



PROCESSO Nº TST-RR - 101594-72.2016.5.01.0057

ACÓRDÃO
1ª Turma
GMHCS/gmh/cer

AGRAVO DO RECLAMANTE. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. JUSTA CAUSA FUNDAMENTADA NA PRÁTICA DE ATO DE IMPROBIDADE. REVERSÃO EM JUÍZO. VALOR DA INDENIZAÇÃO (R\$ 50.000,00). Ante as razões apresentadas pelo agravante, afasta-se o óbice oposto na decisão agravada.

Agravo conhecido e não provido.

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA. DANOS MORAIS. JUSTA CAUSA FUNDAMENTADA NA PRÁTICA DE ATO DE IMPROBIDADE. REVERSÃO EM JUÍZO. VALOR DA INDENIZAÇÃO (R\$ 50.000,00). Aparente violação do art. 5º, V, da Constituição Federal, a ensejar o provimento do agravo de instrumento.

Agravo de instrumento conhecido e provido.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. DANOS MORAIS. JUSTA CAUSA FUNDAMENTADA NA PRÁTICA DE ATO DE IMPROBIDADE. REVERSÃO EM JUÍZO. VALOR DA INDENIZAÇÃO (R\$ 50.000,00). PRINCÍPIOS DA RAZOABILIDADE E DA PROPORCIONALIDADE. ALEGAÇÃO DE INOBSERVÂNCIA DEMONSTRADA. PRETENSÃO DE MAJORAÇÃO ACOLHIDA (R\$ 200.000,00). À luz dos critérios definidos na doutrina e na jurisprudência para a fixação do valor da indenização por danos morais e das particularidades do caso concreto, verifica-se a notória desproporcionalidade passível de ensejar a majoração do *quantum* indenizatório.

Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 101594-72.2016.5.01.0057, em que é Recorrente(s) **ALVARO MAIA DA COSTA** e é Recorrido(s) **PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRAS**.

Em decisão monocrática, neguei provimento aos Agravos de Instrumento do reclamante e da reclamada, confirmando a decisão negativa de seguimento dos recursos de revista pelos próprios e jurídicos fundamentos.

Contra tal decisão, apenas o reclamante interpõe agravo interno.

Intimada para se manifestar sobre o recurso, a parte agravada apresentou razões.

Determinada a inclusão do feito em pauta, na forma regimental.

É o relatório.

VOTO

A)AGRAVO

Preenchidos os pressupostos extrínsecos, **prossigo** no exame do agravo interna. A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

Trata-se de agravo(s) de instrumento contra decisão do Tribunal Regional que denegou seguimento ao(s) recurso(s) de revista.

Na(s) minuta(s) de agravo(s) de instrumento, a(s) parte(s) agravante(s) defende(m) o trânsito do recurso de revista, insistindo na viabilidade do recurso à luz das hipóteses de admissibilidade previstas no art. 896 da CLT.

Decido.

Na hipótese, contudo, as razões recursais não logram êxito em demonstrar o desacerto da decisão agravada.

Neste contexto, há de ser mantida a conclusão do Tribunal Regional, no sentido de denegar seguimento a recurso de revista que não se viabiliza por nenhuma das hipóteses do artigo 896 da CLT, seja naquelas previstas em suas alíneas "a", "b" e "c", seja naquelas previstas nos parágrafos 2º, 9º e 10º do mencionado artigo, razão pela qual, a decisão agravada deve ser mantida, por seus próprios e jurídicos fundamentos.

Destaco, desde logo, que a adoção da decisão agravada atende à exigência legal e constitucional da motivação das decisões proferidas pelo Poder Judiciário, conforme já se consolidou a jurisprudência do Excelso Supremo Tribunal Federal (RHC 113308, Primeira Turma, Relator Min. Marco Aurélio, Redator do acórdão Min. Alexandre de Moraes, Dj 02/06/2021).

Registre-se, por fim, que não há falar em incidência do art. 1.021, § 3º, do CPC/2015, pois esse dispositivo aplica-se aos agravos internos, e não ao(s) agravo(s) de instrumento.

Ante o exposto, com fundamento no artigo 118, X, do Regimento Interno do TST, nego provimento ao(s) agravo(s) de instrumento.

Restou confirmada, por seus próprios fundamentos, a decisão negativa de seguimento do recurso de revista, de seguinte teor:

Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado / Indenização por Dano Moral / Desconfiguração de Justa Causa.

Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado / Indenização por Dano Moral / Valor Arbitrado.

Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 5º, inciso V; artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

- violação d(a,o)s Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 223-G, §1º, inciso IV.

Nos termos em que prolatada a decisão, especificamente com relação aos valores arbitrados da indenização a título de dano moral, ressalta-se que o Colegiado, ao fixar o indenizatório, deixou consignados quantum os parâmetros levados em consideração, não se vislumbrando ofensa aos princípios da razoabilidade e sendo certo que a fixação do montante é questão que se vincula ao poder discricionário do juízo. Nessa medida, dessume-se que indene a literalidade dos dispositivos pertinentes.

Tampouco, vislumbra-se violação ao artigo 223-G, da CLT, uma vez que o mesmo teve sua vigência iniciada após o término da relação contratual havida entre os litigantes.

CONCLUSÃO NEGO seguimento ao recurso de revista.

No agravo interno, o reclamante afirma que o valor arbitrado à indenização por danos morais é *"extremamente módico, considerando-se: (i) a gravidade do dano imposto ao reclamante; (ii) a altivez econômica da ré; ou mesmo a (ii) a remuneração recebida pelo reclamante à época, que somava o importe de R\$ 45.301,06 (quarenta e cinco mil trezentos e um reais e seis centavos)".* Alega que o valor da indenização por danos morais – R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) – *"corresponde a 1.103 salários do autor à época"*. Aponta violação dos arts. 5º, V e X, da CF e 223-G, § 1º, IV, da CLT.

Ao exame.

A teor do acórdão regional, o reclamante, após mais de 30 (trinta) anos de prestação de serviços à Petrobras, sem *"qualquer anotação desabonadora na ficha funcional"* ou *"punições pretéritas"*, foi dispensado por justa causa, *"por ter procedido ao registro de programas de computador supostamente de propriedade da ré; por ter o empregado direcionado projetos da Petrobras para favorecimento da empresa do filho, valendo-se de informações internas da empresa, para viabilizar a contratação por meio de consórcio de empresas, tendo o filho exigido uma taxa de 10% do valor contratado; por ter enviado documentos internos da PETROBRAS, para a empresa do filho, contendo informações relacionadas a negócios da PETROBRAS, como estimativa de preços futuros de produtos, estimativas de produção e consumo de produtos e premissas de avaliação econômicas internas"*.

A justa causa foi revertida em juízo, tendo o Tribunal de origem entendido pela *"existência de irregularidades da comissão interna de apuração – CIA, por instaurar procedimento administrativo para apuração da conduta do autor, com proibição expressa de assistência por advogado"* e sem oportunizar o acesso do reclamante ao parecer jurídico e ao relatório final produzidos pela Comissão, bem como pela ausência de prova de que *"o autor se valeu de tráfico de influência na Petrobras, ou do prestígio da empresa, para direcionamento e favorecimento das empresas do filho"*.

Em consequência, a Corte Regional condenou a Petrobras ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais).

Acerca do valor da indenização por danos morais, há que se observar a sua dupla finalidade, ou seja, a função compensatória e a função pedagógico-punitiva.

Presentes tais aspectos, alguns critérios devem ser definidos para a fixação do valor da indenização.

Em primeiro lugar, a indenização não pode ser excessiva à parte que indeniza, de forma a ensejar uma fonte de enriquecimento indevido. Também não pode ser fixada em valores irrisórios e apenas simbólicos.

A doutrina e a jurisprudência tem se louvado de alguns fatores que podem ser considerados no arbitramento da indenização do dano moral: a) o bem jurídico danificado e a extensão da repercussão do agravo na vida privada e social da vítima, isto é, a intensidade e a duração do sofrimento experimentado, assim como a perda das chances da vida e dos prazeres da vida social ou da vida íntima; b) a intensidade do ânimo em ofender determinado pelo dolo ou culpa do ofensor; c) a condição econômica do responsável pela lesão; d) em determinados casos, o nível econômico e a condição particular e social do ofendido.

No caso, entendo que o valor fixado pelo Tribunal Regional (R\$ 50.000,00 - cinquenta mil reais) não é razoável e proporcional, merecendo ser majorado.

Ante o exposto, ante potencial afronta ao art. 5º, V, da Constituição Federal, **dou provimento** ao agravo, para afastar o óbice oposto na decisão agravada.

B) AGRAVO DE INSTRUMENTO

Preenchidos os pressupostos extrínsecos, prossigo no exame do agravo de instrumento.

Eis o teor da decisão agravada:

Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado / Indenização por Dano Moral / Desconfiguração de Justa Causa.

Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado / Indenização por Dano Moral / Valor Arbitrado.

Alegação(ões):

- violação do(s) artigo 5º, inciso V; artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

- violação d(a,o)(s) Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 223-G, §1º, inciso IV.

Nos termos em que prolatada a decisão, especificamente com relação aos valores arbitrados da indenização a título de dano moral, ressalta-se que o Colegiado, ao fixar o indenizatório, deixou consignados quantum os parâmetros levados em consideração, não se vislumbrando ofensa aos princípios da razoabilidade e sendo certo que a fixação do montante é questão que se vincula ao poder discricionário do juízo. Nessa medida, dessume-se que indene a literalidade dos dispositivos pertinentes.

Tampouco, vislumbra-se violação ao artigo 223-G, da CLT, uma vez que o mesmo teve sua vigência iniciada após o término da relação contratual havida entre os litigantes.

CONCLUSÃO NEGOU seguimento ao recurso de revista.

No agravo de instrumento, o reclamante afirma que o valor da indenização por danos morais merece ser majorado. Destaca a *"gravidade da conduta da agravada, que justifica uma indenização maior do que o valor de 1.103 salários do autor"*. Aponta violação dos arts. 5º, V e X, da CF e 223-G, § 1º, IV, da CLT.

Ao exame.

Acerca do valor da indenização por danos morais, há que se observar a sua dupla finalidade, ou seja, a função compensatória e a função pedagógico-punitiva.

Presentes tais aspectos, alguns critérios devem ser definidos para a fixação do valor da indenização.

Em primeiro lugar, a indenização não pode ser excessiva à parte que indeniza, de forma a ensejar uma fonte de enriquecimento indevido. Também não pode ser fixada em valores irrisórios e apenas simbólicos.

A doutrina e a jurisprudência tem se louvado de alguns fatores que podem ser considerados no arbitramento da indenização do dano moral: a) o bem jurídico danificado e a extensão da repercussão do agravo na vida privada e social da vítima, isto é, a intensidade e a duração do sofrimento experimentado, assim como a perda das chances da vida e dos prazeres da vida social ou da vida íntima; b) a intensidade do ânimo em ofender determinado pelo dolo ou culpa do ofensor; c) a condição econômica do responsável pela lesão; d) em determinados casos, o nível econômico e a condição particular e social do ofendido.

No caso, entendo que o valor fixado pelo Tribunal Regional (R\$ 50.000,00 - cinquenta mil reais) não é razoável e proporcional, merecendo ser majorado.

Ante o exposto, ante potencial afronta ao art. 5º, V, da Constituição Federal, **dou provimento** ao agravo de instrumento, para afastar o recurso de revista.

I - CONHECIMENTO

1. PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Preenchidos os pressupostos extrínsecos do recurso de revista.

2. PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DANO MORAL. JUSTA CAUSA FUNDAMENTADA NA PRÁTICA DE ATO DE IMPROBIDADE. REVERSÃO EM JUÍZO. VALOR DA INDENIZAÇÃO.

A decisão regional está assim fundamentada:

*"Recurso do Autor
NULIDADE DA JUSTA CAUSA
[...]*

Conforme se verifica no "aviso de dispensa" de fls. 2232, foi aplicada ao autor pena disciplinar de dispensa por justa causa, por ter o empregado procedido ao registro de programas de computador supostamente de propriedade da Ré; por ter o empregado direcionado projetos da PETROBRAS, para favorecimento da empresa do filho, valendo-se de informações internas da empresa, para viabilizar a contratação por meio de consórcio de empresas, tendo o filho exigido uma taxa de 10% do valor contratado; por ter enviado documentos internos da PETROBRAS, para a empresa do filho, contendo informações relacionadas a negócios da PETROBRAS, como estimativa de preços futuros de produtos, estimativas de produção e consumo de produtos e premissas de avaliação econômicas internas, citando como exemplo de documento enviado o Relatório de Viabilidade Econômica (EVTE): FEL 1 - Estocagem Subterrânea de GN (ESGN) - Caverna de Sal da área de Gás & Energia" (ID. d87f0ee). O documento cita, ainda, que as faltas disciplinares caracterizam infração a vários dispositivos normativos da Companhia, por infração ao código de ética, prática de nepotismo ou ato contrário à lei ou normas da Companhia (ID. d87f0ee).

Por outro lado, por estar o empregado sujeito às normas da CLT há de ser observado que, por ser a justa causa a mais severa punição imposta ao empregado, o Judiciário deverá apurá-la cautelosamente, analisando os pormenores do conjunto probatório produzido pelas partes.

Somente poderá ser reconhecida no momento que não mais pairar dúvidas quanto à prática ilícita imputada.

É cediço que, para o reconhecimento da justa causa, necessário se faz o cometimento pelo empregado de falta grave e atual e, ainda, que haja relação de causa-efeito entre o ato praticado pelo empregado e a resolução do contrato. Além disso, a falta cometida há de impossibilitar a continuidade da relação empregatícia e ser demonstrada de forma robusta, não bastando, para tanto, meros indícios, tendo em vista os efeitos avassaladores que podem advir para a vida profissional do trabalhador.

Diante do entendimento consubstanciado na Súmula nº 212, do C.TST, cabe ao empregador o ônus de provar o término do contrato de trabalho, tendo em vista o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.

Ocorre que os elementos dos autos não subsidiam a tese da defesa. Isso porque, embora seja possível verificar conduta reprovável do autor, no tocante à infração do 'código de ética da empresa e guia de conduta da Petrobras', certo é que tais infrações não caracterizam a alegada 'conduta gravíssima' a ensejar a aplicação da justa causa, após 30 anos de prestação de serviços à empresa, haja vista que o trabalhador, até então, nunca teve qualquer anotação desabonadora na ficha funcional, com punições pretéritas.

Inicialmente, cumpre destacar que apropriedade do software ANVEC é objeto de discussão em processo instaurado na Justiça Federal (processo nº 0164682-41.2016.4.02.5101), conforme fls. 3814/3826. No depoimento prestado às fls. 4728 o autor esclarece que o programa teria sido por ele desenvolvido durante a década de 70, já estando pronto em 1980, quando ingressou na Ré, tendo, no entanto, alterado o nome para adequá-lo ao uso específico da empresa. Assim, a discussão acerca da propriedade do software - um dos fundamentos de que se valeu a Ré para aplicação da penalidade imposta ao obreiro - está afeta à Justiça Federal e não será levada em conta como justificadora da justa causa aplicada.

Em segundo plano, cabe analisar as alegações de irregularidades na instauração e apuração dos fatos pela CIA - Comissão Interna de Apuração.

Quanto à data da conclusão do relatório, nenhum data de conclusão do relatório irregularidade se verifica. O relatório da CIA foi oficialmente concluído em 23/05/2016 e a dispensa ocorreu em data pretérita, dia 20/05/2016. No entanto, o e-mail de fls. 2618 ('Apresentação do relatório final da CIA') comprova a alegação do preposto da Ré, às fls. 4730/4731, de que: 'ao final da primeira quinzena de maio, todo o trabalho da comissão estava concluído e apresentado à autoridade constituinte; o relatório formal demorou alguns dias a ser assinado, pois tinha mais de 900 páginas, necessitava ser assinado em todas as folhas pelos 5 integrantes da comissão, além de ser necessária a revisão da formatação antes das

assinaturas; o conteúdo não teve qualquer alteração entre o que constou do relatório final e o que foi apresentado em ambas as reuniões à autoridade constituinte' (ID. 03189d6 - Pág. 2/3).

No mesmo sentido são as declarações da testemunha HUMBERTO, membro e coordenados da CIA, às fls. 4733: 'o relatório foi apresentado à autoridade constituinte, gerente executivo do CENPES, no dia 12 de maio; a partir daí, a autoridade constituinte já tinha a prerrogativa de tomar a sua decisão; quando foi apresentado o relatório, aguardava apenas parecer do jurídico e o parecer não recomendou qualquer alteração, sendo o relatório final idêntico ao que foi apresentado ao gerente do CENPES, no dia 12 de maio; após essa data, apenas receberam a resposta do jurídico, imprimiram duas vias do relatório que tinha quase mil páginas, todos os membros assinaram todas as vias e encaminharam uma via ao gerente executivo do CENPES e outra ao setor de inteligência e segurança corporativa' (ID. 03189d6 - Pág. 6).

Tendo em vista a demora justificável em assinar todas as páginas do relatório e a eminente finalização do contrato do autor, por adesão ao PIDV, não se vislumbra qualquer irregularidade na comunicação da dispensa em data anterior a formalização do relatório, eis que a conclusão do trabalho realizado pela CIA já havia sido apresentada e era de conhecimento dos superiores hierárquicos.

Mesmo que não lido integralmente o DIP, apesar de existir orientação nesse sentido, restou evidenciado que o autor tinha plena ciência do objeto da apuração Na parte 5 do Relatório final, às fls. 2660, consta que: 'Na abertura dos trabalhos com o empregado, não houve leitura ipsi literis do DIP de criação da Comissão, apesar de haver esta orientação no padrão PPOV4-00056. Os termos registrados no DIP em relação ao "uso indevido dos aplicativos" e "desvio de conduta" poderiam desvirtuar o objetivo do primeiro dia de recuperação do histórico de desenvolvimento dos softwares. Houve o esclarecimento em termos gerais para os objetivos da apuração, ou seja, coletar fatos que definissem a autoria e propriedades dos aplicativos e sobre condutas adotadas pelo empregado em relação aos softwares.' (ID. 082a59c - Pág. 2).

Também é possível verificar que foi esclarecido a respeito do objeto da apuração da CIA, conforme trecho contido na parte 5 do Relatório final, às fls. 2882: 'Aos 19 dias do mês de abril do ano de 2016, na cidade do Rio de Janeiro, compareceu o Sr. Álvaro Maia da Costa, Engenheiro Civil Sênior, matrícula 080.396-9, órgão de lotação CENPES e documento de identidade 2896834-5 IFP e CPF 348322897-72, que uma vez instado a esclarecer os fatos objeto da presente apuração, instituída pelo DIP CENPES 030/2016, de 17/03/2016, o qual lhe foi esclarecido, (...).'

Ademais, conforme demonstrado pela Ré, às fls. 3615, do documento intitulado 'PP-0V4-00056' (ID 123b9f8), a leitura do DIP de constituição não é obrigatória:

'6.3.4. Entrevistas

(...)

b. (...) Aberta a sessão, o Coordenador deverá informar às pessoas o objetivo da Comissão Interna de Apuração (podendo ser pela leitura do DIP de constituição).'

O documento comprova, portanto, que a leitura integral da DIP de constituição não era obrigatória, bastando que a pessoa objeto da CIA tivesse conhecimento dos fatos apurados.

Quanto à composição da comissão o documento intitulado 'PP-0V4-00056', às fls. 3613, prevê que a CIA será composta, no mínimo, por 5 membros, logo, também não se verifica qualquer irregularidade na composição da comissão (ID 123b9f8):

'6.2.1.1. Apurações com suspeita de fraude ou corrupção

Em casos que envolvam a suspeita de fraude ou corrupção, a composição da Comissão Interna de Apuração deverá conter, no mínimo, 5 (cinco) integrantes, sendo, pelo menos, um pertencente à GISC, um pertencente ao Jurídico e outro pertencente à Conformidade ou à Auditoria Interna. Nestes casos também deverá haver a participação de um membro técnico na composição da Comissão Interna de Apuração, sendo que este deverá estar lotado em área diversa da Gerência Executiva envolvida'.

No que tange à imparcialidade do Sr. ANDERSON RAPELLO, membro da comissão, melhor sorte não assiste ao obreiro. No e-mail anexado com a inicial, às fls. 197, não se verifica o tom ríspido sustentado pelo autor, mas apenas divergências de ordem técnica. Nesses exatos termos foram os esclarecimentos prestados pela testemunha HUMBERTO, coordenador da CIA, às fls. 4734: 'no segundo dia de oitiva do reclamante, logo no início, o reclamante levantou a suspeição do membro Anderson, levando impresso um e-mail resposta de Anderson, relativo à discussão técnica de um projeto, que o reclamante entendeu ter sido muito ríspido; o depoente não acolheu a suspeição, pois discussões técnicas são comuns, os termos do e-mail não eram agressivos nem ofensivos e no curso dos trabalhos da comissão, por ser dever do coordenador, observou a atuação de todos os membros, não vislumbrando qualquer imparcialidade de Anderson ou de qualquer outro membro.' (ID. 03189d6 - Pág. 7).

Conforme destacado pela defesa, o Autor trouxe aos autos normativos de empresa diversa nos quais visa embasar suas alegações de irregularidades, como o 'REGULAMENTO DA CI', às fls. 177 (ID. be7c243); 'REGIME DISCIPLINAR', às fls. 290 (ID. b028f9f); 'REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO DE ÉTICA', às fls. 304 (ID. 314c1cf); 'TRATAMENTO E MONITORAMENTO DE DENÚNCIAS', às fls. 299 (ID. 116a48e) e 'MODELO DE CONVOCAÇÃO CIA', às fls. 276 (ID. 176b6eb) - todos referentes à Petrobras Distribuidora S.A. (BR).

Não obstante, era ônus da Ré apresentar os regulamentos e normativos internos da empresa. Ora, ao alegar que não ocorreram irregularidades na instauração e apuração dos fatos pela CIA - Comissão Interna de Apuração, a Ré atraiu para si o ônus de comprovar o fato extintivo do direito. Incumbia, portanto, à defendente, produzir a prova de suas alegações, de modo que se validasse a dispensa por justa causa, com base em normativo interno, mesmo sem assegurar a presença de advogado, sem garantir o pleno contraditório / ampla defesa e sem apresentação de parecer jurídico ao final do procedimento.

Cumprido ressaltar que a Ré, em defesa, admite que houve sim elaboração de parecer jurídico, porém alega sigilo e, por isso, o documento não teria sido compartilhado com o autor.

Observa-se, porém, que não só o parecer jurídico não foi compartilhado com o autor como também o próprio relatório final produzido pela comissão, tanto que o reclamante ajuizou ação para "exibição do Relatório e todos os documentos acessórios e de conclusão produzidos pela CIA, que resultaram na dispensa por justa causa do Autor", conforme cópia do processo anexo fls. 1245/2129.

Some-se a isso, a informação contida no e-mail intitulado "convite de entrevista", às fls. 173, no qual o coordenador da comissão, sr. Humberto de Oliveira Maia Neto, informa que seria apenas uma "entrevista" e que "Como se trata de assunto interno da Petrobras, os procedimentos da companhia proíbem a presença de terceiros, ou seja para estes casos a companhia orienta não ser admissível a presença de advogados, considerando que não se trata de processo administrativo, mas de mera questão interna corporis da Companhia".

Ressalte-se que o Autor requereu que os advogados estivessem presentes (fls. 174) e que a Ré não comprova que o regulamento empresarial proíbe que o autor fosse assistido por advogado - o que soa, no mínimo, abusivo, já que não se vislumbram razões a impedir a assistência por advogado, por tratar-se de comissão interna de apuração da conduta infracional do autor.

Merece igualmente destaque o fato de o autor ter sido supostamente 'convidado para entrevista', quando a prova dos autos deixa clara a intenção do empregador de acusá-lo pelas infrações investigadas: registro indevido do programa e favorecimento da empresa do filho.

A CIA tem 'objeto', e não 'pessoas' numa relação jurídica. Nessa situação, os 'fatos' são apurados e os supostos responsáveis eventualmente identificados. Esses supostos responsáveis, quando são ouvidos, o são como 'testemunhas', não como pessoas investigadas e, portanto, sem direito à ampla defesa e ao contraditório.

Ocorre que na hipótese dos autos, o autor não foi ouvido como mera 'testemunha', conforme confessa o coordenador da comissão, sr. HUMBERTO, quando afirma que, no primeiro dia de depoimento do autor, 'não foi feita a leitura do DIP para não prejudicar a estratégia de apuração do primeiro dia', que 'acredita que sequer usaram a palavra conduta como objeto da apuração no segundo dia, não foi lido o DIP; no segundo dia, o reclamante foi informado que a sua conduta também seria objeto de apuração que a reclamada havia tido acesso aos correios eletrônicos e dada a oportunidade de refazer depoimentos do dia anterior'.

Ao final do depoimento o coordenador da comissão destacou ainda que o autor solicitou a presença de seus advogados e que foi esclarecido que a presença de advogado não seria permitida, por se tratar de procedimento administrativo (fls. 4734).

Evidenciado, portanto, que não se tratou de mero 'convite para entrevista', mas de apuração de conduta irregular do empregado através de procedimento administrativo. Por isso, deveria ter sido assegurado ao autor a assistência por advogado durante a apuração dos fatos, bem como o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa, inclusive, no que toca a possibilidade de ter acesso ao relatório conclusivo da comissão para apresentação de recurso.

Ressalte-se que no depoimento pessoal o coordenador da comissão fala em "estratégia", logo, não se tratou de mera apuração de comportamento desabonador do reclamante. Confirma-se, portanto, a alegação do obreiro de que foi "enganado" acerca da importância da apuração realizada pela CIA.

Evidenciada, portanto, irregularidades na condução da apuração dos fatos pela CIA, já que, efetivamente, não se tratava de 'entrevista', mas de apuração da conduta faltosa do autor, por procedimento administrativo, devendo ser permitida assistência por advogado e o exercício do contraditório e ampla defesa. A mera 'entrevista do empregado', com colheita de depoimento de 37 laudas e a possibilidade de juntada de documentos não permite concluir que lhe foi assegurada possibilidade de defesa plena.

No que tange à conduta faltosa do empregado, a ensejar a dispensa por justa causa, o relatório da CIA, às fls. 2691, descreve a atuação do empregado alavancando serviços para BBLINK e MODECOM, já que nas pesquisas aos correios eletrônicos do empregado ficou evidente que o mesmo prospectava profissionais e órgãos de contato potencialmente interessantes para (ID. c46fd62 - Pág. BBLINK, empresa do filho do autor 5/6). Além disso foram evidenciadas diversas reuniões no EDISE para tratar questões relacionadas a negócios da BBLINK e MODECOM, inclusive com empresas fornecedoras sem relação comercial com a PETROBRAS.

Em seu depoimento perante a CIA o autor alegou (ID-89bc78a):

'(...) Quando questionado sobre os inúmeros acessos do seu filho ao EDISE, no período em que foi assessor da DE&P e Presidência, respondeu que eram apenas visitas e não houve tratamento de nenhum negócio relacionado às suas empresas. Quando questionado sobre reuniões marcadas entre seu filho, o engenheiro Álvaro Maia e outras empresas encontradas no seu correio, respondeu que apesar de existirem reuniões marcadas com seu filho e empresas na sua sala, nunca foi discutido nada com atividades relacionadas com a PETROBRAS. Comentou que foram marcadas algumas reuniões com a ESSS, visando negócios futuros, mas nunca foram discutidos negócios relacionados com a PETROBRAS e que desconhecia que existiam estas limitações. Quando questionado sobre sua influência no acesso do seu filho a diversos profissionais da PETROBRAS, respondeu que nunca indicou seu filho para nenhum contato na PETROBRAS. Comentou que mesmo que tenha indicado alguém ou falado com alguém, seu filho nunca realizou nenhum negócio com a empresa. Explicou que seu filho, em determinado momento, buscou o desenvolvimento de representações comerciais na área de óleo e gás e buscou alguns contatos, mas nunca obrigou ninguém a receber seu filho.'

O autor, ao prestar depoimento pessoal alegou:

(...)

Extraí-se do depoimento que foram analisados documentos e e-mails do autor extraídos do 'correio eletrônico'; não do computador corporativo do autor ou de seu e-mail corporativo, mas sim dos 'arquivos do TI'. A análise dos 'correios', portanto, não se limitou aos e-mails corporativos, devendo ser ressaltado, no particular, que como qualquer outro sigilo protegido constitucionalmente, o acesso ao e-mail pessoal

de um empregado, ou ex-empregado, depende de autorização prévia judicial, em decisão fundamentada, não podendo ser feito arbitrariamente pelo empregador.

Portanto, mais uma vez demonstra-se a irregularidade na apuração dos fatos pela CIA.

Extrai-se também do depoimento que embora tenha havido estudo em curso para concretização do contrato entre a empresa ALLIS e a BBLINK, não houve contratação e nada se pagou; que o filho do autor não prestou serviços à PETROBRAS; que as empresas BB LINK e MODECOM nunca tiveram contrato com a reclamada; que a empresa BB LINK do filho do depoente prestou um único serviço à empresa ALLYS, que é uma derivada do Instituto Tecgraf da PUC; que o projeto não era específico para a reclamada e podia atender a qualquer empresa de petróleo; que a empresa do filho tentou se consorciar à empresa SSO, mas nada se concretizou.

Digno de nota, ainda, a alegação de que o reclamante foi assessor da diretoria e da presidência; que nessa qualidade poderia assinar contratos e dispensar licitação, porém, mesmo assim, o filho do autor não se beneficiou de qualquer contrato firmado diretamente com a PETROBRAS. Não se verifica, portanto, a exploração de prestígio do Autor, dentro da PETROBRAS, para favorecimento da empresa do filho. O direcionamento com informações de seu conhecimento (preços e condições), formas de negociação e até indicação de contatos a favorecer o filho não evidencia conduta irregular por ter o autor se valido do prestígio da empresa. Ao prestar depoimento o autor confessou a realização de reuniões com outras empresas, no interior da PETROBRAS, visando negócios futuros, mas informou desconhecer que existiam limitações quanto à possibilidade de se reunir com outras empresas na sede do empregador.

Não obstante, a conduta do obreiro, conforme ressaltado, não evidencia tráfico de influência dentro da PETROBRAS, pois nenhum contrato foi formalizado com a empresa do filho e não houve qualquer prejuízo financeiro para a PETROBRAS; o objetivo não era de auferir vantagem indevida. No máximo, poderia se falar em quebra de conduta do código de ética, o que não configura a justa causa por 'falta gravíssima' que a Ré tenta imputar-lhe.

Primeira testemunha do reclamante: [...]

O depoimento da primeira testemunha do autor, à época dos fatos, gerente de propriedade intelectual na reclamada, evidencia que foi procurado para elaborar parecer sobre o registro do software pelo autor e que houve toda uma "estratégia" por parte do gerente geral e setorial, não lhe tendo sido apresentada a documentação solicitada para realização do parecer conclusivo.

Digno de nota, ainda, que a testemunha expõe que o procedimento da CIA foi alterado, por determinação da presidência, justamente por não permitir aos investigados conhecimento do motivo da investigação e ampla defesa.

Segunda testemunha do reclamante: [...]

Extrai-se do depoimento do sr. Humberto que a empresa MODECON foi constituída pelo reclamante, em 2006 e que houve um acordo entre autor e PETROBRAS de que o autor poderia continuar prestando serviços à Petromisa e a empresa MODECON era usada pelo reclamante para atender outras empresas, inclusive a Petromisa; que, no entanto, a empresa foi transferida para o filho do reclamante em 2011 e que no site "o reclamante é apresentado como consultor e também é apresentado como escopo da empresa o próprio currículo das atividades do reclamante, em projetos de poços, fundação de plataforma e outros desenvolvidos junto à reclamada".

Ora, se a PETROBRAS, através de acordo com o empregado, permitiu que o Autor permanecesse prestando serviços a outras empresas através da MODECON, não se verifica qualquer irregularidade em apresentar-se, no site da empresa, como consultor - mesmo após a transferência para o filho -, expondo seu currículo e atividades desempenhadas na Ré, eis que decorrentes do prestígio pessoal do Autor, adquirido nos 30 anos de experiência no ramo e na formação diferenciada, com Mestrado e Doutorado no exterior, desenvolvimento de software e referência na perfuração no sal.

Justificável, inclusive, o desconhecimento do autor no que tange à possibilidade de reunir-se com outras empresas dentro da PETROBRAS, já que, conforme se extrai do depoimento do sr. Humberto, o empregador tinha conhecimento e, inclusive, permitia que a empresa Modecom fosse usada pelo reclamante para atender outras empresas. A prova produzida nos autos deixa clara a existência de irregularidades da comissão interna de apuração - CIA, por instaurar procedimento administrativo para apuração da conduta do autor, com proibição expressa de assistência por advogado e sem assegurar o contraditório e ampla defesa. Além disso, não evidenciado que o autor se valeu de tráfico de influência na PETROBRAS, ou do prestígio da empresa, para direcionamento e favorecimento das empresas do filho; pelo contrário, os elementos dos autos demonstram que o autor se valeu tão somente do seu prestígio pessoal, adquirido por ser especializado em perfuração no sal, um dos responsáveis por viabilizar o pré-sal, tornando-se, inclusive, referência em todos os projetos voltados à área de Geomecânica.

Cumprе ressaltar, ainda, que nenhum dos negócios referidos pela Ré foram efetivados e que não houve qualquer prejuízo financeiro para a PETROBRAS. No caso, não se trata apenas de adequação da conduta do autor às hipóteses de falta grave previstas no art. 482 da CLT. Observa-se que o empregador motivou a dispensa, com base em conflito de interesse, violação do código de ética e conduta, bem como favorecimento e direcionamento de contratos para beneficiar o filho, porém, não demonstrados de forma satisfatória os motivos estabelecidos para fundamentar a justa causa. No máximo, poder-se-ia afirmar que a atuação do autor violou normativos de ética e conduta do empregador, porém, nada que justificasse a imputação de "falta gravíssima", por favorecimento de prestígio dentro da PETROBRAS, a ensejar a aplicação da justa causa, às vésperas de implementação do PIDV, ao qual havia aderido em 2014. Certo é que, para que a justa causa ocorra, faz-se necessária a presença simultânea de três elementos essenciais: a falta grave propriamente dita, a imediatidade da aplicação da sanção e a proporcionalidade entre o ato faltoso e a pena aplicada.

No caso, conforme destacado, sequer verificada a falta grave ensejadora do rompimento do contrato por justa causa, ainda mais se levado em consideração que o contrato de trabalho se desenvolveu por 30 anos e que o autor não possuía qualquer anotação desabonadora em sua ficha de

registro.

Tem-se, portanto, que os motivos apresentados pelo empregador para motivar o ato de dispensa do empregado não existem ou, no máximo, ensejam modalidade de punição mais branda, mas não a dispensa por justa causa. Há de ser declarada, portanto, a nulidade da justa causa, com a reinclusão do autor no PDIV, nos exatos termos em que ofertado, inclusive no que tange à forma de término do contrato de trabalho.

Por inexistir qualquer estabilidade ou dispensa discriminatória, não há falar em reintegração do obreiro.

Pelo exposto, para declarar dou parcial provimento a nulidade da justa causa, com a reinclusão do reclamante no PDIV, nos exatos moldes já aprovados nos dias que antecederam a dispensa do Autor, inclusive quanto ao valor previsto no regulamento, e o pagamento de saldo de salário de 3 dias, bem como quanto à forma de término do contrato de trabalho previsto no plano de demissão voluntária.

(...)

DANO MORAL

O recorrente insurge-se contra a sentença visando, ainda, o deferimento de uma indenização por dano moral, devidamente comprovado nos autos, no valor de R\$ 1.500.000,00, proporcional à sua remuneração total, de R\$ 45.301,06, e ao tempo em que perdurou o contrato (30 anos), pelos seguintes motivos: (1) foi acusado e inquirido SEM saber o real motivo; (2) não teve ciência do Relatório mesmo após a dispensa; (3) NÃO lhe foi oportunizada a assistência, a apresentação de defesa, ou qualquer meio de prova; (4) foi menosprezado por vindicar, descontente a revisão de sua redução salarial, após 30 (trinta) anos de serviços prestados à Recorrida; (5) foi dispensado por Justa causa ANTES mesmo da conclusão do relatório da CIA, tão somente para que "perdesse" o direito ao PIDV; (6) teve o contrato rescindido quando estava doente; (7) teve seu plano de saúde abruptamente rompido no momento em que mais precisava; (8) frustrou-se pela expectativa, praticamente concretizada, de seus desligamento pelo PIDV, a fim de passasse a usufruir de sua aposentadoria; e (9) foi acusado de corrupção, sem que NADA ficasse comprovado a tal respeito.

Assiste razão ao Autor.

O dano moral tem origem quando se verifica afronta aos deveres de lealdade, probidade e boa fé que as partes devem guardar na conclusão dos contratos, assim como, durante sua execução (art. 422 do Código Civil). A inobservância desse modo de proceder, pelos contratantes, pode resultar em dano moral (art. 186 do CC), em especial quando a conduta se revelar abusiva (art. 187 do CC).

Por força do art. 769 da CLT, os preceitos contidos na norma do art. 422 do Código Civil aderem ao contrato de trabalho, assim como, as dos artigos 186 e 187 do Código Civil, que podem ser aplicadas para justificar a condenação de dano moral, quando ocorrer violação aos deveres contidos no art. 422 do Código Civil.

É o caso dos autos, onde se verifica, comprovadamente, a dispensa do empregado com aplicação de uma inexistente "justa causa", com a finalidade de frustrar direitos do trabalhador, um vez que a empresa não logrou êxito em demonstrar, substancialmente, os fatos atribuídos ao reclamante, tendo, ainda, interrompido o plano de saúde do autor no momento em que o mesmo estava internado no hospital.

A justa causa provoca consequências terríveis à vida profissional do trabalhador, devendo ser aplicada realmente nos limites da CLT. Ocorrendo imputação desta natureza, não só haveria dano material (tentativa de subtrair parcelas devidas pela normal resilição do pacto e, no caso dos autos, beneficiar-se do PIDV ao qual o trabalhador aderiu), como também ofensa à dignidade do empregado, valor constitucionalmente protegido (art. 1º, III, CF), pois atribui ao empregado o cometimento de um fato sabidamente inverídico, especialmente, tratando-se de condutas típicas que ensejariam justa causa (art. 482 da CLT), todas graves e desabonadoras, inclusive restritivas na recolocação do trabalhador no mercado de emprego, especialmente por ser o Autor referência na área que, visivelmente, ofende e macula a honra subjetiva e objetiva do empregado, de atuação, ensinando condenação em dano moral.

Ademais, a postura da reclamada em cancelar repentinamente o plano de saúde do ex-empregado e de sua família, com certeza trouxe angústia e sofrimento ao Autor, além de caracterizar conduta antijurídica do empregador, em clara afronta à dignidade da pessoa humana. A indenização por danos morais é devida em razão do prejuízo à dignidade pessoal do empregado, com abalo de sua estrutura emocional refletindo no seu cotidiano.

A fixação do valor da condenação por danos morais é matéria que se situa na esfera do poder discricionário, que o parágrafo único do art. 953 do Código Civil, subsidiariamente aplicado ao Direito do Trabalho, confere ao Juiz.

Na quantificação do dano moral há de haver sopesamento, de forma ponderada, dos aspectos que envolvem a presente hipótese, tanto no que diz respeito à dor sofrida pelo Recorrente em virtude do ato perpetrado pela Ré, como à repercussão social do referido fato e às condições financeiras do recorrido, uma vez que o reclamante com atuação profissional de 30 anos foi demitido por justa causa, acusado de condutas gravíssimas não satisfatoriamente demonstradas pela Ré.

Entendo que a fixação do valor da indenização por danos morais no valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), afigura-se razoável e proporcional à intensidade do dano sofrido pelo reclamante, à repercussão social do referido fato, à finalidade pedagógico-punitiva e às condições econômicas da empresa, sem causar o enriquecimento sem causa do reclamante ou inviabilizar a "saúde" financeira da empresa.

Assim, dou parcial provimento para condenar a Ré ao pagamento de indenização por dano moral, no valor de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), nos termos da Súmula 439 do C. TST".

No recurso de revista, o reclamante alega que o valor arbitrado à indenização por danos morais é "desproporcional e desarrazoado, seja à gravidade do dano imposto ao autor/recorrente, seja à pujança econômica da ré/recorrida". Destaca "a remuneração recebida pelo reclamante à época, no importe de R\$ 45.301,06". Aponta violação dos arts. 5º, V e X, da CF e 223-G, § 1º, IV, da CLT.

Ao exame.

Acerca do valor da indenização por danos morais, há que se observar a sua dupla finalidade, ou seja, a função compensatória e a função pedagógico-punitiva.

Presentes tais aspectos, alguns critérios devem ser definidos para a fixação do valor da indenização.

Em primeiro lugar, a indenização não pode ser excessiva à parte que indeniza, de forma a ensejar uma fonte de enriquecimento indevido. Também não pode ser fixada em valores

irrisórios e apenas simbólicos.

A doutrina e a jurisprudência tem se louvado de alguns fatores que podem ser considerados no arbitramento da indenização do dano moral: a) o bem jurídico danificado e a extensão da repercussão do agravo na vida privada e social da vítima, isto é, a intensidade e a duração do sofrimento experimentado, assim como a perda das chances da vida e dos prazeres da vida social ou da vida íntima; b) a intensidade do ânimo em ofender determinado pelo dolo ou culpa do ofensor; c) a condição econômica do responsável pela lesão; d) em determinados casos, o nível econômico e a condição particular e social do ofendido.

No caso, entendo que o valor fixado pelo Tribunal Regional (R\$ 50.000,00 - cinquenta mil reais) não é razoável e proporcional, merecendo ser majorado para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Considero, para tanto, os parâmetros fixados na doutrina e na jurisprudência e as particularidades do caso concreto, em especial **i) a gravidade do ato ilícito praticado pela Petrobras, que atribuiu ao reclamante a prática de ato de improbidade, "fato sabidamente inverídico", sem possibilitar a ele o exercício do direito de defesa; ii) a repercussão do agravo, capaz de macular gravemente a imagem de um profissional experiente, "referência na área de atuação", e de dificultar a sua reinserção em um mercado de trabalho altamente competitivo; e iii) o alto padrão salarial do reclamante, cuja última remuneração recebida da Petrobras, no ano de 2016, totalizou R\$ 45.301,06 (quarenta e cinco mil e trezentos e um reais e seis centavos, fato incontroverso).**

A respaldar o entendimento ora adotado, destaco que essa Primeira Turma, ao julgamento do ARR-368-72.2010.5.01.0012, de minha relatoria (DEJT 19.05.2017), fixou em R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) a indenização pelos danos morais decorrentes da reversão em juízo da dispensa por justa causa de empregado da Petrobras, também pautada na prática de ato de improbidade.

Conheço do recurso de revista, por violação do art. 5º, V, da CF.

II – MÉRITO

DANO MORAL. JUSTA CAUSA FUNDAMENTADA NA PRÁTICA DE ATO DE IMPROBIDADE. REVERSÃO EM JUÍZO. VALOR DA INDENIZAÇÃO.

Conhecido o recurso de revista, por violação do art. 5º, V, da Constituição Federal, **dou-lhe provimento** para majorar o valor da indenização por danos morais para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, i) conhecer do agravo e, no mérito, dar-lhe provimento; ii) conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento; e iii) conhecer do recurso de revista, por violação do art. 5º, V, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para majorar o valor da indenização por danos morais, para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Brasília, 29 de abril de 2026.

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

HUGO CARLOS SCHEUERMANN

Ministro Relator