



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
5ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINA GRANDE
ATOrd 0000330-68.2022.5.13.0024
AUTOR: FRANCISCO DE ASSIS FIRMINO VERAS
RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Trata-se de reclamação trabalhista, com pedido de antecipação de tutela, ajuizada por Francisco de Assis Firmino Veras em face de Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, onde ele, reclamante, afirma ter sofrido processo administrativo disciplinar, o qual culminou com sua demissão por justa causa em 04/05/2022 (processo administrativo disciplinar nº 53173.004741/2020-04). Acrescenta que o referido processo foi aberto em 10/11/2020, não havendo imediatidade entre a abertura do mesmo e a demissão por justa causa. Argui em seu favor a ocorrência do perdão tácito. Pugna pela reintegração no emprego em sede de antecipação de tutela e, no mérito, a anulação dos efeitos da demissão ilegal, com o pagamento dos salários do período de afastamento, mais o auxílio-alimentação. Requereu a concessão dos benefícios da assistência judiciária gratuita e honorários advocatícios.

Decisão às fls. 332 indeferindo o pedido de antecipação de tutela.

Devidamente notificada, a reclamada apresentou defesa escrita onde pugna que seja julgada improcedente a postulação do reclamante e a concessão dos benefícios da Fazenda Pública à reclamada.

O reclamante apresentou impugnação à contestação e documentos.

As partes compareceram à audiência UNA designada, na qual restou frustrada a primeira tentativa conciliatória,

Foi colhido o depoimento da preposta da reclamada. Não houve produção de prova oral.

Encerrada a instrução.

Frustradas as tentativas conciliatórias, houve o oferecimento de razões finais remissivas.

É o que se tem a relatar. Decide-se.

II- FUNDAMENTOS

II.1 - DO PEDIDO DE ANULAÇÃO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O reclamante pugna pela anulação da demissão por justa causa aplicada pela reclamada em consequência do Processo Administrativo Disciplinar de n. 53173.004741/2020-04.

O fato que motivou a abertura do processo administrativo, conforme consta da exordial, foi a *“constatação de irregularidades nos registros das transações de vendas de produtos, nas modalidades à vista e a faturar”*, no caixa de atendimento do reclamante.

Consta ainda que *“as irregularidades constituem-se no fato de que embalagens são baixadas no sistema SARA, mas não são entregues ao cliente, nem seguem juntas ao produto e, em operações posteriores, as mesmas embalagens são vendidas e não contabilizadas.”*

Argui em seu favor, o reclamante, a ocorrência do perdão tácito em razão do decurso de mais de um ano e cinco meses, entre a ocorrência do fato e a aplicação da penalidade máxima, que foi a sua dispensa por justa causa.

Aduz o autor não haver credibilidade nos relatos da gerente, pois a mesma teria recebido uma denúncia anônima e iniciado uma perseguição contra ele, reclamante, considerando que a gerente não o procurou para esclarecer o assunto, quebrando o princípio da impessoalidade.

Acrescenta, ainda, que não houve prejuízos aos correios ou aos clientes, faltando tipicidade aos motivos que levaram à aplicação da penalidade em questão, além de não ter havido nenhuma reclamação de extravio de correspondência, ou reclamação de nenhum destinatário alegando ter deixado de receber sua encomenda.

Por fim, salienta o reclamante que trabalha na empresa reclamada há mais de 38 anos, sem nada que desabone sua conduta, conforme o Gerenciamento de Competências e Resultados do Empregado, e que faltou proporcionalidade na aplicação da demissão por justa causa.

A reclamada, ao contestar, afirma que a presente demanda gira em torno do Processo Disciplinar, na modalidade Apuração Direta pelo Rito Sumário (NUP 53173.004741/2020-04), instaurado para apurar a conduta funcional do empregado FRANCISCO DE ASSIS FIRMINO VERAS, matrícula 8.477.225-5, na realização de postagens de encomendas registradas de clientes em atendimento, na Agência de Correios de Campina Grande/PB.

Acrescenta que as irregularidades apuradas chegaram ao conhecimento da gerente da agência após denúncia anônima realizada por cliente, via contato telefônico, informando que realizou postagem de encomenda no dia 13/10/2020, e que o atendente teria cobrado o valor da embalagem, porém não entregou o recibo de aquisição do produto.

Salienta a reclamada que, a partir dessas informações, foram desencadeadas

ações de fiscalização nos caixas de atendimento da agência, tendo sido detectadas inconformidades nos procedimentos de atendimento levados a efeito pelo reclamante e outro empregado, em exercício na função gratificada de quebra de caixa, na AC/Campina Grande, consoante apontado em Relatório de Providências Preliminares – RPP.

Afirma que, com base no RPP, foi instaurado o procedimento de apuração direta, com citação do empregado em 15/01/2021 para apresentação de defesa, e que após a realização de diligências por este requeridas, foi proferida decisão aplicando a penalidade de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, com fulcro no artigo 482, alíneas “a”, “b” e “h” da CLT.

Aduz a reclamada não ter se caracterizado o perdão tácito, conforme alega o autor, uma vez que o lapso de tempo necessário para a empresa averiguar, com o necessário cuidado, a ocorrência das irregularidades, não foi demasiado. Portanto, segunda ela, não prospera a tese do reclamante de que inexistiu atualidade entre a falta praticada e a conclusão do procedimento, considerando-se, ainda, a estrutura organizacional da reclamada, na condição de empresa pública, e a complexidade que envolve as irregularidades apontadas.

Antes de nos determos nas questões de entorno, faz-se necessário focar na conduta incorreta do autor, ou seja, se esta é incontroversa e se está revestida da gravidade alegada pela reclamada.

De acordo com o Processo Administrativo Disciplinar a demissão por justa causa do reclamante ocorreu por três motivos previstos no artigo 482 da CLT: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento e h) ato de indisciplina ou insubordinação.

Ocorre que em momento algum restou demonstrado qual teria sido o ato de improbidade cometido pelo autor. Segundo o que foi relatado, tudo teria se iniciado com a denúncia de uma cliente anônima reclamando por não ter recebido o recibo de uma embalagem que pagou para o envio de sua encomenda. Ora, não ter fornecido o recibo não significa dizer que a embalagem não foi enviada. Até porque não houve denúncia nesse sentido.

A partir de então, alega a reclamada que o autor passou a ser investigado, tendo havido a apuração de irregularidades nos registros das transações de vendas de produtos.

Sim. Só que não foram sequer mencionadas quais seriam tais irregularidades.

Conforme se verifica na própria conclusão do julgamento disciplinar do PAD, transcrito na contestação, ali ficou registrado que da análise dos fatos apurados há **indícios** de dolo ou má-fé, ou seja, a empresa admite que não restou comprovado o dolo capaz de justificar a aplicação da pena máxima trabalhista.

Também restou consignado na referida conclusão, que as condutas praticadas trouxeram prejuízos, **não quantificáveis**, à imagem da Empresa e prejuízos a terceiros, clientes de contrato e avulsos, mas não há demonstração de prejuízos nos autos capazes de justificar a penalidade aplicada.

A despeito de afirmar que há indícios de dolo ou má-fé na conduta do reclamante, na alínea “a” do item 1 das conclusões do PAD, na alínea “d” há a afirmação de cometimento de infrações dolosas continuadas. O documento é por demais confuso, pois concluiu-se pela presença de indícios de dolo, para o cometimento de infrações dolosas continuadas, mas não há prova do dolo.

Portanto, pode-se concluir, a partir da análise das conclusões do PAD, documento apresentadas pela reclamada, que não restou comprovada a conduta dolosa, e muito menos ilícita, do autor. Quando muito, pode-se admitir que o autor vendeu embalagens sem passar o recibo ao comprador, porém, essa falha é absolutamente insignificante, ante o valor da embalagem, a qual custa R\$4,00, e ante a conduta ilibada do autor, após 38 anos de serviços prestados com histórico imaculado.

E mesmo o PAD em questão, foi levado a cabo de forma vazia, desarrazoada, insubsistente e demasiado longa, conforme faz prova o depoimento da preposta da empresa:

que o prejuízo causado pelo reclamante dentro da amostra colhida foi em torno de R\$ 24,00, já que foram avaliadas 08 amostras (produtos postados) e cada um deles tinha uma variação de R\$ 3,00 a R\$ 5,00; que conhece Bárbara Rodrigues; que ela é a tesoureira que trabalha no local onde o reclamante trabalhou; que não existe parecer de Bárbara no processo do reclamante; que a denúncia da ligação anônima não foi possível identificar a pessoa;

E disse ainda

que não sabe dizer o motivo da demora do processo, uma vez que essa investigação é feita em outra instância; que no local é feita apenas a abertura do processo e coleta do material, o qual é enviado para ser julgado; que o reclamante não foi ouvido durante a investigação; que após constatada a irregularidade é que o mesmo foi ouvido. Nada mais.

A preposta da empresa deixou claro que o PAD foi falho em vários pontos, além dos já analisados, a exemplo da ausência de parecer contábil dando conto dos possíveis prejuízos à empresa.

Portanto, para fechar esse primeiro aspecto da análise da conduta do autor, concluo pela inexistência de provas de que o mesmo teria cometido conduta improba, incontinente, eivada de mau procedimento, indisciplinada ou insubordinada.

A conduta que se pode atribuir ao mesmo, seria o fato de ter ele vendido algumas embalagens sem fornecer recibo. Tal conduta, conforme já pincelado acima, geraria, no máximo, a aplicação de uma advertência, considerando-se o Princípio da Gradação da Pena.

A ordem jurídica brasileira acata, basicamente, três tipos de sanções: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa. A doutrina e a jurisprudência consideram a gradação de penalidades um dos critérios essenciais para a aplicação de sanções na relação de emprego.

Ou seja, a um empregado com mais de 38 anos de serviços prestados à empresa, sem registro de qualquer outra punição, que exerceu diversas funções, algumas de bastante responsabilidade, conforme documentos funcionais nos autos, não poderia ter sido aplicada a penalidade máxima em razão de falhas cometidas que ocasionaram um “prejuízo” de R\$ 24,00 ao empregador, e, ainda mais, ausente a culpa ou o dolo. Isso caracteriza excesso de rigor por parte do empregador. Caberia, no máximo, para o caso em questão, uma advertência, em respeito à proporcionalidade entre a falta cometida e a punição aplicada.

Para respaldar uma dispensa por justa causa, é indispensável a comprovação de falta grave do empregado, consubstanciada nas hipóteses previstas pelo art. 482 da CLT. Ademais, deve ser observada a presença dos elementos essenciais à configuração da justa causa, quais sejam: a gravidade da conduta praticada pelo empregado, seu caráter determinante, a sua atualidade e, principalmente, a proporcionalidade entre a falta e a punição, além da singularidade da pena.

Por oportuno, cabe registro, ainda, de que, no presente caso, os fatos que originaram o PAD ocorreram no mês de outubro de 2020 e aplicação da pena de demissão por justa causa ocorreu em maio de 2022. Esse lapso temporal, caracteriza, sim, o perdão tácito. A demora em questão foi de responsabilidade da reclamada, que é a única responsável pela gestão do tempo que dura o procedimento administrativo, o qual não é razoável perdurar por mais de um ano.

Verifico que a citação do empregado ocorreu ainda em janeiro de 2021 e a apresentação da defesa em 01/02/2021, momento em que requereu a oitiva de testemunhas e o seu depoimento, e somente em 22/11/2021, ou mais de nove meses depois, a diligência requerida pelo empregado foi deferida, conforme ofício de página 276. Não vislumbro nos autos qualquer justificativa para um lapso de tempo tão extenso entre um requerimento e o seu deferimento, o que caracteriza a falta de imediatidade entre os fatos a serem apurados e a aplicação da sanção, como alega o reclamante na exordial.

Por fim, é indubitável que não restou caracterizada a conduta ilícita, nem tampouco dolosa do reclamante na prática dos atos a ele imputados. Não se configurou a gravidade da conduta alegada, pela ausência de prejuízo aos clientes da empresa, e em face da pequena monta do prejuízo causado à empresa. Como se não bastasse, foi ignorada relação de proporcionalidade entre a falha do autor e a punição aplicada, e, ademais, não foi respeitada a imediatidade necessária à aplicação de qualquer penalidade.

Os argumentos até então postos, conduzem ao deferimento do pleito do reclamante.

Com este fundamento acolho o pedido do reclamante para declarar a nulidade do Procedimento Administrativo Disciplinar de n. 53173.004741/2020-04, que lhe aplicou a pena de demissão por justa causa, e para condenar a reclamada a proceder à reintegração do reclamante ao emprego com o pagamento dos salários e auxílio-alimentação do período de afastamento.

Em sede de antecipação de tutela, deve a reclamada proceder à reintegração do reclamante no prazo de 30 dias da intimação da presente decisão, sob pena de pagamento de multa

astreintes de 1/30avos do último salário do reclamante por dia, até o limite de 90 dias.

O art. 2º-B da Lei nº 9.494/97, que veda a concessão de tutela antecipada em casos de "*liberação de recurso, inclusão em folha de pagamento, reclassificação, equiparação, concessão de aumento ou extensão de vantagens*", comporta interpretação restritiva, não se estendendo a hipóteses como a dos autos, em que determinada a reintegração do empregado decorrente da declaração de nulidade de demissão por justa.

II. 2 - DA JUSTIÇA GRATUITA E DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Verifica-se, pelos termos da petição inicial, que a parte autora não dispõe de fonte de renda superior ao teto estabelecido no § 3º do artigo 790 da CLT, eis que se encontra desempregado. Encontra-se pacificado o entendimento de que para comprovar tal situação basta apenas a declaração nesse sentido, requisito ora atendido, razão pela qual se defere o benefício da Justiça Gratuita, nos termos da Súmula 463 Do TST, já atualizada em decorrência do atual CPC/2015.

Em relação aos honorários advocatícios de sucumbência, tendo em vista a decisão proferida pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal em 20/10/2021, que declarou a inconstitucionalidade do caput e do parágrafo 4º do artigo 790-B e do parágrafo 4º do artigo 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho, indefiro o pleito de condenação do reclamante em honorários advocatícios sucumbenciais em favor do advogado da reclamada, eis que beneficiário da justiça gratuita.

De acordo com o novo art. 791-A da CLT, são devidos ao advogado da parte reclamante, pelo reclamado, honorários sucumbenciais, ora fixados em 10% sobre o valor dado à causa.

Na trilha da jurisprudência do STF e TST (OJ n. 247 da SBDI-1 do C. TST), a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT, ainda que se trate de empresa pública e embora exerça atividade econômica, equipara-se à Fazenda Pública, gozando dos privilégios a esta conferidos, em razão disposto no Decreto-lei 509/69, que foi recepcionado pela Constituição Federal em vigor.

É o entendimento deste juízo.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto e considerando mais o que nos autos consta, JULGO PROCEDENTES os pedidos contidos na reclamação trabalhista proposta por Francisco de Assis Firmino Veras em face de Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, para declarar a nulidade do Procedimento Administrativo Disciplinar de n. 53173.004741/2020-04 e condenar a reclamada a proceder à reintegração do reclamante ao emprego com o pagamento dos salários e o auxílio-alimentação do período de afastamento.

Benefícios da gratuidade deferidos ao reclamante.

Honorários sucumbenciais pela ré no importe de 10% sobre o valor da condenação nos termos do art. 791-A da CLT.

Tudo em conformidade com a fundamentação supra que passa a integrar o presente dispositivo como se nele estivesse transcrito.

Custas pela reclamada no valor de R\$ 126,46, calculadas sobre o valor dado à causa de R\$ 6.322,91, dispensadas por permissivo legal.

Quanto aos recolhimentos de natureza previdenciária e tributária, observe-se a Lei 10.035/2000 e Res. 01/96 da Corregedoria Geral do TST.

No tocante à intimação da União (art. 832, § 5º, da CLT), observe-se o disposto na Portaria nº. 582/2013 do Ministério da Fazenda

Ana Paula Cabral Campos

Juíza do Trabalho

(datado e assinado eletronicamente)

CAMPINA GRANDE/PB, 27 de julho de 2022.

ANA PAULA CABRAL CAMPOS

Juiz do Trabalho Titular