



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

A C Ó R D ã O

(Conselho Superior da Justiça do Trabalho)

CSEMV/ /

PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR. SERVIDOR PÚBLICO. INFRAÇÃO AO ESTATUTO DO SERVIDOR PÚBLICO DA UNIÃO. ALTERAÇÃO DA PENALIDADE IMPOSTA PELO TRT DA 14ª REGIÃO PARA OUTRA MENOS GRAVOSA - ADVERTÊNCIA.

No processo administrativo disciplinar as provas devem ser inequívocas para a pena imposta, com observância do princípio da proporcionalidade. O comportamento do servidor há de encerrar claramente a gravidade aludida no disposto no artigo 129, "in fine", da Lei nº 8.112/1990, para que se lhe aplique a penalidade do art. 130 desse Estatuto, ou seja, a suspensão. Processo Administrativo Disciplinar parcialmente provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Pedido de Providências, convertido em **Processo Administrativo Disciplinar nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000**, em que Requerente é **DENIZE ALINE SALDANHA** e Requerido **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO**.

Trata-se de Processo Administrativo Disciplinar apresentado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, visando submeter à análise Superior matéria administrativa retirada de pauta pelo seu Tribunal Pleno, por ausência de quórum.

Consta da instrução do processo que a servidora Denize Aline Saldanha, indiciada em processo administrativo disciplinar, foi apenada com suspensão de 5 (cinco) dias, por infrações à Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, conforme decisão de fls. fl. 310/318 do arquivo eletrônico destes autos, da lavra do Exmo. Desembargador Vice-Presidente, no exercício regimental da Presidência.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Inconformada, a servidora manejou o recurso administrativo de fls. 330/352 que, submetido ao exame do e. Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, teve seu julgamento obstado pela superveniência da declaração de impedimento de 4 (quatro) dos 8 (oito) Desembargadores integrantes da Corte, adversidade potencializada pelo afastamento de outro Desembargador por força de decisão do Superior Tribunal de Justiça.

Diante do impasse, o e. Pleno do TRT da 14ª Região decidiu remeter o presente processo ao colendo Tribunal Superior do Trabalho, para julgamento como de direito, nos termos da Certidão de fls. 386.

Os autos restaram recebidos pelo Exmo. Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, então Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que determinou sua autuação como Pedido de Providências, no âmbito deste Conselho, fl. 392.

Por oportuno, ressalto que esta Conselheira esteve em gozo de férias no Tribunal de origem entre 24/4 e 22/7/2014, sobrevindo ainda necessidade de usufruto de licença para tratamento de saúde que abrangeu o período de 24/6 a 12/9/2014.

É o relatório.

V O T O

O recurso administrativo impetrado por servidor contra decisão relativa a processo administrativo disciplinar, exarada pelo Desembargador Vice-Presidente, no exercício da Presidência, do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, deve ser dirimido pelo Colegiado daquela Corte, conforme previsão inserta no art. 19 do seu Regimento Interno, cujo teor transcrevo:

“Art. 19. Compete ao Tribunal Pleno, além da matéria expressamente prevista em lei ou em outro dispositivo deste Regimento:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

(...)

IV – processar e julgar os recursos interpostos por Juízes de primeiro grau e servidores em face de decisões da Presidência em pedidos e reclamações em matéria de natureza administrativa;”

Ainda segundo o Regimento Interno do TRT da 14ª Região, “para as deliberações do Tribunal Pleno, exigir-se-á quórum de metade mais um do número de seus membros, inclusive para as questões de ordem administrativa” (art. 14, RITRT14), sendo que “as decisões serão tomadas pelo voto da maioria dos Magistrados presentes, salvo na hipótese de declaração de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, quando será exigido o voto da maioria absoluta dos membros do Tribunal, observando-se a Constituição Federal” (art. 15, RITRT14).

Portanto, na situação posta nos presentes autos, inviável o alcance de quórum para deliberação Plenária acerca da matéria, tendo em vista que dos 8(oito) Desembargadores integrantes do TRT da 14ª Região, 5(cinco) não participam do respectivo julgamento.

Assim, tendo em vista a disposição do art. 12, XVI, do Regimento Interno do CSJT (acrescido pela Resolução Administrativa n.º 1.549/2012), que estabelece competência ao Plenário deste Conselho para apreciar processo administrativo disciplinar envolvendo servidor da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, exclusivamente no caso de ausência de quórum no Tribunal Regional do Trabalho originariamente competente para julgar a matéria, passo ao exame.

DO MÉRITO

Em decorrência de informação apresentada pela Diretoria de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, foi expedida Portaria GP N.º 1363/2012 para instaurar sindicância, nos termos do art. 143 da Lei 8.112/90, com a finalidade de apurar possível conduta infracional da servidora DENIZE ALINE SALDANHA em relação aos fatos ocorridos naquela unidade administrativa, na data de 3/8/2012, com possível incursão nos arts. 116, incisos III (observar as normas legais



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

e regulamentares) e XI (tratar com urbanidade as pessoas); 117, inciso II (retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição) da Lei 8.112/90.

De acordo com o Relatório Conclusivo Disciplinar da comissão (fls. 290/308), constatou-se que a condutada da servidora DENIZE ALINE SALDANHA não se encontra tipificada no inc. XI do art. 116 da Lei 8.112/90, eis que não faltou com urbanidade em relação ao seu colega de trabalho (fl. 305 do arquivo eletrônico destes autos).

Com relação ao malferimento do inc. II do art. 117 daquele mesmo dispositivo legal, concluiu o Relatório que a conduta da servidora não configurou a prática de infração, razão pela qual aquela Comissão de Sindicância Acusatória inclinou-se pela proposição de arquivamento dos autos.

Contudo, a autoridade competente, em contraposição ao sugerido pela Comissão Processante, decidiu aplicar à servidora Denize Aline Saldanha, com base no conjunto probatório dos autos, a penalidade de suspensão de 5 (cinco) dias, por haver infringido o disposto nos arts. 116, incisos III e XI, e 117, II, ambos da Lei 8.112/90.

A Lei nº 8.112/90 prevê uma série de penalidades a serem aplicadas aos servidores como consequência do cometimento de um ilícito administrativo. Em conformidade ao artigo 127, as hipóteses de punição administrativa são: advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão e destituição de função comissionada.

Importante, nesse sentido, a lição de Nelson Nery Costa:

“A falta disciplinar é uma ação ou omissão do servidor que contraria o interesse público, perturbando o funcionamento da Administração. Podem ser leves quando a natureza de que se revestem causam um mínimo de dano ao serviço público, mas se tornam graves quando repetidas. Graves, quando afetam o decoro, o prestígio, o bom andamento dos serviços ou causem dificuldades aos fins públicos. E gravíssimas,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

quando causam prejuízos tão elevados ao Estado que, ao serem apuradas, devem determinar o desligamento para sempre do servidor dos quadros do funcionalismo. Diante de uma falta disciplinar devidamente comprovada, deve ser aplicada uma sanção que significa a consequência danosa que o legislador atribuiu a quem viola a lei.” (COSTA, 2007, p. 221).

Ao contrário do direito penal, em que impera o princípio da tipicidade cerrada, no direito administrativo a legislação consente determinada escolha da penalidade a ser aplicada ao servidor público. Nos artigos 116 e 117 da Lei 8.112/90 estão elencados, respectivamente, os deveres e proibições relativos ao regime estatutário federal. Percebe-se, pela leitura desses dispositivos, que se trata de relação meramente exemplificativa. Nesse particular, nos ensina Maria Sylvia Zanella:

“Não há, com relação ao ilícito administrativo, a mesma tipicidade que caracteriza o ilícito penal. A maior parte das infrações não é definida com precisão, limitando-se a lei, em regra, a falar em falta de cumprimento dos deveres, falta de exatidão no cumprimento do dever, insubordinação grave, procedimento irregular, incontinência pública; poucas são as infrações definidas, como o abandono de cargo ou os ilícitos que correspondem a crimes ou contravenções. Isso significa que a Administração dispõe de certa margem de apreciação no enquadramento da falta dentre os ilícitos previstos na lei, o que não significa possibilidade de decisão arbitrária.” (PIETRO, 2004, p. 534).

Em razão da necessária adequação da penalidade ao fato acontecido e à situação pessoal do transgressor, devem ser levados em consideração no momento de apenar o servidor a natureza e gravidade da infração, os danos decorrentes do ilícito cometido, as circunstâncias agravantes e atenuantes e os antecedentes funcionais.

Por conseguinte, conforme leciona Maria Sylvia Zanella, a dosagem da pena pressupõe a escolha com base na proporcionalidade, com a observância ao princípio da individualização:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

“É precisamente essa margem de apreciação (ou discricionariedade limitada pelos critérios previstos em lei) que exige a precisa motivação da penalidade imposta, para demonstrar a adequação entre a infração e a pena escolhida e impedir o arbítrio da Administração. Normalmente essa motivação consta do relatório da comissão ou servidor que realizou o procedimento; outras vezes, consta de pareceres proferidos por órgãos jurídicos preopinantes aos quais se remete a autoridade julgadora; se esta não acatar as manifestações anteriores, deverá expressamente motivar a sua decisão.” (PIETRO, 2004, p. 534). (Grifei)

A lei 8.112/90 elenca as possíveis penalidades a serem aplicadas aos servidores públicos de forma gradativa.

A primeira penalidade apresentada pela legislação em comento é a advertência. Trata-se de penalidade branda se comparada com as outras hipóteses, tendo como características: a aplicação por escrito; a prescrição em 180 (cento e oitenta) dias; o registro no assentamento funcional do servidor. Além disso, o registro deve ser retirado após 03 (três) anos, caso não haja reincidência.

Consoante art. 129 da Lei 8.112/90, as hipóteses de aplicação de advertência estão previstas no artigo 117, incisos I a VIII e XIX, daquele normativo legal. A título exemplificativo, pode-se citar como fatos puníveis com advertência: a ausência do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe; a retirada, sem prévia anuência da autoridade, de qualquer documento ou objeto da repartição; a recusa de fé a documentos públicos; a oposição de resistência injustificada ao andamento de documentos; o cometimento a pessoa estranha à repartição do desempenho de atribuição de responsabilidade do servidor; a coação ou aliciamento de subordinado a se filiar a associação profissional ou sindical ou a partido político; a manutenção sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, de cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; a promoção de manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição e a recusa de atualizar os dados cadastrais quando solicitado.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Interposta entre a advertência e a demissão, encontra-se a pena de suspensão, que pode variar de 01 (um) a 90 (noventa) dias.

As hipóteses de aplicação de suspensão estão arroladas no art. 117, incisos XVII (cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias) e XVIII (exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho). Essa afirmação decorre da interpretação sistêmica da Lei 8.112/90, eis que aquele dispositivo legal refere-se expressamente aos fatos puníveis com advertência e demissão; restando, por evidente, aqueles passíveis de suspensão.

No presente caso, é necessário analisar o conjunto probatório dos autos para verificar eventual comportamento infracional da servidora, com possível enquadramento nos dispositivos legais mencionados.

Em conformidade ao relato do servidor Ives Alves Pequeno, lotado na Diretoria de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região (fl. 31), ao constatar que o atestado médico apresentado pela servidora Denize Aline Saldanha encontrava-se rasurado, especificamente quanto a quantidade de dias de afastamento para fruição da licença, noticiou tal fato ao Presidente da Junta Médica Oficial daquele Décimo Quarto Regional Trabalhista, que por sua vez orientou-o a requerer da servidora sua substituição.

Após contato mantido com a servidora interessada, esta compareceu naquela unidade médica e, após noticiada da necessidade de apresentar um atestado médico sem rasura, de forma que não fosse oficializado o indeferimento da licença requerida, mostrou-se indignada com tal exigência e solicitou lhe fosse mostrado o documento para verificação, tendo sido prontamente atendida. Ao ter o documento em mãos, destruiu-o e ausentou-se do local em prantos.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Ao ser inquirido pela Comissão Permanente de Sindicância, o servidor Ives Alves Pequeno assim declarou:

“[...] Que foi o depoente quem retirou o atestado do processo. Que a sindicada não usou de força física para pegar o atestado, apenas pegou o atestado. Que a sindicada não ofendeu o depoente com palavras. [...] Que quando a sindicada pegou o atestado o depoente não falou nada para a sindicada. Que a sindicada quando pegou o atestado já rasgou o mesmo dando as costas para o depoente. Que não tem conhecimento de alguma queixa contra a servidora Denize de outros colegas.”

Em outro trecho do depoimento, o servidor Ives Alves Pequeno assim relatou:

“[...] Que ficou muito nervoso com a atitude da sindicada quando a mesma rasgou os documentos, tendo a sua pressão subido e sem saber o que fazer. [...]”

Vê-se pelo depoimento do noticiante dos fatos que a servidora Denize Aline Saldanha jamais retirou qualquer documento do processo sem autorização prévia.

Ao revés, foi o próprio servidor da Diretoria de Saúde do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região quem desentranhou dos autos o atestado médico, quedando-se silente quanto ao repasse de qualquer orientação à servidora, principalmente no que se refere à impossibilidade de destruição de tal documento.

Ora, se o documento teria que ser substituído, qual a importância da destinação do documento rasurado, eis que não houve qualquer esclarecimento à servidora no sentido de que este não devesse ser inutilizado? Repito, a servidora foi orientada no propósito de ser o documento substituído por outro sem rasura.

No que importa à elucidação da questão, observa-se que o depoimento da servidora Denize Aline Saldanha vai ao encontro do testemunho do Sr. Ives:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

“[...] Que a depoente pediu várias vezes ao servidor Ives o seu atestado médico, todavia, o mesmo se negava dizendo que era melhor ambos conversarem antes. Que após vários pedidos negados pelo servidor Ives, a depoente falou em tom de voz mais elevado, foi quando então o servidor Ives entregou para a depoente o seu atestado médico e a depoente já chorando saiu e rasgou o referido atestado médico. Que acredita que a partir do momento em que seu atestado médico foi devolvido o documento passou a ser seu. [...]” (Grifei)

Dos depoimentos acima transcritos, não se vislumbra violação de norma proibitiva em que se subsume a conduta atribuída à servidora, capitulada no inciso II do art. 117 da Lei 8.112/90, eis que lhe foi entregue um documento reputado inválido pela Administração do TRT 14ª Região.

Ora, se a própria Administração do TRT da 14ª Região considerou inservível o atestado médico apresentado, entregando-o à servidora, em clara demonstração de que esse documento não se prestava ao fim colimado, não se pode, aqui, atentar para o enquadramento da hipótese do art. 117, II, da Lei 8.112/90, haja vista o servidor noticiante não ter realizado qualquer alerta à recorrente de que tal registro seria utilizado para outra finalidade.

Tampouco restou caracterizada a falta de urbanidade da servidora com o denunciante do fato (art. 116, inc. XI, da Lei 8.112/90), pois o próprio Sr. Ives Alves Pequeno asseverou em depoimento à Comissão de Sindicância que a servidora não o ofendeu ou o destratou com qualquer palavra.

No processo administrativo disciplinar incide o princípio da presunção de inocência (art. 5º, LVII, da CF), que possui uma presunção *juris tantum*, podendo ser elidida ou afastada mediante “a existência de um mínimo necessário de provas produzidas por meio de um devido processo legal e com a garantia da ampla defesa”.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Assim, a suficiência de prova é a questão mais precípua na apuração disciplinar, porque deverá ela ser robusta, sob pena de se invalidar as penalidades impostas sobre seus fundamentos.

Contudo, observa-se dos autos a ausência de provas referentes às transgressões imputadas à servidora, conforme apurado pela Comissão Disciplinar do Décimo Quarto Regional Trabalhista.

No magistério de Ivan Barbosa Rigolin:

“No processo administrativo disciplinar originário, o ônus de provar que o indiciado é culpado de alguma irregularidade que a Administração lhe imputa pertence evidentemente a esta. Sendo a Administração a autora do processo a ela cabe o ônus da prova, na medida em que ao autor de qualquer ação ou procedimento punitivo sempre cabe provar o alegado.” (RIGOLIN, 1992, p. 283).

Sem prova concreta e robusta, que não dê margem de dúvidas, não há como punir a servidora. Não é possível manejar o elenco taxativo da Lei para poder enquadrar hipóteses não previstas.

Por essa razão é que o art. 168 da Lei 8.112/90 condiciona o julgamento às provas dos autos:

“Art. 168 – O julgamento acatará o relatório da Comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.”

Segundo os parâmetros da livre apreciação das provas, pode a autoridade julgadora desvincular-se das conclusões da comissão disciplinar e até julgar em sentido contrário, desde que o faça de maneira expositiva, fundamentada, levando-se sempre em consideração os elementos probantes autorizadores do afastamento da opinião do relatório conclusivo.

Contudo, no caso dos autos, os depoimentos testemunhais são provas contundentes e irrefutáveis de que a servidora DENIZE ALINE SALDANHA não praticou conduta infracional, razão pela qual afasto a pena imposta pelo TRT da 14ª Região.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Malgrado toda essa fundamentação, a Exma. Ministra Conselheira Dora Maria da Costa apresentou divergência, lançada nos seguintes termos:

"DIVERGÊNCIA

Da análise dos autos, encontra-se o Primeiro Relatório da Comissão de Sindicância (fls. 201/221), que concluiu pela aplicação à servidora Denize Aline Saldanha da penalidade de advertência *'em face ao seu comportamento tido como irregular na Diretoria de Saúde no dia 03/08/2012, com incursão de sua conduta nos arts. 116, incisos III (observar as normas legais e regulamentares), e XI (tratar com urbanidade as pessoas) e 117, inciso II (retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição), todos da Lei n. 8.112/90'*.

Distribuído o processo ao Vice-Presidente, ele decretou a nulidade do Relatório Conclusivo Disciplinar porque *'não foi oportunizado a apresentação de defesa escrita ao final dos trabalhos instrutórios'*.

Após a apresentação da defesa, novo Relatório Conclusivo Disciplinar da Comissão (fls. 290/306) foi apresentado, com nova proposta de arquivamento do procedimento.

Todavia, a autoridade competente, com base no conjunto probatório dos autos, decidiu aplicar à servidora DENIZE ALINE SALDANHA a penalidade de 5 (cinco) dias de suspensão, cuja decisão tem o seguinte teor:

'O presente feito foi instaurado por meio da Portaria GP n. 1363/2012, para verificar possível incursão da conduta da servidora nos arts. 116, incisos III (observar as normas legais regulamentares) e XI (tratar com urbanidade as pessoas) e 117, inciso II (retirar, sem prévia anuência da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição), todos da Lei nº 8.112/90.

Conforme consta dos autos, em face das evidências de infração administrativa, a servidora foi notificada para apresentar defesa escrita, em atenção aos princípios constitucionais do devido processo legal, ampla defesa e contraditório. Desse modo, instruídos os autos e apresentada a defesa por parte da servidora-interessada, cumpre verificar se sua conduta importou violação aos deveres funcionais previstos na Lei nº 8.112/90.

De início, necessário frisar não ser possível examinar o documento objeto de destruição. Porém, para verificar a autoria, materialidade ou inculpação da servidora Denize Aline Saldanha, utilizar-se-á dos depoimentos e demais provas constantes dos autos.

Importante mencionar, nesse contexto, que o referido documento (atestado médico) continha uma rasura, haja vista não ter havido nenhuma controvérsia que contrariasse essa constatação, conforme é possível observar das manifestações de fls. .07/09 e 11. Justamente por esse motivo, a sindicalada foi chamada a comparecer junto à Diretoria de Saúde, para substituir o mencionado atestado por outro sem rasuras e, em que pese o estado emocional que disse na ocasião estar submetida, o rasgou juntamente com o requerimento de licença, levando a cabo voluntariamente qualquer tentativa de esclarecimento da mencionada rasura.

No depoimento prestado pela sindicalada (fls. 110/111), esta explicitou a sucessão dos fatos ocorridos no âmbito da Diretoria de Saúde, destacando-se os seguintes trechos:

(...) foi quando o servidor Ives perguntou ao Dr. Calmon se a depoente poderia levar o seu atestado médico de volta, quando então o Dr. Calmon olhou para Ives e balançou a cabeça em sinal positivo, sem ao menos prestar atenção a depoente, como se ela não estivesse ali. Que ao saírem da sala a depoente prestou atenção que o seu requerimento com o seu atestado médico se encontrava na mesa do Ives e então o referido servidor pegou o seu atestado médico e o direcionou para a depoente como se fosse lhe entregar, e quando a depoente fez menção de pegar o atestado médico, o servidor Ives retraiu a mão com o atestado médico, levando-o para a sua costa dizendo a depoente que era melhor primeiro conversar, tendo como resposta da depoente que a mesma queria o seu atestado médico para ir embora pois não queria conversar.

(...)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Que após vários' pedidos negados pelo servidor Ives, a depoente falou em tom de voz mais elevado, foi quando então o servidor Ives entregou para a depoente o seu atestado médico e a depoente já chorando saiu e rasgou o referido atestado médico. Que acredita que a partir do momento em que seu atestado médico foi devolvido o documento passou a ser seu. Que não sabe se o atestado médico a ser devolvido para a depoente deveria ser o original ou não.

(...)' -

Que acredita que a atitude que o servidor Ives tomou é sem maldade

A propósito, veja-se o seguinte trecho do depoimento do servidor Ives Alves Pequeno (fls. 94/95).-

(...) Que após a conversa que teve com a sindicada o Dr. Calmon chamou o depoente e lhe pediu que tirasse uma xerox do atestado médico e passasse para a sindicada, todavia, quando pegou o atestado da sindicada para tirar a xerox para repassar a mesma, a servidora Denize puxou o atestado de suas mãos e rasgou o documento e saiu chorando.

Que os pedaços rasgados do atestado médico a sindicada levou consigo. Que sabe dizer que o Dr. Calmon pediu a servidora Denize que voltasse ao médico que expediu o atestado para lhe pedir outro uma vez que o que estava no processo se encontrava rasurado, haja vista que a xerox era no sentido de mostrar ao médico que expediu o atestado original, porque o referido atestado não podia mais ser retirado do processo, [g.n.]

Nesse contexto, importante registrar, também, excertos do depoimento do servidor Calmon Viana Tabosa Júnior (fls. 102/103):

(...) Que na conversa que teve com a sindicada a mesma apesar de reclamar que seria difícil requerer novamente outro atestado médico junto ao médico que expediu o mesmo, requereu então ao depoente cópia do seu atestado médico uma vez que o original não poderia sair do processo e até ai tudo estava correndo tranqüilamente, no entanto, quando o servidor Ives pegou o atestado médico da servidora Denize a mesma se alterou e tomou das mãos do Ives o atestado médico já rasgando-o e se retirando do local.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

(...)

Que com a atitude da servidora Denize o servidor Ives ficou atônito, 'estatalado', sem saber o que fazer. Que ficou preocupado com a pressão do servidor Ives porque sua pressão subiu.

Nota-se, de pronto, nos textos grifados acima: primeiro, que a servidora sindicada revelou e admitiu ter se expressado de forma exacerbada (tom de voz elevado) para com o servidor Ives Alves Pequeno, o que já denota falta de urbanidade com um colega, o qual, conforme se abstrai dos autos, somente teve a intenção de ajudá-la. Referido comportamento, sem embargo- de dúvida, vai de encontro com um dos deveres básicos do servidor público, previsto do art. 116, XI, na Lei nº 8.112/90, consistente em 'tratar com urbanidade as pessoas'.

Em segundo lugar, declarou a sindicada que após muito insistência o servidor Ives Alves Pequeno lhe entregou o atestado médico, sendo que ao recebê-lo, já chorando, o destruiu e foi embora. Neste ponto, verifica-se que a sindicada deixou de respeitar normas legais e regulamentares em face das quais possui a comezinha obrigação de cumprimento (art. 116, III, na Lei nº 8.112/90), de maneira que o estado emocional e a exasperação alegadas, segundo se extrai dos fatos, não constituem razões capazes de justificar tal conduta, consistente em retirar documentos que se encontravam em poder de servidor que tinha o dever de guarda dos mesmos. (Grifo nosso)

Por fim, da análise da instrução, observa-se que seria fornecido para a sindicada uma cópia do atestado, a fim de que a mesma o substituísse. Ocorre que a sindicada rasgou o mencionado documento original sem que o mesmo fosse copiado. Agindo desta forma suprimiu do seu processo de licença médica um documento essencial, capaz, inclusive, de esclarecer o porquê da rasura, sendo certo que não foi autorizada para desse modo proceder. Seu comportamento, nesse compasso, se enquadra nos termos do art. 117, II, na Lei nº 8.112/90, segundo o qual é proibido 'retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição'. (grifo nosso)

Portanto, considerando a existência de provas idôneas quanto à autoria e materialidade, o comportamento da servidora desrespeita, a um só tempo, as regras previstas nos arts. 116, incisos III (observar as normas legais e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

regulamentares) e XI (tratar com urbanidade as pessoas) e 117, II (retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição), ambos da Lei nº 8.112/90.

Importante salientar, que no aspecto meritório da defesa a sindicada cingiu-se apenas a alegar que por ocasião dos fatos encontrava-se emocionalmente abalada, bem como que foi tratada com insensibilidade pelo servidor Calmon Viana Tabosa Júnior, além de ter sido importunada com o comportamento insistente do servidor Ives Alves Pequeno, sem, entretanto, apresentar algum elemento plausível, consistente e apto a afastar a inculpação apontada.

Em outras palavras, não se detecta dos autos motivação minimamente plausível para a atitude levada a efeito pela sindicada. Um possível e alegado descaso do médico em não ouvi-la com atenção, ou mesmo uma cogitada recusa do servidor em entregar-lhe um documento, não podem jamais empolgar ou dar azo a uma reação tão desproporcional, tumultuária e vergonhosa, que culminou com a destruição de um requerimento de licença e de um atestado médico.

No tocante à negativa de violação ao art. 116, inciso III, da Lei nº 8.112/90 (observar as normas legais e regulamentares), o servidor público deve ser um observador constante de todas as normas legais incidentes sobre sua atividade funcional. Nesse passo, a sindicada de posse de um documento que instruíra seu processo de licença médica e que continha rasura o destruiu, atitude condizente com um comportamento antiético e inadmissível, que viola sobremodo o dispositivo legal acima apontado e incide em infração disciplinar.

Quanto à negativa de violação ao art. 116, inciso IX, do mesmo diploma legal (tratar com urbanidade as pessoas), dispensar um tratamento cortês e agradável a todas as pessoas é um dever indelével a todos os membros da sociedade. Ao servidor público, no entanto, amplia-se da órbita moral para a legal, consistindo em um dever a ser estritamente cumprido. Porém, foi violado pela sindicada no momento em que se expressou de forma grosseira e impetuosa com o colega.

No que diz com o art. 117, inciso II (retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição), da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO N° CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Lei n. 8.1128/90, na presente hipótese a sindicada destruiu, deliberadamente, documentos que foram retirados do seu processo de licença médica com a finalidade de lhe fornecer uma cópia, incorrendo, assim, na infração administrativa ora tipificada.

Não procedem, portanto, os argumentos apresentados pela sindicada em sua defesa.

Ressalte-se, por oportuno, que embora não conste dos assentamentos funcionais da sindicada (fl. 36) registro algum de penalidade disciplinar, o que poderia apontar, em análise inicial, para a correspondente aplicação da penalidade de advertência, a irregularidade funcional ora evidenciada e substancialmente comprovada demanda uma dosimetria mais 'significativa, compatível com a gravidade da conduta da servidora, em conformidade com o disposto no art. 129' da Lei n° 8.112/90. (grifos apostos e no original)

DECISÃO

À vista da fundamentação supra, em contraposição ao sugerido pela Comissão Processante, decide-se aplicar à servidora Denize Aline Saldanha, Técnico Judiciário, Área Administrativa, com base no conjunto probatório carreado aos autos e nos termos do art. 128 da Lei n. 8.112/90 (na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais) a penalidade de suspensão de 5 (cinco) dias, por haver infringido o disposto nos arts. 116, incisos III (observar as normas / legais e regulamentares) e XI (tratar com urbanidade as pessoas) e 11,7, II (retirar, , ^ sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição), ambos da Lei n° 8.112/90.

Ante o exposto, determina-se a adoção de procedimentos na seguinte ordem: .

I - à Secretaria-Geral da Presidência para que providencie lavratura e publicação de portaria, em que se verifique a convalidação dos trabalhos da



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Comissão Permanente de Sindicância e de Processo Administrativo Disciplinar, por meio de prorrogações sucessivas dos prazos, respectivamente do, o dia 7-2-2013 até o dia 8-3-2013, do dia 9-3-2013 até o dia 7-4-2013, do dia 8-4- /2013 até o dia 7-5-2013 e nos dias 8-5-2013 e 9-5-2013, nos termos do art. 145, parágrafo único, da Lei nº 8.112/90' (fls. 312/316)

Do contexto probatório, peço vênia à Conselheira relatora para divergir, pois penso que as provas não são contundentes tampouco irrefutáveis no sentido de que a servidora não praticou conduta infracional.

Dos depoimentos acima transcritos, extrai-se que o Diretor da Unidade de Saúde, Dr. Calmon, após conversar com a servidora, autorizou o Sr. Ives a tirar cópia do atestado médico 'uma vez que o original não poderia sair do processo' e que a servidora tomou o documento das mãos do servidor e o rasgou, sem que ele fosse copiado.

Como se vê, mesmo que não tenha sido a servidora quem extraiu o documento do seu processo de licença médica, seu ato de tomar o documento das mãos do servidor (que ia copiá-lo) e rasgá-lo é reprovável e se enquadra no inciso II do art. 117 da Lei 8.112/90, segundo o qual é proibido: '*retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição*'.

A argumentação de que se o documento deveria ser substituído, pouco importava a destinação que lhe foi dado, não encontra eco nas provas dos autos, já que era para ser entregue apenas uma cópia do atestado à servidora a fim de que ela providenciasse sua troca.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

E, em resposta ao argumento de que o atestado médico rasurado é documento pessoal e pouco importava a destinação a ser dado a ele, observa-se a fundamentação do primeiro Relatório da Comissão, que propunha a pena de advertência, quando acentuou que:

'No presente caso o argumento da sindicada de que o seu atestado médico é documento pessoal seu e que ninguém da Diretoria de Saúde lhe informou que não levaria o atestado médico original e sim cópia do mesmo é mera presunção de se passar por ingênua demais, uma vez que a sindicada possui conhecimento jurídico, pois é formada em direito, e sabe muito bem que atestado médico, apesar de conteúdo privativo da vida do paciente, é documento de natureza jurídica pública, tanto é assim, que atestado médico falso é crime, e uma vez já protocolizado em repartição pública, torna-se documento público.

Ademais, com certeza a sindicada sabe disso, que até - um leigo de inteligência mediana saberia que mesmo que o atestado médico fosse substituído o primeiro permaneceria no Órgão público'. (grifos apostos)

Entretanto, a própria autoridade administrativa admite, em princípio, que a penalidade aplicável seria a advertência, porque não constava dos assentamentos da autora registro de nenhuma penalidade disciplinar, mas resolveu, com fundamento na gravidade da infração, aplicar a suspensão de cinco dias.

O fato é que o artigo 129 da Lei 8.112/90 assim dispõe:

'A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna que não justifique imposição de penalidade mais grave'.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Já o artigo 130 reza:

‘A suspensão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com advertência e de violação das demais proibições que não tipifiquem infração sujeita a penalidade de demissão, não podendo exceder de 90 (noventa dias)’.

Assim, pelo enquadramento feito pela autoridade administrativa (artigos 116, incisos III e XI, e 117, II, da Lei 8.112/90), tenho que o comportamento da servidora, embora reprovável, não se reveste da gravidade aludida no disposto no artigo 129 acima transcrito, para que se lhe aplique a penalidade do art. 130, ou seja, a suspensão de cinco dias.

Observa-se que, nos termos do artigo 128 da referida lei -, assim expresso: *‘na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias ou atenuantes e os antecedentes funcionais’*, o que nos leva a concluir que à vista da leitura conjunta desses parâmetros pode a autoridade julgadora, absolutamente amparada na Lei 8.112/90, substituir uma sanção por outra, o que não se confunde com dosimetria da sanção.

Note-se que tal disposição legal é reconhecida pela doutrina e jurisprudência como fundamento do princípio da proporcionalidade em matéria disciplinar, também considerado como critério de controle do ato administrativo.

E não se alegue que é vedado ao Conselho apreciar e modificar a pena aplicada pela autoridade administrativa, para pena menos severa, pois este Conselho não está atuando como instância revisora de decisão do Tribunal Regional do Trabalho ou em duplo grau de jurisdição, já que houve remessa a este Conselho deste processo administrativo disciplinar, após a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

punição da servidora pela autoridade administrativa, nos termos do art. 12, XVI do Regimento Interno desta Corte.

Nestes termos, proponho aplicar à servidora Denize Aline Saldanha a pena de advertência”.

Diante da avaliação diversa apresentada em relação aos fatos constantes dos autos, bem como das respectivas ponderações e conclusões, na forma da retrotranscrita divergência, refluo meu posicionamento para, reformulando o voto apresentado em 26/9/2014, acompanhá-la.

Por todo o exposto, observando a competência prevista no art. 12, XVI, do Regimento Interno do CSJT, propõe-se seja o presente recurso julgado parcialmente procedente, tornando sem efeito a pena imposta pela autoridade competente do TRT da 14ª Região à servidora Denize Aline Saldanha, para aplicar-lhe a penalidade de advertência, com esteio no art. 129 da Lei 8.112/90, por inobservância da proibição constante do inciso II do art. 117 desse Estatuto.

ISTO POSTO

ACORDAM os Membros do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, **CONHECER** da matéria do presente Processo Administrativo Disciplinar, nos termos do art. 12, XVI, do Regimento Interno do CSJT, e, por maioria, julgar parcialmente procedente o recurso, para **APLICAR** à servidora a pena menos gravosa de advertência. Vencidos o Exmo. Ministro Conselheiro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e o Exmo. Desembargador Conselheiro Carlos Coelho de Miranda Freire, que a absolviam da imputação.

Brasília, 28 de novembro de 2014.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

PROCESSO Nº CSJT-PAD-1270-30.2012.5.90.0000

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

DESEMBARGADORA ELAINE MACHADO VASCONCELOS
Conselheira Relatora



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Certidão de Publicação de Acórdão

ACÓRDÃO DO CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO
TRABALHO

Processo nº CSJT-PAD - 1270-30.2012.5.90.0000

Certifico que o inteiro teor do acórdão, prolatado no processo de referência, foi divulgado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 12/12/2014, **sendo considerado publicado em 15/12/2014**, nos termos da Lei nº 11.419/2006.

Brasília, 15 de Dezembro de 2014.

Firmado por Assinatura Eletrônica
VANESSA FARIA BARCELOS
Analista Judiciária