



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22ª REGIÃO

**RECURSO ORDINÁRIO E ADESIVO Nº 0082024-54.2014.5.22.0003**

**RECORRENTE: BANCO DO BRASIL SA.**

**ADVOGADO: JOSÉ DEMES DE CASTRO LIMA - OAB/PI 2328**

**RECORRENTE: MARCOS DAVID MARQUES AREA LEÃO MELO**

**ADVOGADO: MARCOS DAVID MARQUES AREA LEÃO MELO - OAB/PI 12121**

**RECORRIDO: OS MESMOS**

**ORIGEM: 3ª VARA DO TRABALHO DE TERESINA-PI**

**RELATOR: FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA**

### EMENTA

**DEVIDO PROCESSO LEGAL. JUSTA CAUSA COMO MOTIVO DE DESPEDIDA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA. SÚMULA 6 DESTA E. TST DA 22ª REGIÃO - A despedida de empregado por órgão da administração pública direta e indireta por justa causa requer a prévia apuração da falta funcional mediante processo administrativo na forma legal, em que seja assegurado ao investigado a ampla defesa e o contraditório, sob pena de nulidade do ato de dispensa. Inquérito administrativo disciplinar/ processo administrativo para apuração de falta grave se submete ao princípio do devido processo legal. A notificação, seja em processo judicial ou administrativo, é ato formal. É por meio dela que a parte tem ciência da tramitação do processo, bem como dos prazos concedidos para se defender ou se manifestar. No caso, pretendia o reclamado que o reclamante acessasse o sistema do banco e se desse por notificado de cada ato independentemente de ter sido notificado, o que não é aceitável, mormente estando o reclamante afastado em gozo de auxílio doença. Daí, correta a d. sentença ao entender que não foi observado o devido processo legal.**

**Recursos ordinários conhecidos e improvidos.**

### **Relatório**

Trata-se de **RECURSOS ORDINÁRIOS** interposto pelo **BANCO DO BRASIL S/A.** e **MARCOS DAVID MARQUES AREA LEO MELO**, reclamado e reclamante, respectivamente, contra a sentença (id. 295928e) que **determinou: a) a imediata reintegração do Reclamante no emprego**, no mesmo cargo e função exercidos antes da demissão, **e com o restabelecimento do Plano de Saúde; b) o pagamento**, no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado desta decisão, **dos salários, férias mais 1/3, 13ºs Salários, PLR, licença prêmio, auxílio alimentação, auxílio cesta alimentação, depósitos de FGTS que lhe seriam devidos no período de afastamento** (ou

seja, de 07/04/2014 até a data de cumprimento da obrigação fixada no item "a" deste dispositivo), observando-se eventual suspensão do contrato por prorrogação do benefício previdenciário; e **de indenização por danos morais no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); c) o depósito**, no prazo de 48 horas após o trânsito em julgado desta decisão, **do FGTS que lhe seria devido no período de afastamento** (ou seja, de 07/04/2014 até a data de cumprimento da obrigação fixada no item "a" deste dispositivo), inclusive em caso de suspensão do contrato por prorrogação do benefício previdenciário, porque de natureza acidentária. Juros e correção monetária na forma da lei, observadas as épocas próprias (art. 39 da lei 8.177/91). Contribuições previdenciárias e Imposto de renda, acaso devidos, a serem calculados sobre o valor apurado em liquidação de sentença acerca das mauses parcelas de natureza salarial objeto da condenação (salários e 13º salário), os quais deverão ser recolhidos e comprovados pela parte reclamada perante este Juízo, na forma e prazos legais, respeitada a legislação vigente aplicável, de acordo com o art. 114, § 3º, da CRFB/88, art. 43 da Lei nº 8.212/91 e art. 46 da Lei nº 8.541/92. Outrossim, condenou o reclamado em custas judiciais.

O BANCO DO BRASIL S/A opôs embargos de declaração (Id. fa102dd), todavia não logrou êxito (id. ba41f76) e ainda foi condenado a pagar uma multa.

O recorrente/reclamado, alega que o inquérito administrativo sempre esteve à disposição do reclamante, não sendo verídica a alegação de que ele não tinha conhecimento do Inquérito e de que não houve contraditório e ampla defesa. Afirma que cumpriu as normas internas de apuração de irregularidades (IN 383), que respeitam a dignidade e privacidades das pessoas e são de livre acesso aos funcionários. Alega que no Inquérito administrativo foram detectadas fraudes referentes a Registro/confirmação irregular de entrega de cartões benefícios do INSS e/ou alteração de senhas possibilitando a ocorrência de saques espúrios em TAA praticadas pelo Recorrido, enquadrando-o nas alíneas a, b e h do art. 482 da CLT. Alega que mesmo possuindo o empregado estabilidade acidentária é possível a demissão se verificar a ocorrência de falta grave, como no caso analisado. Assenta que a dispensa do obreiro ocorreu em face de justa causa comprovada por quebra de fidúcia. Alega que mesmo o Banco do Brasil, por estar sujeito ao regime de direito privado, não precisa motivar suas demissões, mas que para evitar qualquer injustiça instaurou o inquérito administrativo. Alega que houve negativa de prestação jurisdicional, sob a alegação de que não foram supridas as omissões em relação a questões abordadas na d. Sentença. Impugna a condenação em dano moral.

No seu recurso ordinário (id. 72f64b1), o recorrente/reclamante requer a elevação do valor da indenização por danos morais, bem como a manutenção da multa por embargos protelatórios.

Contrarrazões de Ids. 695c849 e b24de91.

É o relatório.

## CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço dos recursos ordinários interpostos pelas partes reclamante e reclamado.

## MÉRITO

### Recurso da parte

#### Recurso ordinário do reclamado e do reclamante - análise conjunta

O reclamado insurge-se contra a decisão do juízo *a quo* ao argumento de que a dispensa do reclamante ocorreu mediante inquérito administrativo interno que constatou a prática de fraudes pelo reclamante.

A d. sentença concluiu que houve violação ao devido processo legal, pois não foi garantido ao reclamante o contraditório e a ampla defesa, bem como que não poderia ter sido aberto o inquérito administrativo no período em que o reclamante estava de licença.

Assim, escorreita a d. decisão prolatada pelo juízo *a quo*. Vejamos.

Inicialmente, verifico ser incontroverso o fato de que o Reclamante estava em gozo de benefício previdenciário (espécie 91) no período de 28/09/2013 a 30/05/2014, não tendo participado do processo administrativo que concluiu por sua autoria em relação à fraude praticada contra clientes e acarretou sua demissão por justa causa em 03/04/2014.

A d. sentença assentou que:

"Embora a empresa não estivesse impedida de iniciar e dar andamento ao processo administrativo, tendo em vista a gravidade do fato que estava sendo apurado, não há dúvida de que estava suspenso o contrato de trabalho do obreiro até 30/05/2014 (art. 476 da CLT), sendo dever da empresa aguardar o seu retorno ao trabalho para assegurar sua manifestação e, caso mantivesse o entendimento acerca da culpa do trabalhador, efetivar sua demissão. Por conseguinte, somente pelo fato de ter sido realizada no curso de suspensão contratual, a demissão já deve ser tida por inválida.

Ademais, a instrução processual evidencia que, de fato, o autor não fora notificado para apresentar defesa no inquérito administrativo, não servindo para elidir esta falha a alegação de que o Reclamante tinha acesso às acusações através do sistema do Banco, posto que o obreiro estava afastado do serviço e, conseqüentemente, não estava acessando normalmente tal sistema. Portanto, efetivamente não fora garantido ao Reclamante o direito ao contraditório e ampla defesa.

É certo que a falta grave é capaz de elidir a estabilidade provisória e gerar a demissão por justa causa do trabalhador, mas esta falta grave deve estar suficientemente comprovada, o que entendo somente ser possível após ser viabilizado ao acusado o direito a fornecer sua versão e confrontar os elementos de prova utilizados pela empresa.

No caso em apreço, a meu ver, não é possível formar um juízo de valor concludente acerca da autoria dos saques nas contas dos clientes, apesar dos registros do sistema do banco registrarem a realização de operações na senha do Reclamante, posto que houve utilização de senhas de outros funcionários nas mesmas operações, sendo que a culpabilidade destes foi afastada após apresentação de defesa e oitiva de sus depoimentos, o que não foi assegurado ao autor.

Assim, sem prejuízo de que o processo administrativo para apuração de falta grave seja reaberto para regular prosseguimento, **declaro nulo o ato demissional em apreço, determinando o retorno do Reclamante ao emprego, com o restabelecimento do Plano de Saúde e pagamento dos salários, férias mais 1/3, 13's Salários, PLR, licença prêmio, auxílio alimentação, auxílio cesta alimentação, depósitos de FGTS que lhe seriam devidos no período de afastamento**, observando-se eventual suspensão do contrato por prorrogação do benefício previdenciário."

Não é vedada a dispensa do empregado quando ele estiver com o contrato de trabalho suspenso, como no caso em que o reclamante se encontra em gozo do benefício previdenciário, porém a demissão só se efetiva após a cessação do motivo ensejador do afastamento do empregado:

BANCO DO BRASIL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. GERENTE DE AGÊNCIA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA MEDIANTE INQUÉRITO ADMINISTRATIVO. NORMA INTERNA QUE ADMITE EM DETERMINADAS CIRCUNSTÂNCIAS A AUSÊNCIA DE DEFESA PELO EMPREGADO. Diante da aparente afronta ao art. 5º, LV, da Constituição Federal, merece ser processado o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL. Ao contrário do que sustenta a recorrente, o Regional concluiu com base na análise dos elementos instrutórios dos autos, que o procedimento adotado pelo empregador não teve caráter punitivo, porque durante o afastamento das atividades a empregada não sofreu redução de vencimentos. Além disso, o eg. TRT constatou e está amparado no seu regulamento interno, que contém previsão expressa sobre a hipótese de afastamento de empregado em caso de inquérito administrativo. Portanto, a conduta do empregador não implica assédio moral. Assim, não se faz potencial a violação dos dispositivos citados. Os arestos colacionados no recurso de revista não se prestam ao confronto jurisprudencial, a teor da Súmula 337, I, "a", do TST, por indicarem a fonte oficial de publicação. Recurso de revista não conhecido. BANCO DO BRASIL. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. GERENTE DE AGÊNCIA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA MEDIANTE INQUÉRITO ADMINISTRATIVO. NORMA INTERNA QUE ADMITE EM DETERMINADAS CIRCUNSTÂNCIAS A AUSÊNCIA DE DEFESA PELO EMPREGADO. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 5º, LV, da CONSTITUIÇÃO FEDERAL CARACTERIZADA. A reclamante foi dispensada por justa causa em razão de inquérito administrativo realizado pelo banco reclamado que apurou saques fraudulentos, alterações fraudulentas de senhas e fraudes em cartões de clientes falecidos. O Regional, mesmo reconhecendo que o empregador suprimiu o direito de defesa da autora no procedimento administrativo instaurado para apuração das irregularidades, manteve a sentença que considerou válida a dispensa, sob o fundamento de que foi observada a norma regulamentar do banco. Extrai-se do acórdão regional que a autora estava de licença médica no curso da investigação e que, nessa hipótese, o regulamento interno da empresa inclui a empregada em "Quadro Suplementar", situação que, segundo o reclamado, justifica o não comparecimento da reclamante para responder ao inquérito administrativo. Tal regulamento prevê que quando o processo disciplinar envolver funcionário afastado por licença saúde pelo prazo superior a 90 dias consecutivos, caso específico da autora, caberá ao banco apenas identificar o empregado afastado, registrar sua responsabilidade no relatório do inquérito e anexar as provas de sua participação na irregularidade. Entre todos os empregados submetidos ao procedimento administrativo, a autora foi exatamente a única punida com a dispensa por justa causa. Ocorre que o excelso STF, ao julgar em composição plenária o recurso

extraordinário nº RE-589.998/PI, deu-lhe provimento parcial para "reconhecer a inaplicabilidade do art. 41 da Constituição Federal e exigir-se [sic] a necessidade de motivação para a prática legítima do ato de rescisão unilateral do contrato de trabalho, vencidos parcialmente os Ministros Eros Grau e Marco Aurélio. O Relator reajustou parcialmente seu voto. Em seguida, o Tribunal rejeitou questão de ordem do advogado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT que suscitava fossem modulados os efeitos da decisão" (grifos não constantes do original) - cujo acórdão foi publicado no DJE de 11/9/2013. Consoante a fundamentação desse julgado, não basta indicar o motivo da dispensa quando se aponta conduta desabonadora, é necessário prévio procedimento formal (ainda que mínimo) que garanta ao empregado o direito ao contraditório, o qual não se verifica tenha sido realizado pela empresa de modo adequado, uma vez que evidenciada a ausência de oportunidade do exercício da ampla defesa pela reclamante no inquérito administrativo de que resultou a sua dispensa. Deve, portanto, o recurso de revista ser provido para afastar a justa causa da dispensa, declarar nula a despedida e determinar a reintegração da autora com a condenação do reclamado ao pagamento dos salários do período compreendido entre as datas da dispensa e a da efetiva reintegração. Recurso de revista conhecido e provido. Conclusão: Recurso de revista parcialmente conhecido e provido apenas para afastar a justa causa da dispensa, declarar nula a despedida e determinar a reintegração da autora com a condenação do reclamado ao pagamento dos salários do período compreendido entre as datas da dispensa e a da efetiva reintegração (RR - 122400-82.2006.5.01.0024, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, j. 7/10/2015, 3ª Turma, DEJT 9/10/2015).

**AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. JUSTA CAUSA. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL. Os argumentos do reclamado não conseguem desconstituir os fundamentos da decisão agravada. Agravo a que se nega provimento. TST - Inteiro Teor. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: Ag-AIRR 7182620105200014  
Data de publicação: 23/10/2015**

Restou constatado na d. Sentença, portanto, que o reclamante não fora notificado para participar dos atos processuais do inquérito administrativo não lhe sendo oportunizado o direito de atuar nele. O próprio reclamado deixa isso claro no recurso ao mencionar que o inquérito estava à disposição do reclamante através do sistema do Banco, senão vejamos:

"Observa-se que todo o inquérito administrativo levado a efeito para apuração das irregularidades estava à disposição do Recorrido para que este, sendo do seu interesse, promovesse sua defesa. **Se não o fez foi por opção sua.**"

A notificação, seja em processo judicial ou administrativo, é ato formal. É por meio dela que a parte tem ciência da tramitação do processo, bem como dos prazos concedidos para se defender ou se manifestar. Pretendia o reclamado que o reclamante acessasse o sistema do banco e se desse por notificado de cada ato independentemente de ter sido notificado, o que não é aceitável, mormente estando o reclamante afastado em gozo de auxílio doença. Daí correta a d. sentença ao entender que não foi observado o devido processo legal.

A súmula 6 desta corte é firme no sentido de exigir o devido processo legal com todas as garantias constitucionais, vejamos:

**"6. "DEVIDO PROCESSO LEGAL. JUSTA CAUSA COMO MOTIVO DE DESPEDIDA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA. A despedida de empregado por órgão da administração pública direta e indireta por justa causa requer a prévia apuração da falta funcional mediante processo administrativo na forma legal, em que seja assegurado ao investigado a ampla defesa e o contraditório, sob pena de nulidade do ato de dispensa".** (Aprovada pela

Nesse caso, o cometimento ou não de falta grave pelo reclamante não influi no julgamento desta demanda, haja vista que o processo de apuração não obervou o devido processo legal, sendo nulo de pleno direito, nos termos do art. 9º da CLT.

Destarte, nego provimento ao recurso.

### **Da Multa por Embargos Protelatórios**

No tocante à multa por embargos protelatórios, não se vislumbra a existência de qualquer conduta do réu que se amolde aos tipos previstos em lei.

Assim, tal encargo merece ser excluído, pois embora não tenha obtido êxito em sua tese, não constitui litigância de má-fé ou ato atentatório à dignidade da justiça o exercício do direito de defesa por parte da empregadora, utilizando-se dos meios e recursos que lhe são assegurados por lei, em observância às garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV, da CF/1988).

Neste toar, não restando evidenciado o intuito meramente procrastinatório do embargante/recorrente, não se justifica a cominação da multa prevista no art. 1.024, § 2º do Novo CPC, merecendo acolhida a insatisfação do reclamado nesse aspecto.

Razão pela qual merece ser provido o recurso, nesse particular, para excluir a multa por embargos protelatórios.

### **Do dano moral**

o reclamante requer a elevação do valor da indenização por dano moral e a reclamada postula a improcedência desse pleito.

A indenização por danos morais e materiais encontra-se assegurada no ordenamento pátrio nos termos do art. 5º, incisos V e X da Constituição.

O art. 927 do Código Civil também dispõe que todo aquele que causar danos a outrem por ato ilícito fica obrigado a indenizá-lo, cabendo à parte que alega comprovar a existência de nexo de causalidade entre o ato praticado e o resultado danoso.

Como visto acima, o reclamante foi demitido por justa causa, durante o gozo do auxílio doença, como pena aplicada no julgamento de um inquérito administrativo que não respeitou o

devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa. Portanto, está evidenciado o dano moral.

Quanto à fixação do valor do dano moral, pacificaram-se na doutrina e na Jurisprudência, escudadas na interpretação dos arts. 944 e ss. do CC, os critérios para fixação do montante da reparação por dano moral da seguinte forma, vejamos: **a extensão do dano, a culpabilidade do ofensor, a eventual culpa concorrente da vítima, a capacidade econômica do ofensor, as condições pessoais da vítima, a função de punição e desestímulo e a razoabilidade.** (Segundo SCHREIBER, Anderson, Arbitramento do dano moral no Código civil. **Revista Trimestral de Direito Civil: RTDC**, v. 3, n. 12, p. 10, out./dez. 2002, a jurisprudência brasileira vêm empregando seus critérios de quantificação "na esteira de antigas leis especiais como o Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117/62) e a Lei de Imprensa (Lei 5.250/67)". "Para uma análise crítica acerca dos principais critérios adotados na reparação do dano moral, ver BODIN DE MORAES, Maria Celina. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais.** Rio de Janeiro: Renovar, 2003. Cap. 4.)".

Assim, devemos atender à razoabilidade, uma vez que é a extensão do dano que delimita o valor da indenização por dano moral.

Nesse caso, entendo que o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) fixado na d. Sentença atende a razoabilidade, razão pela qual a mantenho.

## Conclusão

Por tais fundamentos, **acordam** os Exmos. Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, por unanimidade, **conhecer dos recursos ordinários e, no mérito, negar-lhes provimento.**

*Declinou da sustentação oral, em defesa do recorrente/reclamante, o Dr. Marcos David Marques Area Leão Melo.*

Presentes na sessão ordinária da E. Primeira Turma de Julgamento, ocorrida no dia 28 de novembro de 2016, sob a Presidência do Exmo. Sr. Desembargador ARNALDO BOSON PAES, os Exmos. Srs. Desembargador do Trabalho FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA (Relator) e Juíza do Trabalho LIANA FERRAZ DE CARVALHO (convocada), bem como o

Exmo. Sr. Procurador Regional do Trabalho JOÃO BATISTA LUZARDO SOARES FILHO, representante do d. Ministério Público do Trabalho da 22ª Região; ausentes os Exmos. Srs. Desembargadores do Trabalho ENEDINA MARIA GOMES DOS SANTOS (justificadamente) e WELLINGTON JIM BOAVISTA (férias).

**FRANCISCO METON MARQUES DE LIMA**  
**Desembargador Relator**