

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

LEI 8.966 DE 27-12-1994

DEVIDO PROCESSO — CONCEITUAÇÃO

RESUMO

- Insurge-se o reclamado/recorrente contra a decisão de origem que julgou procedente em parte a presente reclamação e, como via de consequência, determinou a reintegração do reclamante aos seus quadros. - Alegou o autor, na sua peça inicial, que fora demitido com justa causa, em 29.01.96, negando-se, todavia, a proceder a rescisão contratual, junto ao órgão competente, por não concordar com a atribuição de ato faltoso, bem como pela falta de observância às normas internas para a rescisão contratual. Ao seu ver, não poderia ser demitido por ser detentor de estabilidade, já que prestara concurso para ingressar no emprego e por ser o reclamado sociedade de economia mista, estaria sujeito às regras do art. 37 da Constituição Federal. - Argumentou, ainda, que não fora respeitado o regulamento interno que prevê os procedimentos que devem anteceder qualquer aplicação de penalidade. - O MM. Juízo originário rechaçou acertadamente a tese pertinente à aplicabilidade do art. 37 da Constituição Federal, avocando o art. 173, § 1º, da Carta Magna. Todavia, olvidou-se aquele magistrado de apreciar a segunda tese que se referia, como já dito, à inércia do Banco reclamado, acerca das providências que deveriam ser adotadas, para a demissão de empregados, previstas no seu regulamento interno. Tal lacuna no comando sentencial deu margens à interposição de embargos de aclaramento, vindo aqueles juízo sanar a omissão apontada, e, acolhendo a retromencionada tese, determinar a reintegração do obreiro e consequente pagamento dos salários vencidos e vincendos até o cumprimento da decisão, bem como a sua inclusão em folha de pagamento a partir daí, observadas as promoções e anuênios verificados no período de afastamento. - São três os pontos cernais da lide que devem ser abordados para seu melhor equacionamento. Primeiro, se houve ou não a justa causa alegada. Segundo, se de fato fora desrespeitado pela empresa o seu regulamento interno. Terceiro, se o reclamado, como sociedade de economia mista, é alcançado pelos princípios constitucionais insculpidos em seu art. 37. - Do cumprimento ou não do regulamento interno - É de extrema importância se saber se cumprira a empresa com o seu regulamento, quando da despedida do autor, pois o seu desrespeito acarretaria a reintegração do empregado e, como consequência, o direito à percepção dos salários vencidos e vincendos. - O MM. Juízo originário, entendeu ter havido confissão por parte do reclamado/recorrente ao argumento de que não houve contestação quanto a este aspecto. - Data venia, enxergo com outros olhos o conteúdo da peça de defesa, pois ali se lê seguinte: "as irregularidades praticadas pelo reclamante foram apuradas em rigorosa sindicância interna, instaurada pelo reclamado, tendo o reclamante acompanhado e participado, inclusive depondo,...". - Vê-se, desta forma, que não há se falar em contestação genérica, não havendo como imputar confissão à parte requerida. - Consultando detidamente os autos, mais precisamente às fls. 14/31 - Regulamento de Pessoal -, constata-se que, neste particular, assiste razão ao recorrente. Sob o item 23.25 do referido regulamento se prevê que, verbis: "em se tratando de falta que necessite de sindicância para apuração de responsabilidade, a autoridade que tiver ciência da irregularidade dará imediato conhecimento do fato à autoridade superior e à comissão de sindicância;". Item 23.25.1: "a comissão disciplinar tão logo seja informada da irregularidade, tomará as providências necessárias sugerindo ao diretor da área de pessoal, se for o caso, a designação de comissão de sindicância". - Os documentos ... comprovam que não houve qualquer desrespeito a tais normas, tendo sido inclusive o autor notificado para prestar seu depoimento, ..., respeitando-se, destarte, o princípio do contraditório. - Pouco importa a titulação do procedimento, desde que se atente para o princípio supramencionado. O devido processo pode ser chamado tanto de sindicância como de inquérito administrativo, não se exigindo a prévia instauração

daquela, para tão-somente após, proceder-se este, posto que inexistente disposição legal que preveja tal regra. Sem medo de ser redundante, volto a repetir que, desde que seja ofertada à parte indiciada o direito de defesa, não há se falar em descumprimento de norma regulam

EMENTA

Pouco importa a titulação do procedimento, desde que se atente para o princípio supramencionado. O devido processo pode ser chamado tanto de sindicância como de inquérito administrativo, não se exigindo a prévia instauração daquela, para tão-somente após, proceder-se este, posto que inexistente disposição legal que preveja tal regra. Desde que ofertada à parte indiciada o direito de defesa, respeitando-se o princípio do contraditório, não há se falar em descumprimento de norma regulamentar para dispensa de empregado por ela protegido.