa-fé no contrato de emprego. São Paulo: LTr, 1996, p. 236). O agir com probidade não constitui uma faculdade das partes que celebram um contrato, ou de um dever unicamente imposto pela ética e pela moral, alheios ao mundo jurídico.

Trata-se de dever imposto pelo art. 422 do Código Civil:

[...]

No contrato de trabalho não é diferente (CATHARINO, José Martins. Compêndio de direito do trabalho. v. 2. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 12). Não se pode considerar juridicamente aceitável que empregado e empregador relacionem-se sem observar a já citada eticidade civilizatória. Na sociedade massificada, como a atual, esse dever de lealdade recíproco é ainda mais acentuado, na medida em que a falta dele implicaria a instalação da barbárie em uma das mais presentes relações sociais da sociedade de produção e consumo, que é a relação de trabalho. Por isso, 'a obrigação de trabalhar, e também as de dar trabalho e contraprestá-lo, expandem-se até alcançarem aquelas obrigações que impõe a boa-fé' (ARAÚJO, Francisco Rossal. A boa fé no contrato de emprego. São Paulo:

[...]

A obrigação de que as partes se comportem eticamente na relação contratual gera, em ambas, expectativa e confiança. Isto é, contratante e contratado esperam que a outra parte atue com ética. E confiam que assim seja. Sob esse aspecto, vê-se 'a confiança como um pressuposto da convivência social' (MARTINS-COSTA, Judith. O adimplemento e o inadimplemento das obrigações no novo código civil e o seu sentido ético e solidarista. In: NETO, Domingos Franciulli; MENDES, Gilmar Ferreira; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva.



**PROCESSO Nº TST-RR - 1079-98.2012.5.04.0020**

(coord.) O novo código civil - Estudos em homenagem ao professor Miguel Reale. São Paulo: LTr, 2003, p. 333).

Observe-se, por fim, que a aplicação subsidiária do art. 422 do Código Civil ao Direito do Trabalho encontra amparo no parágrafo único do art. 8º da CLT, pois não se pode considerar que a boa-fé objetiva seja incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Ao contrário, desde que se consagre que a dignidade da pessoa humana é fundamento da República (art. 1º, III, da Constituição de 1988), é mais do que justo entender que os sujeitos da relação de trabalho (tanto o empregado como o empregador) precisam ser tratados, um pelo o outro, com observância da dignidade que a Constituição lhes reconhece.

A análise sistemática das transcrições da Política de Orientação para Melhoria deixa evidente que o procedimento interno adotado pela ré tem por objetivo manter o emprego de seus colaboradores, dentre estes a autora, e para a qual não foram observadas as determinações nele contidas. Assim, ao instituir a Política de Orientação para Melhoria, que estabelece critérios para a dispensa, mesmo sem justa causa, o réu limitou seu poder de rescisão contratual, podendo dispensar imotivadamente seus empregos somente após cumprir as etapas do programa. Trata-se de vantagem que aderiu ao contrato de trabalho do autor, conforme orienta a Súmula 51, item I, do TST:

[...]

Aplicável, por analogia, o entendimento exposto na Súmula 77 do TST: Nula é a punição de empregado se não procedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

Destaca-se que a questão envolvendo a mesma empresa reclamada já analisada pelo TST, no processo nº TRT-PR 19069-2007-016-09-00-8 (RO 746/2009), publicado em 14-08-2009, em que foi relatora a Exma. Juíza Morgana de Almeida Richa, cujos fundamentos se transcreve:

[...]

Encontram-se, ainda, na própria jurisprudência do TST, outros julgados que também reconhecem a impossibilidade de dispensa sem a observância da Política de Orientação para Melhoria instituída pelo reclamado:

[...]

Por essas considerações, tem-se que a despedida havida é nula.

Contudo, inviável reintegrar à autora ao emprego, porquanto já exaurido o período previsto para aplicação do Processo de Orientação e Melhoria, que é de 18 meses (3 fases de 6 meses cada), conforme cláusula III, itens 1, 2 e 3 (fls. 12/13), lapso no qual a reclamante teria garantia ao emprego.

Ressalta-se que a reclamante foi despedida em 02/12/2011 e, caso fosse, nesta data, incluída no processo de orientação e melhoria, concluiria a terceira fase em 02/06/2013, data anterior ao presente julgamento e data final da garantia de emprego do reclamante. No entanto, faz jus ao pagamento dos salários, férias com 1/3, gratificações natalinas, quinquênios e FGTS do período que deveria se submeter ao Processo de Orientação e Melhoria, a teor do entendimento exposto na Súmula 396 do TST:

[...]

Dá-se provimento parcial ao recurso da reclamante para reconhecer a nulidade da despedida e condenar a reclamada ao pagamento de indenização correspondente aos salários e demais vantagens decorrentes do período pelo qual havida garantia ao emprego



**PROCESSO Nº TST-RR - 1079-98.2012.5.04.0020**

- de 02/12/2011 a 02/06/2013 (salários, férias com 1/3, gratificações natalinas e FGTS, considerando os reajustes concedidos aos empregados).

[...]

**1. Nulidade da despedida. Reintegração.**

**Diverge-se da proposta de voto do Relator quanto ao provimento parcial ao recurso da reclamante para reconhecer a nulidade da despedida e condenar a reclamada ao pagamento de indenização correspondente aos salários e demais vantagens decorrentes do período pelo qual havida garantia ao emprego.**

Incontroverso nos autos a existência do 'Programa de Orientação para Melhoria' (fls. 12/20) no âmbito da reclamada e a demissão imotivada da autora.

Dispõe o item I do regulamento interno da ré:

[...]

O item XI da norma interna assim dispõe:

[...]

Tem-se que a 'política de orientação para melhorias' não se caracteriza como regulamento interno dispondo sobre procedimento de demissão dos empregados como pretende a reclamante, mas mera circular de implementação de ferramenta de gestão de recursos humanos, visando a adequar o empregado ao desempenho esperado pelo empregador antes da adoção de sanções disciplinares legais ou dispensa.

A despeito de haver previsão final no referido regramento de que *'toda e qualquer demissão deverá estar baseada na completa aplicação do processo de Orientação para Melhoria'*, olvida-se a recorrente de que o item 'I' do documento, que introduz os casos de aplicação da ferramenta, se destina ao tratamento de empregados que não atendem ao desempenho esperado após constatação de problemas, verbis:

[...]

Destaca-se que o item 'III', tratando sobre os passos da 'política de orientação para melhoria' estabelece como ultima etapa a aplicação de sanções legais e que o item 'IV', em seu subitem '10', estabelece que o processo de demissão poderá ocorrer sem a observância das diferentes fases do processo de 'orientação para melhorias', desde que encaminhado junto à diretoria.

Não há notícia de que a dispensa da reclamante ensejasse a adoção do referido procedimento previsto na 'política de orientação para melhorias', pois inexistem indícios de que tenha sido dispensada em razão de desempenho insatisfatório, tanto que laborou para a reclamada por mais de 13 anos. Ainda, não há prova e sequer alegação de que a dispensa da reclamante não tenha ocorrido por decisão da direção da empregadora como disposto na exceção do item 'IV', subitem '10'.

Assim, entende-se que a ferramenta de gestão de pessoas instituída pela reclamada, não tem o alcance pretendido pela reclamante de limitar a possibilidade de rescisão dos contratos de trabalho. Referido programa institui critérios de avaliação e acompanhamento dos empregados, visando a qualificação da gestão e o aprimoramento dos serviços, sem vinculação com a manutenção ou desligamento de empregados.

Inexiste vinculação do programa à garantia de emprego, nem previsão de reintegração ou invalidade de demissões efetivadas sem o cumprimento das etapas previstas. A ferramenta descreve apenas orientação de procedimentos, de forma



**PROCESSO Nº TST-RR - 1079-98.2012.5.04.0020**

uniformizada, a serem adotados pelo setor de recursos humanos antes da medida última de dispensa de empregados que tenham histórico de problemas na empresa.

Assim, não se verifica a alegada nulidade, pois a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, prescinde de motivação ou adoção de procedimento específico, tratando-se de direito potestativo do empregador.

Nesse sentido, cita-se precedente deste Tribunal em situação análoga contra a reclamada:

[...]

Transcreve-se, a respeito, fundamentos do acórdão supra referido, os quais se acolhe como razões de decidir:

[...]

Por esses fundamentos, conclui-se válida a rescisão contratual sem justa causa procedida pela reclamada.

Nega-se provimento.” (fls. 364/380 e 382/386 – destaquei)

Pois bem.

O aresto colacionado à fl. 432, oriundo da 2ª Turma do Tribunal Regional da 9ª Região, publicado no DEJT de 17/08/2010, autoriza o conhecimento do recurso, por adotar entendimento contrário ao do acórdão recorrido, no sentido de ser nula a dispensa sem justa causa de empregado da \_, sem a observância das fases do programa “Política de Orientação para Melhoria” por ela instituído.

Conheço do recurso de revista, por divergência jurisprudencial.

### **MÉRITO**

Discute-se, no caso dos autos, se o Programa denominado “Política de Orientação para Melhoria”, instituído pela \_, abrange todas as hipóteses de dispensa e quais os efeitos decorrentes da não observância dos procedimentos nele previstos.

Ao julgar o IRR-872-26.2012.5.04.0012, esta Corte pacificou a questão jurídica acerca dos efeitos decorrentes da não observância, pelo \_, do Programa denominado “Política de Orientação para Melhoria”, por ele instituído. Editou-se, na ocasião, o precedente a seguir, de observância obrigatória em toda a Justiça do Trabalho (Tema Repetitivo nº 11), no qual se fixou, entre outras, as seguintes teses jurídicas, pertinentes ao caso ora examinado:

“1) A Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012, instituída pela empresa por regulamento interno, **é aplicável a toda e qualquer dispensa, com ou sem justa causa, e a todos os empregados**, independente do nível hierárquico, **inclusive os que laboram em período de experiência**, e os procedimentos prévios para a sua dispensa variam a depender da causa justificadora da deflagração do respectivo processo, tal como previsto em suas cláusulas, **sendo que a prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral**



**PROCESSO Nº TST-RR - 1079-98.2012.5.04.0020**

**cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, constituem ônus da empregadora**, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC;

2) Os procedimentos previstos na norma regulamentar com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012 devem ser cumpridos em todas as hipóteses de dispensa com ou sem justa causa e **apenas em casos excepcionais (de prática de conduta não abrangida por aquelas arroladas no item IV do programa, que implique quebra de fidedignidade nele não descritas que gerem a impossibilidade total de manutenção do vínculo, ou de dispensa por motivos diversos, que não relacionados à conduta do empregado – fatores técnicos, econômicos ou financeiros) é que poderá ser superada**. Nessas situações excepcionais, caberá à empresa o ônus de provar a existência da real justificativa para o desligamento do empregado sem a observância das diferentes fases do Processo de Orientação para Melhoria e a submissão da questão ao exame dos setores e órgãos competentes e indicados pela norma, inclusive sua Diretoria, para decisão final e específica a esse respeito, nos termos do item IV.10 do programa;

3) Esse programa, unilateralmente instituído pela empregadora, constitui regulamento empresarial com natureza jurídica de cláusula contratual, **que adere em definitivo ao contrato de trabalho dos empregados admitidos antes ou durante o seu período de vigência**, por se tratar de condição mais benéfica que se incorpora ao seu patrimônio jurídico, nos termos e para os efeitos dos artigos 7º, caput, da CF e 444 e 468 da CLT e da Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho e, portanto, não pode ser alterada *in pejus*, suprimida ou descumprida;

4) A inobservância dos procedimentos previstos no referido regulamento interno da empresa viola o direito fundamental do empregado ao direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI, da CF), o dever de boa-fé objetiva (artigos 113 e 422 do Código Civil e 3º, inciso I, da Constituição Federal), o princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima (artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal) e os princípios da isonomia e da não-discriminação (artigos 3º, incisos I e IV, e 5º, caput, da Lei Maior e 3º, parágrafo único, da CLT e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho);

5) **O descumprimento da Política de Orientação para Melhoria** pela empregadora que a instituiu, ao dispensar qualquer de seus empregados **sem a completa observância dos procedimentos e requisitos nela previstos, tem como efeitos a declaração de nulidade da sua dispensa e, por conseguinte, seu direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração** (artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal e 468 da CLT e Súmula nº 77 do TST);

[...]

10) Os acordos coletivos de trabalho firmados por alguns entes sindicais com a empregadora no âmbito de sua representação em decorrência da mediação promovida pela Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho em 05/02/2020 não resolvem nem tornam prejudicado o objeto deste incidente, sobretudo em virtude da limitação temporal, territorial e subjetiva inerente às referidas normas coletivas, **cuja aplicabilidade, portanto, deve ser aferida pelo Juízo da causa para cada caso concreto submetido à sua jurisdição, inclusive para a aferição dos requisitos de validade e da amplitude dos efeitos da respectiva norma coletiva**”.





**PROCESSO Nº TST-RR - 1079-98.2012.5.04.0020**

Estabeleceu-se, ainda, que, à vista dos termos do artigo 927, § 3º, do CPC, aplicável ao Processo do Trabalho (artigo 769 da CLT c/c artigo 3º, inciso XXIII, da Instrução Normativa nº 39/2015 do TST), por não se tratar de revisão ou alteração da jurisprudência anteriormente já pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho, incabível a modulação dos efeitos da decisão.

No presente caso, é incontroverso que a parte autora foi admitida em 1º/06/1998 e dispensada sem justa causa em 02/12/2011, sem ter sido submetida aos procedimentos prévios instituídos na Política de Orientação para Melhoria, com vigência de 16/08/2006 a 28/06/2012.

Nos termos da tese fixada, o descumprimento da Política de Orientação para Melhoria pela empregadora, em relação aos empregados **admitidos antes ou durante o seu período de vigência**, tem como efeitos a declaração de nulidade da dispensa e, por conseguinte, o direito à reintegração ao serviço, na mesma função e com o pagamento dos salários e demais vantagens correspondentes (inclusive com aplicação do disposto no artigo 471 da CLT) como se na ativa estivesse, desde a data da sua dispensa até sua efetiva reintegração.

Não se há falar, portanto, no mero pagamento de indenização compensatória limitada ao período em que o empregado teria a garantia de submissão às etapas previstas no Processo de Orientação para Melhoria, uma vez que, consoante o citado precedente, só se poderá considerar plena a reparação mediante o retorno do trabalhador ao serviço, por meio da reintegração.

Acrescente-se, por fim, que não consta do acórdão regional registro sobre a aplicação e validade de eventual acordo coletivo de trabalho firmado entre o ente sindical representativo da categoria da parte autora e sua ex-empregadora, com o fim de limitar os efeitos decorrentes da não observância do referido programa.

Assim, em virtude dos parâmetros acima mencionados, **dou provimento** ao recurso de revista para declarar a nulidade da dispensa da parte autora, ocorrida em 02/12/2011, e, por conseguinte, condenar a ré a promover, logo após o trânsito em julgado da presente decisão, sua reintegração ao emprego nas mesmas condições anteriores ao seu desligamento, bem como a lhe pagar o valor que resultar apurado em liquidação correspondente a todos os salários (com reajustes legais, espontâneos e normativos), direitos e vantagens (inclusive 13º salário) e com observância do artigo 471 da CLT, vencidos e vincendos, devidos desde a data da dispensa até a data do retorno ao emprego. Deverão ser abatidas as verbas incompatíveis com a reintegração (tais como aviso-prévio indenizado, décimo terceiro salário e férias, com o terço, decorrentes da projeção do aviso-prévio), pagas no termo de rescisão contratual relativas à dispensa. Também deverá ser abatida a indenização de 40% dos depósitos do FGTS. Devida, ainda, a retificação da CTPS quanto à anotação da saída do emprego na data acima, ora declarada nula. A correção



**PROCESSO Nº TST-RR - 1079-98.2012.5.04.0020**

monetária das parcelas de natureza trabalhista deferidas deverá observar a incidência do IPCA-E e juros de mora, a partir do vencimento da obrigação, na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC, nos exatos termos da decisão vinculante proferida pelo STF na ADC 58. Autorizados os descontos tributários e previdenciários pertinentes. Apuração dos valores devidos a título de imposto de renda sobre os rendimentos recebidos acumuladamente (RRA), consoante a Súmula nº 368, VI, do TST. Indefiro, ainda, os honorários advocatícios, pois ausente o requisito da assistência sindical, nos termos da tese fixada no IRR-341-06.2013.5.04.0011.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior

do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por divergência jurisprudencial, e, considerando a observância obrigatória da decisão proferida no incidente mencionado (artigos 927, III, do CPC, 3º, XXIII, e 15, I, “a”, da IN 39/TST), na qual se encontram externados os fundamentos adotados para a construção da tese jurídica e que, por isso mesmo, dispensam a repetição, no mérito, dar-lhe provimento para declarar a nulidade da dispensa da parte autora, ocorrida em 02/12/2011, e, por conseguinte, condenar a ré a promover, logo após o trânsito em julgado da presente decisão, sua reintegração ao emprego nas mesmas condições anteriores ao seu desligamento, bem como a lhe pagar o valor que resultar apurado em liquidação correspondente a todos os salários (com reajustes legais, espontâneos e normativos), direitos e vantagens (inclusive 13º salário) e com observância do artigo 471 da CLT, vencidos e vincendos, devidos desde a data da dispensa até a data do retorno ao emprego. Deverão ser abatidas as verbas incompatíveis com a reintegração (tais como aviso-prévio indenizado, décimo terceiro salário e férias, com o terço, decorrentes da projeção do aviso-prévio), pagas no termo de rescisão contratual relativas à dispensa. Também deverá ser abatida a indenização de 40% dos depósitos do FGTS. Devida, ainda, a retificação da CTPS quanto à anotação da saída do emprego na data acima, ora declarada nula. A correção monetária das parcelas de natureza trabalhista deferidas deverá observar a incidência do IPCA-E e juros de mora, a partir do vencimento da obrigação, na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a incidência da taxa SELIC, nos exatos termos da decisão vinculante proferida pelo STF na ADC 58. Autorizados os descontos tributários e previdenciários pertinentes. Apuração dos valores devidos a título de imposto de renda sobre os rendimentos recebidos acumuladamente (RRA), consoante a Súmula nº 368, VI, do TST. Indefere-se os honorários advocatícios. Custas, em reversão, pela reclamada, no importe de R\$1.000,00, calculadas sobre o valor ora arbitrado à condenação, de R\$50.000,00.

Brasília, 29 de março de 2023.

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

**CLÁUDIO BRANDÃO**  
Ministro Relator