



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista **0016067-27.2025.5.15.0000**

Relator: MORGANA DE ALMEIDA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 18/11/2025

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

RECORRENTE: ANDRE LUIZ DE MORAIS

ADVOGADO: ROSANA GOMES DA ROCHA

ADVOGADO: ADRIANO CLETO

RECORRIDO: COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMINIO

ADVOGADO: MARIA CRISTINA MATTIOLI

ADVOGADO: MARIA LUCIA MENEZES GADOTTI

ADVOGADO: PATRICIA SALVIANO TEIXEIRA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

AUTORIDADE COATORA: JUÍZO DA VARA DO TRABALHO DE SÃO ROQUE

AUTORIDADE COATORA: UNIÃO FEDERAL (AGU)



PROCESSO Nº TST-Ag-ROT - 0016067-27.2025.5.15.0000

ACÓRDÃO

Subseção II Especializada em Dissídios Individuais
GMMAR/jam/mm

AGRAVO EM RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. ATO INQUINADO QUE DEFERIU TUTELA PROVISÓRIA CONSISTENTE NA REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR AO EMPREGO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. NECESSIDADE DE DILAÇÃO PROBATÓRIA. 1. Cuida-se de agravo interposto contra decisão monocrática por meio da qual foi negado provimento ao recurso ordinário do litisconsorte passivo, mantendo-se a concessão da segurança. 2. Como consignado na decisão agravada, consta nos autos o aviso de dispensa por justa causa motivada pela publicação, por parte do ora agravante, de *"comentário de cunho ofensivo e desrespeitoso direcionado ao CEO da empresa"*. O ato foi praticado por meio de rede social corporativa, em resposta a uma divulgação institucional comemorativa dos setenta anos de fundação da empresa impetrante, o que resultou no enquadramento da conduta no art. 482, "k", da CLT. Há cópia da captura de tela com os referidos comentários e atestado médico emitido em 9/6/2025, três dias após o desligamento, recomendando afastamento por 15 dias (CID: F32.2). O litisconsorte argumenta que o caráter ocupacional da enfermidade foi reconhecido em ação anterior (nº 0010367-18.2017.5.15.0108), com trânsito em julgado (fl. 115), o que justificaria a manutenção do vínculo de emprego. 3. Contudo, cumpre esclarecer que a estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/1991 e da Súmula 378, II, do TST, constitui proteção contra a despedida arbitrária, não sendo óbice à dispensa por justa causa. Da mesma forma, a garantia prevista na cláusula 37 da CCT restringe-se aos casos de demissão imotivada. 4. Subsiste, portanto, controvérsia acerca da validade da justa causa aplicada, matéria que demanda ampla dilação probatória e não comporta afastamento em sede de cognição sumária, como ocorre na apreciação dos pedidos de tutela de urgência. A documentação apresentada pela impetrante indica, em tese, falta grave apta a romper o liame empregatício. Assim, ausentes os requisitos do art. 300 do CPC, a decisão do juízo originário que determinou a imediata reintegração afronta o direito líquido e certo da impetrante, devendo ser mantida a segurança concedida pelo Tribunal Regional. **Agravo conhecido e desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo em Recurso Ordinário Trabalhista** nº TST-Ag-ROT-0016067-27.2025.5.15.0000, em que é Agravante **ANDRÉ LUIZ DE MORAIS** e é Agravada **COMPANHIA BRASILEIRA DE ALUMÍNIO**, é Custos Legis **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e são Autoridade Coatoras **JUÍZO DA VARA DO TRABALHO DE SÃO ROQUE** e **UNIÃO FEDERAL (AGU)**.

Por meio da decisão monocrática de fls. 522/527, foi negado provimento ao recurso ordinário apresentado pelo litisconsorte passivo, André Luiz de Moraes, mantendo-se a concessão da segurança.

Irresignada, a parte interpôs agravo pelas razões de fls. 580/583.

Intimada, a agravada apresentou contraminuta a fls. 590/592.

É o relatório.

VOTO**ADMISSIBILIDADE**

Presentes os requisitos legais de admissibilidade, conhecimento do agravo.

MÉRITO

MANDADO DE SEGURANÇA. ATO INQUINADO QUE DEFERIU TUTELA PROVISÓRIA CONSISTENTE NA REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR AO EMPREGO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. NECESSIDADE DE DILAÇÃO PROBATÓRIA

Companhia Brasileira de Alumínio impetrou mandado de segurança, com pedido de liminar, contra decisão do MM. Juízo da Vara do Trabalho de São Roque/SP, nos autos da reclamação trabalhista nº 0011535-74.2025.5.15.0108, que deferiu o pedido de antecipação de tutela de urgência voltado à reintegração do trabalhador ao emprego.

A Exma. Desembargadora Relatora indeferiu a liminar requerida (fls. 357/362).

A impetrante interpôs agravo interno pelas razões de fls. 385/391.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, por meio do acórdão de fls. 415/425, concedeu a segurança e julgou prejudicado o agravo interno.

O litisconsorte passivo interpôs recurso ordinário pelas razões de fls. 469/473, o qual foi desprovido, sob os seguintes fundamentos (fls. 522/527):

“(…) Pois bem. Incontroverso que o trabalhador litisconsorte foi admitido em 9/9/2002 e dispensado por justa causa em 6/6/2025.

A partir da análise da documentação trazida aos autos da ação mandamental, verifica-se que foi apresentado documento de aviso de dispensa por justa causa, em que declarado que a motivação para a rescisão contratual foi a publicação de “comentário de cunho ofensivo e desrespeitoso direcionado ao CEO da empresa” em postagem comemorativa pelos 70 (setenta) anos da companhia em rede social de uso corporativo, nos termos do art. 483, “k”, da CLT (fl. 106).

Foi também colacionada aos autos captura de tela em que expostos os comentários que alegadamente ensejaram a dispensa (fl. 105), além de atestado médico produzido três dias após a rescisão contratual (9/6/2025), em que recomendado o afastamento do trabalhador litisconsorte do trabalho pelo prazo de 15 (quinze) dias, em razão da doença CID: F32.2 (fl. 108).

Laudo psicológico datado 9/1/2023 corrobora o diagnóstico (CID F32), com solicitação de 15 (quinze) sessões de terapia (fl. 109).

O trabalhador alega que teve o caráter ocupacional de sua doença reconhecido judicialmente em reclamação trabalhista (nº 0010367-18.2017.5.15.0108), movida pelo litisconsorte contra a ora impetrante, com trânsito em julgado em 28/9/2022 (fl. 115), tendo sido considerado estável.

Relevante esclarecer que a estabilidade acidentária, prevista no art. 118 da Lei 8.213/91 e na Súmula 378, II, do TST, é uma proteção contra a despedida arbitrária e não obsta a demissão por justa causa.

Ressalte-se, ainda, que a garantia ao empregado portador de doença profissional, prevista na cláusula 37 da CCT apresentada nos autos (fl. 263), também se restringe aos casos de dispensa sem justa causa, não se aplicando quando a despedida é motivada.

Dessa forma, diante da constatação de que foi apresentada pela empresa impetrante documentação capaz de indicar má conduta pelo litisconsorte, nos termos do art. 482 da CLT, não é possível, em sede de cognição sumária, afastar a justa causa aplicada.

Inobstante os argumentos do litisconsorte, não foram juntados aos autos do processo elementos fático-probatórios suficientes a sinalizar, ao menos em análise perfunctória, a irregularidade da dispensa.

Daí porque é possível concluir que subsiste na hipótese controvérsia quanto à validade da justa causa aplicada, discussão que se confunde com o próprio mérito da ação originária e demanda ampla dilação probatória.

Nesse sentido, os seguintes precedentes desta Subseção II:

(…).

Constata-se, portanto, que não estão presentes, no caso, os requisitos do art. 300 do CPC para concessão da tutela antecipada, de forma que viola direito líquido e certo da empresa impetrante a decisão do juízo originário que deferiu liminar para determinar a imediata reintegração do litisconsorte ao emprego.

À vista do exposto, nego provimento ao recurso.

Publique-se.”

Em razões de agravo, o litisconsorte passivo, André Luiz de Moraes, sustenta, sustenta que a decisão agravada, ao negar provimento ao recurso ordinário com fundamento na necessidade de dilação probatória, confunde o mérito da ação principal com o controle de legalidade da tutela de urgência, violando o art. 300 do CPC e a Orientação Jurisprudencial 142 da SBDI-2/TST.

Argumenta que a probabilidade do direito à reintegração foi demonstrada por prova pré-constituída, tendo sido reconhecida sua estabilidade acidentária em decisão judicial transitada em julgado.

Alega a existência de perigo de dano evidenciado pelo risco de desabrigo e agravamento do quadro de saúde pela interrupção do plano de saúde.

Defende a ocorrência de “irreversibilidade inversa” na manutenção do julgado e aponta que o recurso deveria ter sido provido com base na OJ 142 da SBDI-2, a qual estabelece que não há direito líquido e certo contra ato que determina a reintegração do empregado em situações análogas à presente.

À análise.

Inobstante os argumentos apresentados, não assiste razão ao agravante.

É incontroverso que o litisconsorte passivo foi admitido em 9/9/2002 e dispensado por justa causa em 6/6/2025.

Como consignado na decisão agravada, consta nos autos o aviso de dispensa por justa causa motivada pela publicação, por parte do ora agravante, de *“comentário de cunho ofensivo e desrespeitoso direcionado ao CEO da empresa”*. O ato foi praticado por meio de rede social corporativa, em resposta a uma divulgação institucional comemorativa dos setenta anos de fundação da empresa impetrante, o que resultou no enquadramento da conduta no art. 482, “k”, da CLT (fl. 106).

Há cópia da captura de tela com os referidos comentários (fl. 105) e atestado médico emitido em 9/6/2025, três dias após o desligamento, recomendando afastamento por 15 dias (CID: F32.2) (fl. 108).

Pontue-se que o então litisconsorte passivo, na petição inicial da reclamação trabalhista, sustenta que as manifestações na plataforma, *“embora críticas à gestão da empresa (como a valorização dos operadores e a sobrecarga de trabalho), não se caracterizam necessariamente como ofensa pessoal ou injúria ao CEO, mas sim como um desabafo sobre as condições de trabalho”* (fl. 94 - destaquei).

Assevera, ainda, para fins de enquadramento da conduta como grave, a necessidade de se considerar a abrangência e o tempo da publicação, a tentativa posterior de retirar os comentários do sistema e o fato de estar acometido por depressão. Tais elementos, por si, já evidenciam a natureza controvertida da questão, o que demanda a regular produção de provas nos autos originários sob o crivo do contraditório.

Subsiste, portanto, controvérsia acerca da validade da justa causa aplicada, matéria que demanda ampla dilação probatória e não comporta afastamento em sede de cognição sumária, como ocorre na apreciação dos pedidos de tutela de urgência.

A documentação apresentada pela impetrante indica, em tese, falta grave apta a romper o liame empregatício.

Por outro lado, o ora agravante argumenta que o caráter ocupacional da enfermidade foi reconhecido em ação anterior (nº 0010367-18.2017.5.15.0108), com trânsito em julgado (fl. 115), o que justificaria a manutenção do vínculo de emprego.

Contudo, cumpre registrar que o trabalhador, ao tempo da dispensa, não usufruía de nenhum benefício previdenciário, tendo sido afastado das atividades laborais pelo prazo de 15 dias, por meio de atestado médico emitido em 9/6/2025, três dias após o desligamento (6/6/2025).

A alegação do litisconsorte passivo, constante da petição inicial da reclamação trabalhista, no sentido de que se encontra acobertado por estabilidade provisória prevista em norma coletiva, decorrente de decisão judicial transitada em julgado (nº 0010367-18.2017.5.15.0108), não tem o condão de afastar a dispensa por justa causa.

Isso porque, a reintegração no referido processo foi determinada com amparo no art. 118 da Lei nº 8.213/1991, em decorrência da constatação de incapacidade parcial e provisória à época da dispensa ocorrida em 14/12/2016 (fl. 113). O retorno ao trabalho, segundo alega o trabalhador, efetivou-se em 21/9/2021, ao passo que a nova despedida sucedeu somente em 6/6/2025, quando já exaurido o prazo previsto no citado dispositivo legal.

Ainda que se considerasse a estabilidade provisória estabelecida na Cláusula 37 da CCT (fl. 263), que acrescenta 21 meses de garantia aos 12 meses previstos no art. 118 da Lei nº 8.213/1991 (fl. 211), a atual ruptura contratual operou-se após cerca de 4 anos da data daquela reintegração judicial.

De todo modo, mesmo que a dispensa ocorresse durante o gozo de estabilidade acidentária, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/1991 e da Súmula 378, II, do TST, tal garantia constitui proteção exclusiva contra a despedida arbitrária, não sendo óbice à rescisão motivada por falta grave. Da mesma forma, a prerrogativa prevista na norma coletiva restringe-se aos casos de demissão imotivada.

Diante de tal contexto, revela-se inafastável a conclusão de que inexistem nos presentes autos prova pré-constituída que sinalize, ao menos em análise perfunctória, a irregularidade imediata da dispensa. A questão efetivamente confunde-se com o mérito da demanda originária, sendo indevida a reintegração via tutela de urgência, cuja concessão depende da presença dos requisitos do art. 300 do CPC, o que não restou demonstrado no caso concreto.

Nessa diretriz, colaciono os seguintes precedentes desta SBDI-2:

"AGRAVO EM RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. ATO INQUINADO QUE INDEFERIU TUTELA PROVISÓRIA CONSISTENTE NA REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR AO EMPREGO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. NECESSIDADE DE DILAÇÃO PROBATÓRIA. 1. Cuida-se de agravo interposto contra decisão monocrática por meio da qual foi negado provimento ao recurso ordinário do impetrante, mantendo-se a denegação da segurança. 2. Consoante se infere dos autos, o ato impugnado no presente 'mandamus' consiste em decisão proferida pelo MM. Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Niterói/RJ, nos autos da reclamação trabalhista subjacente, que indeferiu o pedido de antecipação de tutela de urgência voltado à reintegração do trabalhador ao emprego. 3. É incontroverso que o impetrante foi admitido em 15/1/1998 e dispensado por justa causa em 21/5/2024. A partir da análise da documentação apresentada na ação originária, e trazida aos autos do mandado de segurança, verifica-se que o trabalhador, à época da rescisão contratual, usufruía de benefício previdenciário na espécie acidentária (B-91), conforme comunicação de decisão emitida pelo INSS em 29/5/2024. Contudo, é relevante esclarecer que a estabilidade acidentária, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991 e na Súmula 378, II, do TST, não impede a dispensa por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, inexistindo amparo legal para utilizá-la como fundamento autônomo de nulidade do desligamento. Dessa forma, subsiste na hipótese controvérsia quanto à validade da motivação da despedida, discussão que se confunde com o mérito da demanda principal, exige dilação probatória e, portanto, escapa aos limites da via mandamental, a qual pressupõe a exibição de prova pré-constituída do direito líquido e certo arguido. Daí por que é possível concluir que, inobstante os argumentos do agravante, não foram juntados aos autos elementos fático-probatórios suficientes a demonstrar, ao menos em análise perfunctória, a probabilidade da reversão da justa causa. Não restaram comprovadas, por exemplo, a inexistência da certificação requerida para o cargo ocupado, a ocorrência de alteração contratual unilateral lesiva ou a evidente falta de proporcionalidade da penalidade aplicada. 3. Assim sendo, diante da evidência de que o ato inquinado possui amparo legal, inafastável a conclusão no sentido de que não houve afronta a direito líquido e certo do impetrante, razão pela qual há de ser mantida a decisão agravada. Agravo conhecido e desprovido." (ROT-0114137-06.2024.5.01.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relatora Ministra Morgana de Almeida, DEJT 07/04/2026).

"DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO. DIREITO DO TRABALHO. AGRAVO EM RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO QUE DEFERIU O PEDIDO DE TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA NO PERÍODO DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ATO DE INDISCIPLINA. AUSÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO. NECESSIDADE DE DILAÇÃO PROBATÓRIA. NÃO PROVIMENTO. 1. A garantia provisória de emprego, mesmo a decorrente do gozo de benefício previdenciário, não impede a rescisão contratual por justa causa e o exame da regularidade da dispensa demanda a observância do contraditório com a necessária dilação probatória vedada na ação mandamental, que é de cognição sumária, não exauriente. 2. Na presente hipótese, a prova préconstituída por si só não é suficiente para se constatar ou não a impossibilidade de manutenção do vínculo empregatício por alegada desproporcionalidade entre a falta cometida e a punição aplicada ante o suposto ato de indisciplina pela não utilização de equipamentos de proteção individual obrigatórios. 3. Logo, a manutenção da decisão agravada que deu provimento ao recurso ordinário da impetrante para cassar a decisão que determinou a reintegração do obreiro é medida que se impõe. Agravo a que se nega provimento." (ROT-0027254-09.2023.5.04.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, DEJT 21/03/2025)

"RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR QUE INDEFERIU PEDIDO DE TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA. REVERSÃO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA E PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. NECESSIDADE DE DILAÇÃO PROBATÓRIA. VIOLAÇÃO DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO NÃO CARACTERIZADA. PRECEDENTES. 1. Cuida-se de Mandado de Segurança impetrado contra decisão que indeferiu pedido de concessão de tutela provisória de urgência, em caráter antecipatório, que visava à reversão da justa causa e ao pagamento das verbas rescisórias, sob a alegação de conduta abusiva do empregador. 2. Ocorre que, para perquirir sobre eventual direito às verbas rescisórias, é mister, no caso, constatar-se primeiramente a ilegalidade da demissão por justa causa, cuja nulidade se discute no feito matriz, o que demanda efetiva dilação probatória e que não se compadece com a natureza do mandado de segurança. Precedentes. 3. Nesse cenário, é forçoso concluir que a Autoridade Coatora, ao indeferir o pedido de tutela provisória, decidiu em compasso com os parâmetros estabelecidos pelo art. 300 do CPC de 2015, não resultando daí a violação de direito líquido e certo do impetrante. 4. Recurso Ordinário conhecido e não provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário Trabalhista n.º TST-ROT-0013701-82.2024.5.03.0000, em que é RECORRENTE IGOR ACHILLES CHAVES, RECORRIDA NOVARTIS BIOCIENTIAS SA, CUSTOS LEGIS MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e AUTORIDADE COATORA JUIZ DA 5.ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE." (ROT-0013701-82.2024.5.03.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Luiz José Dezzena da Silva, DEJT 08/11/2024)

Por fim, importa ressaltar que a compreensão contida na OJ 142 desta Subseção somente se aplica "*quando demonstrada a razoabilidade do direito subjetivo material*", o que não restou verificado nos autos originários. No cenário em exame, os elementos de prova não conferem o suporte necessário para a manutenção da medida liminar.

Não se trata, pois, de trabalhador detentor de estabilidade provisória ou de qualquer outra garantia de emprego que autorize a proteção imediata via tutela de urgência. A aplicação do referido verbete exige que a probabilidade do direito seja ostensiva, o que é afastado pela controvérsia fática instaurada sobre a motivação da dispensa.

Assim, ausentes os requisitos do art. 300 do CPC, a decisão do juízo originário que determinou a imediata reintegração afronta o direito líquido e certo da impetrante, devendo ser mantida a segurança concedida pelo Tribunal Regional.

À vista do exposto, **nego provimento** ao agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção II Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer do agravo** e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 14 de abril de 2026.

MORGANA DE ALMEIDA

Ministra Relatora

