

Proc. 6 113/40

(CJT-32/41 )

MP/MPSS

1941

Provas não ter havido abandono de serviço, por mais de 30 dias, considera-se não provada a falta grave capitulada no decreto n. 20 465, de 1º de outubro de 1931.

VISTOS E RELATADOS os autos deste recurso de embargos opostos pela Companhia Docas de Santos à decisão da antiga Segunda Câmara, de 14 de abril de 1941, que julgou improcedente a acusação levantada pela embargante contra seu empregado, Antonio Lizarraga, mandando reintegrá-lo no cargo que ocupava, com direito aos vencimentos, a partir da data em que foi instituído o inquerito administrativo:

CONSIDERANDO que os presentes embargos foram apresentados dentro do prazo legal e versam sobre matéria de direito, eis que neles se debate o conceito de falta grave, a - abandono de serviço;

CONSIDERANDO que o recurso está enquadrado no disposto no art. 4º nº IV do Decreto n. 24 784;

CONSIDERANDO que, conforme jurisprudência estável e pacífica do Conselho Nacional do Trabalho, é necessário um lapso de 30 dias, para ser perfeitamente caracterizado o abandono de serviço;

CONSIDERANDO que a embargante, para alegar a falta capitulada na alínea f do art. 54 do Decreto número 20 465, abandono de serviço, alegou faltas não consecutivas do empregado;

CONSIDERANDO mais que a empresa, readmitiu

de o empregado faltoso por mais de 30 dias, não consecutivos, achou justificada a ausência hevida;

RESOLVE a Câmara de Justiça do Trabalho, preliminarmente, por unanimidade, conhecer dos embargos, para, por maioria de cinco votos, desprozá-los, no sentido de manter a decisão embargada.

Rio de Janeiro, 15 de outubro de 1941

a) Raymundo de Araujo Castro      Presidente

a) João Villabona                      Relator ad-hoc

a) Dorval de Lacerda                  Procurador

Assinado em 22/ 11/ 41.

Publicado no "Diário Oficial" em 5 / 12 / 41.

a) Cézar Matta, vencido com os seguintes fundamentos: A Companhia Docas de Santos mandou instaurar inquerito administrativo contra o seu empregado Antonio Lizarraga. Na respectiva portaria diz que esse seu empregado "não comparece com assiduidade ao trabalho, havendo trabalhado de outubro de 1939 até março em curso (345), apenas 24 horas, o que prova ser o mesmo faltador habitual ao serviço, e considerando isso falta grave, em face da legislação em vigor, resolve, de acordo com o artigo 1º das Instruções baixadas pelo Conselho Nacional do Trabalho, por portaria de 5 de junho de 1935, nomear uma comissão de três membros, afim de apurar o fato.

Como se vê, dita portaria não capitulou a falta grave cometida, nem fala em abandono de emprego. Ressalta apenas, a indisciplina com a impuntualidade.

Mas, no ofício de fls. 2, com que remete o inquerito ao Conselho Nacional do Trabalho, diz:

"É evidente que esse proceder, além de constituir a falta grave capitulada na letra F do artigo 54, do decreto 20 465, constitui indisciplina e um máu exemplo para os demais trabalhadores, prejudicando também os serviços da Companhia, que não pode contar com um empregado nessas condições".

Natamos, portanto, diante de duas faltas graves - a - abandono - letra F, e indisciplina, letra g do artigo 54 do decreto 20 465.

O abandono se dá desde que o empregado deixa o serviço sem causa justificada, embora o Conselho Nacional do Trabalho e esta Câmara de Justiça tenham decidido que ele se consuma somente depois de 30 dias de afastamento injustificado do trabalho. A lei não dá prazo algum para isso.

A Procuradoria, pelo procurador dr. Arnaldo Sussekind (fls.61), requereu que a empresa informasse

"qual o período ininterrupto de ausências por parte do empregado".

A empresa (fls.63) informou:

"Outubro de 1939 - Não compareceu ao serviço desde 1º, até 11. Compareceu nos dias 12 e 13, trabalhando 8 horas em cada dia. Faltou o resto do mês.

Novembro de 1939 - Neste mês não compareceu ao serviço.

Dezembro de 1939 - Neste mês não compareceu ao serviço.

Janeiro de 1940 - Neste mês não compareceu ao serviço.

Fevereiro de 1940 - Não compareceu ao serviço nos dias 1 e 2. Compareceu no dia 3, trabalhando 8 horas. De 4 até 20 faltou ao serviço.

Compareceu ao serviço nos dias 21 e 22, percebendo 8 horas, cada dia. Em 9, o sr. Chefe das Oficinas fez as devidas comunicações da falta".

A empresa, em seguida a esta informação, argumenta que o empregado infringiu as letras a e f do artigo 54, do decreto 204654

"Pois que entende-se por disciplina a submissão voluntária ao preceito da lei e dos regulamentos, ou no caso da lei e dos regulamentos, ou no caso da lei 62, entende-se por disciplina a submissão voluntária aos princípios de ordem que o empregador deve instituir no seu estabelecimento". E observa:

"Orá, com o faltar constantemente ao serviço, não tendo cumprido os dispositivos regulamentares da Empresa, que mandam que só poderá faltar ao serviço o empregado que estiver legal e administrativamente licenciado, Antonio Lizarraga indisciplinou-se.

Ofendeu aos princípios de ordem que devem reger uma Empresa".

"Imagine esse Douto Conselho se houver num estabelecimento mais de dez ou quinze empregados nas condições de Antonio Lizarraga, que trabalhem apenas dois dias e deixem de trabalhar 15 dias; voltam a trabalhar mais dois dias e voltam a descansar mais 15 dias, e assim por diante... Como irá esse estabelecimento? Onde estará a ordem? Onde está a continuidade do serviço? Onde estará o seu progresso? Como poderá o empregado manter a disciplina? Que será da indústria ou do comércio?

A fls. 59 há outra relação sobre a atividade de Antonio Lizarraga:

"Trabalhou, durante o ano de 1939, as horas abaixo dis-

criminadas mensalmente:

Janeiro, 92; fevereiro, 112; março, 56; abril, 45; maio, 32; junho, 168; julho, 136; agosto, 160; setembro, 88; outubro, 16.

Nos meses de novembro e dezembro não trabalhou".

Agora pergunto eu: - Os srs. Conselheiros, que são empregados de profissão, não deixam de ter empregados domésticos, e a estes conservaríamos se assim procedessem, sendo deste modo faltosos?

De fato, é ato de indiscutível indisciplina a falta habitual ao serviço. Não é possível que o empregado com funções certas deixa de comparecer continuamente, sem causa justificada. Se tivesse esse direito poderia causar sérios prejuízos ao empregador, que nem sempre disporá de um substituto, porque para isto teria para cada empregado um suplente.

Não é necessário ser empregador ou chefe de serviço para saber o prejuízo que pode causar o não comparecimento habitual de um empregado escalado para certo estor.

Um, dois, três dias, de tempos em tempos, é suportável. Mas não é justo que se mantenha um empregado que falta habitualmente, portanto, disciplinando-se.

Nenhum empregador poderá conservar um empregado com quem não pode contar, que não compareça ao serviço para que é escalado. Aí a indisciplina torna-se flagrante.

O procurador dr. Sepadas Vianna, no seu parecer de fls. 66, não concordou com o abandono, por as

"A falta grave, conforme jurisprudência pacífica do E. Conselho, é equiparada a ausência de serviço sem causa justificada, por mais de 30 dias. Verifica-se, porém, que Antonio Lizarraga con-

pareceu ao serviço nos dias 5, 21 e 22 de fevereiro, sendo admitido a trabalhar. Essa tolerância por parte do responsável pelo serviço, interrompeu sua continuada ausência ao trabalho, porque se a Companhia não promoveu o inquerito para apurar o abandono de emprego em tempo oportuno, isto é, dentro de 90 dias de se completarem 30 faltas não justificadas, implicitamente concordou com o retorno do empregado".

E continua o procurador, já discordando da indisciplina:

"Ato de disciplina é aquele que importa na não observância às regras de conduta e aos deveres profissionais impostos aos membros de uma corporação e ato de insubordinação é o que se caracteriza pela não observância a uma especial e determinada ordem. E o sr. Ministro do Trabalho, em decisão no processo 5460, de 1938, estabeleceu que

"Ato de disciplina ou insubordinação precisa ser praticado de forma clara e categórica de modo a tornar patente a atitude disciplinada ou insubordinada do seu autor".

Pergunto eu, apoiando-me no despacho transcrito:

Então, por parte de um empregado, que falta ao serviço habitualmente, não respeitando a escala de serviço, às ordens superiores,

"de forma clara e categórica, de modo a tornar patente"

a sua rebeldia, não houve indisciplina?

Deixar de comparecer habitualmente ao serviço ou posto para que fôra escalado, no setor militar constitui indisciplina punível com expulsão ou baixa, que no setor civil equivale a despesa.

Ninguém negará que o empregado que, continuamente, habitualmente, deixa de comparecer ao serviço e ao posto para que fôra destinado, não está praticando uma indisciplina,

"de forma clara e categórica de modo a tornar patente a atitude indisciplinada ou insubordinada" na definição do sr. Ministro do Trabalho.

Se um dos nossos auxiliares, nesta Câmara, faltasse, constantemente, ao serviço, deixando assim de atender á escala de trabalho, o de servir-nos, que seria? Um faltoso!

Que faríamos? Pediríamos a sua substituição.

Que é um faltoso, senão um indisciplinado?

A Procuradoria, afinal, não concordou com a Empresa e opinou pela reintegração.

Assim decidiu a extinta 2ª Câmara, sendo relator o sr. Conselheiro Cupertino de Gusmão. Mas o acordão omitiu a indisciplina alegada pela Empresa e discutida pelo procurador sr. dr. Segadas Vianna.

A Empresa embargou esse acordão, onde está evidente um erro de justiça. Porque não é possível um julgamento com a omissão de uma das causas apontadas, por uma das partes, na portaria de abertura do inquérito, no ofício da empresa, remetendo-o a este Conselho, discutido no parecer da Procuradoria e apontado pelo funcionario informante da Secretaria do C.N.T.!

Sustenta, longamente, a Empresa que houve falta grave de abandono de serviço, que, na opinião que cita, do sr. Procurador dr. Dorval Lacenda: "carateriza-se pela concorrência de dois requisitos essenciais a saber:

1º - ausência do serviço, sem que exista um motivo justo que a determine; e

2ª - falta de qualquer comunicação ou notificação por parte do empregado, ao respectivo empregador, em tempo oportuno, de mesmo motivo justo determinante da ausência ao serviço"

Diz mais a embargante:

"A exigência de prazo certo para caracterização da falta grave de abandono de serviço, sem causa justificada não encontra apoio na lei, eis que nem a lei 62, de 1935, nem o decreto 20 465, de 1931, F A Z E M menção de tal prazo"

E observa e embargante:

"O projeto de lei n. 70, assinado pelos deputados Wal domar Palção, Luiz Sucupira, Francisco Motta e outros é que tinha a seguinte redação:

"Abandonado o serviço sem causa justificada por prazo superior a 15 dias"

Quando, pois, o mesmo corpo legislativo, que votou a lei 62, quis marcar um prazo para o abandono, esse foi de 15 dias, e não de 30.

Nem se pode alagar a intenção do legislador.

E a lei vigente não marca o prazo de 30 dias para caracterizar o abandono. Foi o Conselho Nacional do Trabalho que dou este limite, jurisprudencialmente. Porque a letra f do artigo 54 do decreto n. 20 464, que rege os empregados de portos, diz tão só - ABANDONO, SEM CAUSA JUSTIFICADA".

Veja-se bem - ABANDONO DO SERVIÇO, e não DO CARGO OU EMPREGO...

E o Conselho distinguiu onde a lei não distingue !  
Mas vamos passar do ABANDONO para a INDISCIPLINA.

Argumenta a embargante:

"No mesmo inquerito administrativo acima referido, a



embargante demonstrou e provou que Antonio Lizarraga, por suas reiteradas ausências injustificadas ao serviço, além de incorrer na falta grave de abandono de serviço, INCORREU, OUTROSSIM, na falta grave capitulada "e" do artigo 54, do decreto n. 20 465, de 1º de outubro de 1951. E, na verdade, infringe este dispositivo legal to do empregado que falta, constantemente, ao serviço.

É a prova provada de que se indisciplinou, porquanto não cumpriu, como lhe competia, os dispositivos regulamentares da Empresa, que mandam que só poderá faltar ao serviço o empregado que estiver legal e administrativamente, licenciado".

O empregado, pelo seu advogado, sustentou o seu ponto de vista de que não houve abandono nem indisciplina, apoiando-se, para isto, no parecer da Procuradoria representada, então, pelo dr. Segadas Vianna.

Por fim, falou, novamente, a Procuradoria, representada por outro procurador, dr. Attilio Vivacqua, que concluiu:

"Na, nos autos, a melhor das provas.

O empregado confessou que deixara o serviço sem qualquer justificativa, o que continuou fazendo de 22 de fevereiro de 1940 em diante. Nem quando da instauração do inquérito administrativo, o acusado procurou conciliar a sua situação como fôsse pedindo a empresa para permitir a sua volta ao trabalho. Ao contrario, intimado para se ver processar pela falta de abandono de serviço sem causa justificada, prestou declarações, afirmando que, de 22 de fevereiro de 1940 em diante, não mais compareceu ao Serviço.

3 - O Dec. 20 465 não estabelece em qualquer dos seus dispositivos, que o abandono de serviço só se caracteriza depois de defluido o prazo de 30 dias. Nem o legislador poderia ter tal intenção, pois que o simples fato de empregado abandonar o serviço

que lhe está confiado, sem justificar o seu procedimento, pode, conforme o caso, constituir falta grave prevista na alínea "a" do artigo 54 do mencionado decreto.

Assim, incorreria em falta grave, o maquinista, por exemplo, que abandonasse sua locomotiva sem que para tanto houvesse uma justa causa da qual estivesse ciente o empregador para as providências necessárias à sua substituição. A caracterização legal do abandono de serviço depende da natureza da função e das circunstâncias em que ele se verificar. E na espécie, o abandono se acha juridicamente caracterizado e confessado.

4 - Diante do exposto, sou pelo recebimento dos embargos para que a Egrégia Câmara reexamine a espécie, fazendo a habitual justiça".

Julgo provado não só o abandono do emprego como a indisciplina.

O Conselho Nacional do Trabalho e esta Câmara de Justiça têm decidido, sem apoio em qualquer lei, que só há abandono de serviço quando o empregado falta ao serviço, no mínimo, 30 dias. Estou de acordo com a Procuradoria representada pelo sr. Procurador Atílio Vivacqua, cujo parecer, aliás, teve do sr. dr. Procurador Geral, interino, desta Comarca, o seguinte despacho:

"Com o parecer, ao D.C.F. para os devidos fins".

A jurisprudência de que são necessários 30 dias de ausência para caracterizar o abandono do emprego, não encontra apoio na lei, mas, apenas, na corrente legislativa, isto é, nos juristas e juizes que vão além dos textos legais, a qual não me incorporo, por discordância, conforme parecer meu anterior, sobre um caso do Lloyd Brasileiro:

"O juiz deve ficar no âmbito da lei, dentro do seu texto. Porque se o juiz pode dar "interpretações legislativas" a ser "va-

dadeiro legislador" melhor será não se fazerem leis.

Mas estas são que traçam os limites do direito, sem o que não haverá confiança na Justiça, que passaria a representar a vontade exclusiva do julgador, sem normas, sem limites, sem barreiras".

Prefiro a corrente interpretativa, isto é, a que apenas interpreta a lei, não anindo do seu texto expresso.

Dentro mesmo da jurisprudência legislativa, vejo provado o abandono. Ela exige ausência mínima de 30 dias. Pois, no inquerito está provado esse abandono por muito mais tempo. Anterior aos últimos 10 dias, muitos 30 se passaram. Veja-se o relatório.

Ainda mais acho provada a indisciplina. Porque faltar habitualmente ao serviço é ser indisciplinado. Ninguém pode afirmar que um empregado designado para trabalhar em determinado setor, deixando constantemente de se apresentar, seja um indisciplinado. A hipótese formulada pelo sr. Procurador Attilio Vivacqua é eloquente.

Recebo, portanto, os embargos para reformá-los e, tendo-o atinente às acusações ao acusado, aprovar o inquerito e autorizar a dispensa, de acordo com as letras g e f do artigo 54, do decreto 20 465, de 1º de outubro de 1931.