



## Ao promover funcionário, empresa o perdoa de eventual desvio ético

Se um funcionário é promovido durante apuração por suposta falta grave, fica implícito que a empresa o perdoou. Esse é o entendimento da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que manteve decisão de que houve perdão tácito por parte da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos a um empregado que foi promovido por merecimento e colocado em nova função de confiança durante a apuração de falta grave.

Os fatos que deram origem à sindicância e à aplicação de pena de suspensão de 15 dias ocorreram em janeiro de 2012, quando o empregado exercia função gerencial num centro de distribuição em Porto Alegre. Segundo os Correios, ele teve ciência do desvio de carga no local e deveria ter apurado os motivos e comunicado ao superior hierárquico, mas não o fez, a fim de obter uma premiação interna.

A ação anulatória ajuizada pelo trabalhador foi julgada improcedente pelo juízo da 14ª Vara do Trabalho de Porto Alegre em 2014, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região acolheu seu recurso e determinou a anulação do processo administrativo.

A decisão levou em conta que, apesar de ter aberto procedimento administrativo para apuração dos fatos, os Correios o mantiveram no cargo e, em 2013, o nomearam para outra função gerencial, além de constar em sua ficha promoções por mérito e antiguidade no período – o que permitiria concluir que a empresa estava satisfeita com o seu desempenho funcional, caracterizando o perdão tácito.

No recurso ao TST, os Correios sustentaram que as faltas graves cometidas pelo empregado não poderiam, “de forma alguma”, ser convalidadas pelo perdão tácito — que, conforme sua argumentação, também não é aplicável às empresas públicas. Segundo a empresa, a função de confiança foi mantida no decorrer da sindicância em respeito aos princípios da legalidade e da presunção da inocência.

O relator do recurso, ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, ressaltou que a empresa exerceu ato incompatível com a intenção de punir, pois, mesmo após os fatos imputados ao empregado, contemplou-o com promoções por mérito e com nova função de confiança. “Isso evidencia a ausência de quebra de fidúcia, o que configura o perdão tácito”, concluiu. *Com informações da Assessoria de Imprensa TST.*

**Processo RR-20843-08.2014.5.04.0018**

**Date Created**

23/01/2018