

**EMPREGADO EM GOZO DE AUXÍLIO-DOENÇA — REQUISITOS****RESUMO**

- Insurge-se o banco reclamado contra a r. sentença de origem que determinou a reintegração de empregada despedida com justa causa. Assim decidiu aquele julgador por entender não ter sido seguido à risca pela empresa reclamada o procedimento interno para a apuração da falta grave, cujo rito fora estabelecido em norma regulamentar. - Em síntese, aduz a reclamada, ora recorrente, ter sido obedecido o procedimento, assegurando-se à recorrida amplo direito de defesa, posto que lhe foram dadas vistas do processo, tendo produzida sua defesa, nos limites em que entendeu suficiente, conforme comprovam os docs. .... - Ressalve-se, de plano, que não houve pronunciamento do Juiz a quo acerca da ocorrência ou não de justa causa. - O cerne da questão gira em torno da observância ou não, pela empresa reclamada, dos trâmites exigíveis pelo regulamento empresarial (fls. ...) para a averiguação do cometimento de faltas por seus empregados e a aplicação das respectivas punições. - Ab initio, vale ressaltar que o sigilo das apurações, em determinadas circunstâncias se faz necessário, e até imprescindível, visando precipuamente a preservação do estado de fato que se pretende investigar. Em que pese tal consideração, vê-se da prova acostada que o procedimento foi plenamente observado. - Com efeito, para a instauração do inquérito sumário cumpria ao gerente da agência bancária, ao tomar conhecimento da prática de faltas graves cometidas no âmbito daquele estabelecimento, no prazo de três dias úteis, comunicar a ocorrência, por escrito, à auditoria. - Veja-se aquela comunicação de ocorrência .... - Do inquérito deveria constar ainda a descrição fundamentada da falta cometida, a declaração de duas ou mais testemunhas, caso houvesse, além da defesa escrita do acusado, conforme se depreende da norma regulamentar tantas vezes citada. A defesa escrita ...; as declarações escritas de quatro testemunhas - colegas da reclamante -, ...; a descrição fundamentada da falta cometida acha-se noticiada em diversos pontos do procedimento, caracterizando-se, em suma, pelo recebimento indevido de benefícios do INSS, a exemplo da comunicação feita por auditor do BNB à sua superintendência (doc. ...). - O parecer conclusivo acerca do processo da funcionária Valdira O N, outra exigência da norma regulamentar disciplinadora do inquérito disciplinar, foi emitido corretamente, conforme se depreende do documento adunado .... - Além de retrocitadas peças integrantes do processo administrativo instaurado contra a reclamante ora recorrida, há ainda farta prova documental acostada pela instituição reclamada, dando-nos conta da perfeita tramitação daquele procedimento, como remessas de documentos atinentes à questão, encaminhamento do processo no âmbito do banco, documentação alusiva a vários pensionistas do INSS cujos carnês teriam sido pagos indevidamente pela ex-empregada, dentre outras peças. - De tal modo que não pode subsistir a decisão de primeiro grau, fundada única e tão-somente, verbis, na "... inobservância do processo administrativo isento". Não vislumbro, data vênia, onde a falta de isenção do procedimento, nem tampouco a desobediência ao rito procedimental assegurado por norma da empresa para as hipóteses de apuração de infrações disciplinares. - Funda-se igualmente a decisão atacada no fato de que a reclamante achava-se no gozo de auxílio-doença quando do ajuizamento do procedimento disciplinar, tendo-se dado a sua dispensa ainda durante o período de suspensão do contrato de trabalho. - Pois muito bem. Atentando-se para a ratio legis dos dispositivos legais que vedam a rescisão unilateral do contrato de trabalho achando-se suspensa a sua execução, em razão da doença do empregado, percebe-se claramente que a intenção do legislador foi unicamente a de evitar que a enfermidade, em si mesma, seja o motivo da despedida do empregado. Havendo justa causa, porém, nada impede a dispensa, pois a condição de empregado continua a existir na suspensão do contrato. - Ou seja, o

afastamento do obreiro, seja por motivo de doença, interrupção ou suspensão do contrato, obsta, tão-somente, a rescisão sem justa causa, jamais aquela fundada em prática de falta grave, pouco importando se o ato faltoso foi cometido antes ou durante o lapso do afastamento. Tal a orientação pretoriana majoritária nas nossas Cortes Trabalhistas, inclusive o TS

**EMENTA**

Dá-se provimento a recurso ordinário, reformando a sentença atacada, para determinar o regresso dos autos à Junta de origem com o fim de instruir e decidir acerca da justa causa, quando se comprova a estrita observância dos trâmites regulamentares instituídos para o processamento de inquérito disciplinar, não havendo falar-se, igualmente em impossibilidade de despedida durante o transcurso do prazo de suspensão do contrato em função de enfermidade do empregado, quando a dispensa se der com justa causa, impondo-se a apreciação desta matéria, pela Junta, para não ficar suprimida uma instância judicial.