



Poder Judiciário Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0000373-35.2022.5.12.0023

Relator: KAREM MIRIAN DIDONE

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 26/06/2023

Valor da causa: R\$ 44.572,00

Partes:

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

ADVOGADO: WALDA HELENA DOS PASSOS OLIVEIRA TERCEROS

ADVOGADO: JORGE ALEXANDRE NIEDERAUER RAMOS

ADVOGADO: NIVALDO RIBEIRO

RECORRIDO: -----



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: NEILA CUNHA DA SILVA
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000373-35.2022.5.12.0023 (ROT)

RECORRENTE: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

RECORRIDO: -----

RELATOR: KAREM MIRIAN DIDONE

DEMORA INJUSTIFICADA PARA JULGAMENTO DE PROCESSO ADMINISTRATIVO. INOBSERVÂNCIA DO REQUISITO DA IMEDIATIDADE PELO EMPREGADOR. PERDÃO TÁCITO CARACTERIZADO. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA DEVIDA. Extraindo-se da prova documental que a empregadora, de forma desproporcional e sem justificativa para tanto, demorou mais de um ano para julgar o processo administrativo em torno das irregularidades

atribuídas ao trabalhador dispensado por justa causa, é inexorável concluir pela falta de imediatidade no caso, caracterizando perdão tácito. Dessarte, é devida a pretendida reversão da dispensa por justa causa em imotivada, tendo o trabalhador direito às verbas rescisórias daí decorrentes.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da Vara do Trabalho de Araranguá, SC, sendo recorrente **EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - EBCT** e recorrido -----.

A demandada (ID. cc8bc92) recorre da sentença (ID. 1cceed4) - alterada pelo acolhimento dos embargos declaratórios do autor (ID. 41cfa17) - que julgou parcialmente procedentes os pedidos da peça inaugural, pugnando pela reforma do julgado quanto à reversão da justa causa e às férias.

Devidamente intimado, o autor apresenta contrarrazões (ID. 2aaf62a).

É o relatório.

V O T O

Conheço do recurso e das contrarrazões, por satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade.

ID. e876534 - Pág. 1

M É R I T O

RECURSO DA RÉ

1. REVERSÃO DE JUSTA CAUSA

O Juízo de origem julgou procedente o pleito por reversão da dispensa por justa causa em dispensa imotivada, condenando a demandada ao pagamento das verbas rescisórias daí decorrentes, por entender que a prova dos autos evidencia o descumprimento do requisito da imediatidade, configurando perdão tácito.



Destacou que o julgamento do processo administrativo demandou mais de um ano e que, durante todo o transcorrer deste, o trabalhador não foi afastado da atividade de gerente de agência de correio (cargo de confiança), obteve promoção horizontal por mérito bem como elogio pela "dedicação e comprometimento demonstrados na condução das atividades, durante a pandemia de COVID-19 no ano de 2020".

Também registrou que, ainda que a ré tivesse observado o requisito da imediatidade, a reversão da justa causa seria devida, pois a punição não foi proporcional ao ato faltoso.

A demandada insurge-se em face da decisão, defendendo a sua reforma, máxime a validade da dispensa por justa causa aplicada, fundada em atos de improbidade, mau procedimento e indisciplina (art. 482, als. "a", "b" e "h", da CLT).

Ressalta que a dispensa se deu após regular processo administrativo, respeitando-se os primados do contraditório e da ampla defesa, inexistindo qualquer nulidade no particular.

Refuta a tese de perdão tácito, "[...] porquanto apuradas as irregularidades funcionais no seu devido tempo e modo, sendo certo que a análise do tempo decorrido para a aplicação da penalidade deve considerar além da necessidade da completa apuração dos fatos, com a disponibilização dos correspondentes meios de defesa ao acusado, o porte da empresa com os seus respectivos departamentos e setores específicos a cuja apuração e análise o caso é submetido [...]".

Menciona, ainda, a OJ 247 da SBDI-I do TST e a posição firmada pelo STF no RE nº 589.998.

Nos casos de dispensa por justa causa, por se tratar da máxima punição prevista em lei ao empregado, e tendo em vista o princípio da continuidade da relação de emprego, o ônus da prova da falta grave recai sobre o empregador.

ID. e876534 - Pág. 2

Nessa direção é a jurisprudência deste Regional:

JUSTA CAUSA NÃO COMPROVADA. A dispensa por justa causa, por se tratar da penalização máxima a ser imposta ao empregado, deve ser robustamente comprovada, incumbindo à empregadora o ônus de demonstrar, indene de dúvidas, os atos e os fatos que ensejaram a tipificação da conduta do empregado na hipótese do art. 482 da CLT. (TRT12 - ROT - 0000256-48.2021.5.12.0033, Rel. GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE, 4ª Câmara, Data de Assinatura: 12/05/2022)

Assinado eletronicamente por: KAREM MIRIAN DIDONE - 13/09/2023 21:52:54 - e876534

<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23080119440792800000024084569>

Número do processo: 0000373-35.2022.5.12.0023

Número do documento: 23080119440792800000024084569



JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA. Consistindo a justa causa em penalidade máxima imputada ao obreiro, sua existência demanda prova robusta e incontestável, indene de dúvidas inclusive quanto à gravidade e autoria da falta. Não reunidos tais elementos, há que ser revertida a dispensa para a modalidade imotivada. (TRT12 - ROT - 000020885.2018.5.12.0036, Rel. TERESA REGINA COTOSKY, 6ª Câmara, Data de Assinatura: 04/09/2019)

Dentre as prerrogativas do empregador, está o uso do poder disciplinar em relação aos empregados, sendo-lhe lícito aplicar punições pelo descumprimento das obrigações contratuais. As punições devem ser aplicadas com imediatidade, para não caracterizar o perdão tácito. No caso de infrações de pequeno potencial lesivo, como o não uso de crachá, as faltas ao trabalho, ou a desídia no desempenho das funções, a punição deve observar uma progressividade, pois a dispensa por justa causa é a punição máxima prevista na legislação trabalhista. Para a dispensa por atos de desídia, indisciplina e insubordinação de pequena gravidade (art. 482, als. "e" e "h", da CLT), o empregador pode levar em consideração o comportamento reiterado do empregado, não sendo possível, porém, aplicar duas punições pelo mesmo fato (*bis in idem*).

Na situação sob lume, após curial análise do conteúdo da prova documental - em especial o processo administrativo disciplinar em desfavor do autor (ID. 1b59502) -, comunga-se com a posição da origem, de modo que ficou cristalina a configuração do perdão tácito por descumprimento do requisito da imediatidade, senão vejamos o brilhante estudo realizado na sentença:

[...]

A Orientação Jurisprudencial 247 da SDI-1- do TST estabelece, em seu item II, que a validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

Desse modo, é sabido que para apuração de eventual conduta do trabalhador que possa ensejar a aplicação da punição máxima, a reclamada possui normativo próprio prevendo a abertura do respectivo processo administrativo.

Nessa linha, observo que a ré, de fato, procedeu à devida investigação dos fatos que culminou com a instauração do processo de apuração direta, pelo rito sumário, conforme Relatório de Providências Preliminares nº 19588582, assinado eletronicamente em 04/01/2021 (fl. 184, ID 1b59502 - Pág. 97).

Na mesma data, foi deferido o afastamento do autor da função de gerente da agência de Balneário Gaivota por trinta dias, como medida cautelar em função das irregularidades apontadas, consoante despacho de ID 1b59502 - Pág. 98, fl. 185.

Ato contínuo, verifico que o autor apresentou defesa no processo administrativo em 12/01/2021 (fl. 187, ID 1b59502 - Pág. 100), não havendo a produção de outras provas, sendo o

ID. e876534 - Pág. 3

processo encaminhado para julgamento pela Corregedoria em 15/01/2021 (fl. 196, ID 1b59502 - Pág. 109).

Assinado eletronicamente por: KAREM MIRIAN DIDONE - 13/09/2023 21:52:54 - e876534

<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=2308011944079280000024084569>

Número do processo: 0000373-35.2022.5.12.0023

Número do documento: 2308011944079280000024084569



Entretanto, o julgamento disciplinar que concluiu pela imposição de sanção disciplinar de rescisão do contrato por justa causa do autor somente ocorreu em 24/02/2022 (fl. 208, ID 1b59502 - Pág. 121) e a ciência do trabalhador a respeito da dita da decisão em 04/03/2022, conforme carta de comunicação de julgamento disciplinar colacionado nas fls. 215-216 (ID 1b59502 - Pág. 128-129).

Porém, não há nos autos qualquer diligência ou prova que tenha sido realizada dentro do processo administrativo entre a data do encaminhamento do processo para julgamento (15/01/2021) até a data da prolação da decisão (24/02/2022) que justifique o prazo superior a um ano para aplicação da justa causa ao trabalhador.

Ainda, infiro da ficha cadastral do autor anexada no ID ad371dc - Pág. 3 (fl. 256) que em nenhum momento ele foi afastado da atividade de gerente de agência de Correio durante o lapso da investigação até o julgamento de seu processo administrativo, o qual perdurou por mais de um ano, tendo permanecido no cargo de gerente, como titular, de 16/12/2019 a 02/03/2022, o que aliás deveria ser retificado, já que trabalhou até 04/03/2022, tanto que o TRCT foi retificado (fl. 312, ID 026ae3a - Pág. 53).

Observo, por oportuno, que durante o período em que o processo administrativo ficou pendente de julgamento foi concedida promoção horizontal por mérito ao autor em 11/2021 (fl. 257, ID ad371dc - Pág. 4).

Registro que o reclamante, durante esse mesmo período de espera do julgamento do processo administrativo, também recebeu ELOGIO em 23/09/2021, pela "dedicação e comprometimento demonstrados na condução das atividades, durante a pandemia de COVID-19 no ano de 2020", conforme anotado em sua ficha cadastral (fl. 259, ID ad371dc - Pág. 6).

Desse modo, não há como considerar que o uso indevido de cartões de postagens tenha sido o motivo da justa causa, pois o empregador deixou de observar o requisito da imediatividade, já que depois do conhecimento do fato e da abertura do processo administrativo levou mais de um ano para proferir a decisão que aplicou a justa causa ao trabalhador, sem qualquer justificativa para tanto, mesmo se tratando de empresa pública.

Nessa esteira, e considerando que o autor ainda permaneceu exercendo a função de gerente de agência, a qual exige a confiança do empregador, tenho que não foi observada a imediatividade na aplicação da reprimenda, pelo que reputo que houve o perdão tácito.

Com efeito, como dizer que houve a quebra de confiança, quando a empresa leva mais de um ano para afastar o empregado da função que detinha maior destaque, ainda com promoção por mérito e elogio anotado em ficha cadastral.

Ainda que a parte ré tivesse aplicado a justa causa ao autor tão logo tivesse tomado conhecimento do fato que envolveu o uso indevido de cartão de postagem administrativo, ao menos tivesse julgado referido processo em prazo razoável, mormente em virtude da urgência que o caso requeria, mesmo assim tal punição não seria proporcional ao ato faltoso, ante o histórico profissional do obreiro, o tempo de serviço prestado na condição de gerente de agência e o valor material do bem utilizado indevidamente (no valor de R\$ 99,60, fl. 171, ID 1b59502 - Pág. 84), o qual sequer é capaz de causar repercussão econômica no patrimônio da ré.

Assim sendo, merece reforma a justa causa aplicada.

[...] (Destaquei).

Com efeito, a partir do exame da documentação dos autos, fica evidente que a ré, de forma desproporcional e sem justificativa para tanto, demorou mais de um ano - são exatos 405 dias entre o envio dos autos para o órgão julgador (ID. 1b59502 - Pág. 109), em 15-01-2021, e a prolação da decisão, datada de 24-02-2022 (ID. 1b59502 - Pág. 121) - para definição do processo



administrativo em torno das irregularidades atribuídas ao demandante, sendo inexorável concluir pela falta de imediatidade no caso.

Mais. A configuração do perdão tácito por parte da empregadora fica reforçada pela permanência do autor no cargo de gerente de agência (cargo de especial fidúcia, gize-se) durante todo o processo administrativo, sem olvidar a questão da promoção por mérito. É o que se extrai do documento "FICHA CADASTRAL - CLT" (ID. ad371dc - Pág. 3).

Por consequência, é devida a manutenção da sentença, reconhecendo-se a dispensa na modalidade imotivada, tendo o autor direito às verbas rescisórias correlatas, já deferidas na origem.

Nego provimento.

2. FÉRIAS

O Juízo de 1º grau, além das férias proporcionais, condenou a ré ao pagamento das férias vencidas do período aquisitivo de 2021/2022, acrescidas do terço constitucional, por entender que esta não juntou aos autos o aviso e o recibo de férias correlatos. Ainda frisou que a ficha cadastral do trabalhador indica a fruição das férias do período aquisitivo de 2020/2021, mas nada informa sobre o interregno objeto da condenação.

A demandada almeja a elisão da condenação em tela, argumentando, em síntese, que o autor não tem direito às férias proporcionais pela dispensa por justa causa; que gozou já gozou as férias do período aquisitivo de 2020/2021; e que o período aquisitivo foi alterado ao longo do contrato, em razão do gozo de benefícios previdenciários.

Manuseando o documento "FICHA CADASTRAL - CLT" (ID. ad371dc), observo que os períodos aquisitivos das férias do autor, inicialmente, abarcavam o dia 08 de fevereiro de um ano até o dia 07 de fevereiro do ano subsequente. Num segundo momento, passou-se a contabilizar o interregno entre o dia 16 de dezembro de um ano e o dia 15 de dezembro do ano seguinte. E, por fim, para os dois últimos períodos aquisitivos anotados (2019/2020 e 2020/2021), adotou-se os dias 10 de setembro de um ano e 09 de setembro do ano subsequente.

Extraio do mesmo documento que o autor gozou de afastamento previdenciário em duas oportunidades, porém, apenas a primeira delas soma um lapso temporal apto a gerar a perda do período aquisitivo por afastamento previdenciário (art. 133, inc. IV, da CLT), quando um novo se iniciará a partir do retorno do empregado ao serviço, senão vejamos.

Assinado eletronicamente por: KAREM MIRIAN DIDONE - 13/09/2023 21:52:54 - e876534

<https://pje.trt12.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=23080119440792800000024084569>

Número do processo: 0000373-35.2022.5.12.0023

Número do documento: 23080119440792800000024084569



O autor ficou afastado em razão de "LICENCA ACIDENTE DE TRABALHO" de 03-06-2009 até 15-12-2009, superando o limite de 6 meses do inciso IV do art. 133 da CLT, de modo que o período aquisitivo, de fato, passou a se referir ao interregno entre o dia 16 de dezembro de um ano e o dia 15 de dezembro do ano seguinte.

Por outro lado, o mesmo não pode ser dito quanto ao segundo afastamento previdenciário do autor, que perdurou de 07-05-2019 a 09-09-2019 - ou seja, pouco mais de 4 meses.

Desta feita, fica evidente que os registros estão incorretos para os períodos aquisitivos posteriores ao de 2017/2018, quando a ré indevidamente passou a adotar os dias 10 de setembro de um ano e 09 de setembro do ano subsequente.

Logo, em que pese os registros indicarem o gozo de férias nos períodos aquisitivos de 2019/2020 e de 2020/2021, verifica-se que, na realidade, houve gozo de 20 dias de férias referentes aos períodos aquisitivos de 2018/2019 (de 16-12-2018 a 15-12-2019) e de 2019/2020 (de 16-12-2019 a 15-12-2020), respectivamente, nas datas entre 03-11-2020 e 22-11-2020 bem como 13-10-2021 e 01-11-2021.

Logo, subsistem não gozadas as férias do período aquisitivo de 2020/2021 (de 16-12-2020 a 15-12-2021), além das férias proporcionais do período aquisitivo de 2021/2022 (de 16-12-2021 até 04-03-2022, data da efetiva dispensa do autor). Tudo sem olvidar que a ré sequer junta o recibo das férias em questão.

Nesse diapasão, ante a necessária correção do período aquisitivo acima detalhada, entende-se que a sentença merece reparo tão somente quanto ao período aquisitivo a que se refere - ou seja, deve constar o período de 2020/2021 (e não o de 2021/2022, pois este se referirá às férias proporcionais).

Por tais fundamentos, **dou parcial provimento** ao recurso no ponto, para retificar a condenação envolvendo as férias, estabelecendo que os períodos aquisitivos das férias de 2018 /2019 em diante se referem ao interregno entre o dia 16 de dezembro de um ano e o dia 15 de dezembro do ano seguinte, de modo que a ré deverá quitar as férias vencidas simples de 2020/2021, além das férias proporcionais do período aquisitivo de 2021/2022.

Pelo que,



ACORDAM os membros da 3ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, **CONHECER DO RECURSO**. No mérito, sem divergência, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para retificar a condenação envolvendo as férias, estabelecendo que os períodos aquisitivos das férias de 2018/2019 em diante se referem ao interregno entre o dia 16 de dezembro de um ano e o dia 15 de dezembro do ano seguinte, de modo que a ré deverá quitar as férias vencidas simples de 2020/2021, além das férias proporcionais do período aquisitivo de 2021/2022. Manter os valores de condenação e custas conforme a sentença. Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 06 de setembro de 2023, sob a Presidência do Desembargador do Trabalho Cesar Luiz Pasold Júnior, as Juízas do Trabalho Convocadas Karem Mirian Didoné e Vera Marisa Vieira Ramos. Presente a Procuradora Regional do Trabalho Silvia Maria Zimmermann.

KAREM MIRIAN DIDONE
Relator

