



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO

PROCESSO n.º 0000528-26.2016.5.10.0016 - RECURSO ORDINÁRIO (1009)

RELATOR(A): Desembargador José Ribamar Oliveira Lima Júnior

RECORRENTE: THIAGO ASSUNCAO DE OLIVEIRA

RECORRIDO: BANCO DO BRASIL SA

EMENTA

1. EMPREGADO PÚBLICO. ADMISSÃO POR CONCURSO PÚBLICO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. PREVISÃO EM EDITAL. TÉRMINO. VALIDADE. Expirado, pelo transcurso do prazo, o contrato de experiência de empregado admitido mediante aprovação em concurso público, é válida a extinção do vínculo, quando a hipótese, prevista em edital, é seguida de motivação calcada na insuficiência nas avaliações.**2. Recurso conhecido e desprovido.**

RELATÓRIO

A Excelentíssima Juíza do Trabalho Substituta, em exercício na MM. 16ª Vara do Trabalho de Brasília-DF, Drª. JAELINE BOSO PORTELA DE SANTANA STROBEL, julgou parcialmente improcedentes os pedidos objetos da reclamação trabalhista (fls. 298/305).

Inconformado, o reclamante interpôs recurso ordinário (fls. 307/324), pugnando pela modificação do julgado quanto à extinção do contrato de trabalho por prazo determinado e reintegração ao emprego.

Ausência de documentos destinados à comprovação do depósito recursal e das custas processuais, por ser o reclamante beneficiário da justiça gratuita (fls. 303).

Foram apresentadas contrarrazões pela reclamada (fls. 366/372).

Dispensada a intervenção do Ministério Público do Trabalho, na forma preconizada pelo artigo 102 do Regimento Interno deste Egrégio Tribunal, por não se evidenciar matéria que suscite interesse público.

É o relatório.

VOTO

1. ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade do recurso, dele conheço.

2. MÉRITO

2.1 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO

Eis o teor da sentença de primeiro grau:

ADMINISTRAÇÃO INDIRETA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DISPENSA POR TÉRMINO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. MOTIVAÇÃO. DESEMPENHO INSUFICIENTE.

No caso em exame, verifico que, tratando-se de empregado contratado mediante concurso público pelo Banco do Brasil e, levando em conta a celebração de contrato de experiência entre as partes (incontroversa nos autos), a controvérsia limita-se à aferição da motivação da dispensa do reclamante.

Consigno inicialmente que o Supremo Tribunal Federal, em sua composição plenária, ao julgar o RE 589.998, assentou a obrigatoriedade de motivação da dispensa na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, por força do disposto no art. 12 do Decreto-Lei n.º 509/1969. Contudo, ao modular os efeitos da decisão, deixou claro que a motivação das dispensas nas empresas públicas e sociedades de economia mista é obrigatória. O ato de dispensa, uma vez motivado, se vincula à motivação apresentada, sendo ônus do empregador a prova desta, na forma dos artigos 818 da CLT e 373, II, do CPC.

No caso em tela o empregador se desincumbiu a contento do ônus probandi. (...)

Houve, assim, previsão editalícia de avaliação objetiva do reclamante sob o aspecto da capacidade e da adaptação ao trabalho e sob o ponto de vista disciplinar.

Lado outro a Instrução Normativa 359-1 (Id acdde2f) do Reclamado prevê que o comunicado ao funcionário em avaliação, no caso de não aproveitamento satisfatório no contrato de experiência, seja feito no 85º dia. No mesmo sentido a IN 379, em seu item 2.1, trata do desligamento de funcionários em contrato de experiência (Id 8531c06). Pois bem, quanto à observância pelo reclamado do prazo acima para aviso ao funcionário quando ao seu não aproveitamento satisfatório no contrato de experiência o reclamante é confesso em sua peça de ingresso quanto a ter sido avisado no dia 11.01.2016 pela sua gerência do seu desligamento ao final do contrato de experiência.

O reclamado logrou demonstrar em juízo que o procedimento seguido com o reclamante alocando-o inicialmente em agências foi o que comumente é praticado pelo banco com os candidatos aprovados para cargo de escriturário a fim de detectar primeiramente o perfil como bancário do empregado, bem como demonstrou que ele foi informado no

curso do contrato do resultado não satisfatório das suas avaliações pelos superiores, tendo-lhe sido oportunizada inclusive a troca de agência (da agência do STJ para a do STF, onde havia um público menor a ser atendido) e aconselhamento junto ao setor competente (GEPS) para busca da melhoria de sua adaptação ao trabalho.

Consoante se apurou no decorrer da instrução probatória, nas duas avaliações pelas quais passou o reclamante, nas quais foram aferidas as competências gerais e específicas para o cargo, segundo critérios objetivos contidos nos formulários de avaliação, o reclamante não obteve resultado satisfatório. Nesse sentido o documento ID cb43f30.

A segunda testemunha do reclamado ouvida em juízo deixou cristalina a inadaptação do reclamante como bancário, em que pese todos os esforços do empregador.

A partir do depoimento restou de clareza solar que após receber avaliação insatisfatória no 55º dia do contrato o reclamante foi direcionado à GEPS tendo a própria testemunha (que era gerente à época) lhe passado feedback e sugestão de melhoria. Todavia, além de não ter havido melhora por parte do funcionário, ao ser cientificado da sua demissão ao término do contrato de experiência, ele infringiu regras do banco dando entrada no sistema fora do seu posto de trabalho e sem autorização da sua superior.

Colhe-se que o autor afastou-se da boa-fé ao mentir que havia dado entrada no sistema para elaborar seu recurso com autorização da Ditec sendo que esta sequer havia ingressado no seu processo interno ainda.

Insta ressaltar que, inobstante a conduta do funcionário e de ter sido avaliado previamente em duas oportunidades por um colegiado (que contou, inclusive, com a participação de um membro da ECOA como representante do funcionário) lhe foi oportunizada a possibilidade de duplo grau, já que recebido seu recurso pelo reclamado.

As declarações da Srª. Monica de Almeida Baptista, primeira testemunha do reclamado, são esclarecedoras acerca da dificuldade do reclamante quanto à sua postura e comportamento no trabalho (...)

A partir dos depoimentos acima verifica-se que o reclamante demonstrou - em mais de uma oportunidade - inadaptação ao perfil de bancário, bem como pouco relacionamento interpessoal, tendo se afastado do posto de trabalho sem autorização ao se deparar com uma pessoa conhecida, bem como se logado no sistema sem autorização e fora do posto de trabalho.

Estou convencida que os depoimentos das testemunhas coadunam-se perfeitamente com as conclusões contidas na avaliação efetuada no período de experiência do empregado, fato suficiente para se concluir pela existência de motivação da demandada para o desligamento do empregado no âmbito do contrato de experiência. Houve plena observância pelo reclamado sobretudo dos deveres anexos de conduta, máxime, o dever de informação e de boa-fé. Portanto, tenho por devidamente motivada a dispensa, razão pela qual não há que se falar na reintegração do reclamante aos quadros do reclamado.

Por fim, consigno que o contrato de experiência teve seu termo no 90º dia, 16.01.2016, sábado, conforme faz prova CTPS (ID 548d530) juntada aos autos e que apenas o comparecimento do funcionário para a rescisão é que ocorreu no dia 18.01.2016, primeiro dia útil. Assim, não há que se falar na convolação do contrato de experiência em por prazo indeterminado, nem as verbas correspondentes.

Por qualquer enfoque que se dê restam manifestamente IMPROCEDENTES os pedidos exordiais, inclusive o pedido de danos morais, ante a ausência de ato ilícito por parte do empregador.

O reclamante insurge-se contra a decisão, afirmando que trabalhou por 92 dias, o que transmutou seu contrato de experiência em contrato por prazo indeterminado e tornou absolutamente irregular o procedimento utilizado para seu desligamento da empresa.

Alega, ainda, ser totalmente apto para exercer a função de bancário e que as situações narradas nos depoimentos das testemunhas a respeito de seu desempenho e comportamento no exercício da atividade foram decorrentes do assédio moral que sofria por parte de sua chefia imediata.

Sem razão.

Conquanto já tenha preconizado em outro julgamento considerar incompatível com a forma de ingresso do empregado público, precedida de concurso, a celebração de contrato por prazo determinado, certo é que, na hipótese destes autos, havia previsão em edital de concurso, tendo o reclamado observado todos os procedimentos internos para a dispensa do autor ao término do prazo previamente ajustado.

Prende-se o reclamante no argumento de que trabalhara por prazo superior a 90 dias, precisamente, 92 dias, já que a rescisão teria ocorrido em 18/01/2016.

Não é bem assim, *data venia*.

O contrato de trabalho do recorrente teve início em 19/10/2015 e foi extinto em 16/01/2016, sábado, conforme faz prova a CTPS colacionada ao processo (fls. 20).

O fato de o empregado ter comparecido apenas na segunda-feira, dia 18/01/2016, para assinar sua rescisão, não é suficiente para que o contrato por prazo determinado seja convolado em contrato por prazo indeterminado.

Se a reclamada houvesse pago o dia de repouso ou anotado no registro do empregado como data do afastamento o dia 18/01/2016, o domingo obrigatoriamente deveria ser computado como tempo de serviço. Entretanto, isso não aconteceu e o contrato foi regularmente extinto.

Em poucas palavras: terminando o contrato por prazo determinado no sábado, sendo anotado o desligamento da empresa na mesma data e não havendo pagamento referente ao domingo, este dia não integrará o contrato, nem influenciará a contagem do tempo de serviço.

Assim, não há que se reconhecer qualquer ilegalidade no procedimento adotado pelo reclamado para efetivar o desligamento do recorrente de seus quadros funcionais.

Já no que concerne ao argumento de que o reclamante sofrera assédio moral por parte de sua chefia imediata, é imperioso reconhecer que tais alegações foram feitas em momento processual inadequado, sendo atingidas pelo fenômeno da preclusão.

Apesar de poder influenciar no julgamento da demanda, como não se trata

de fato novo ocorrido **após** a propositura da ação, não cabe a este juízo sua respectiva análise.

Isso porque, além de não haver no conjunto probatório dos autos nada que efetivamente comprove a ocorrência do assédio moral, sob o ângulo da extensão, o princípio da devolutividade determina que os fatos utilizados pelo recorrente como fundamentos de suas razões recursais devem se ater aos limites do quanto foi exposto perante o juízo de primeiro grau.

O que se observa, em verdade, é que o conjunto probatório revelou que o autor obteve avaliações insuficientes (ID cb43f30), o que autorizou a não continuidade do contrato de trabalho.

A prova oral produzida, por outro lado, também corroborou a conclusão acerca da insuficiência do autor nas avaliações às quais fora submetido.

De fato, a primeira testemunha ouvida, Monica de Almeida Baptista, declarou:

"Que foi a depoente quem deu posse para O reclamante na agência Estilo dos tribunais superiores que fica no STF e no STJ; que quando uma pessoa toma posse em uma agência existe uma série de atribuições que São passadas gradativamente; que na agência onde o reclamante foi trabalhar é atendido um público seletivo e o reclamante não se saiu da forma como o banco esperava; que o reclamante demonstrava não querer bom relacionamento interpessoal se mostrava receoso e ansioso não só para atender as pessoas mas também para lidar com os demais funcionários internamente; que o banco tentou alocar o reclamante na unidade no STF pois lá tem menos funcionários e menos pessoas a serem atendidas a fim de ver se lá ele tinha melhor desempenho; que naquela agência o reclamante também se manteve ansioso e nervoso; que O reclamante chegava a carregar um lenço para enxugar o suor da testa; que são feitas duas avaliações de forma de desempenho, sendo que na primeira avaliação que seria feita apenas pela avaliadora que foi designada pela depoente na qualidade de gestora para avaliar O reclamante, esta resolveu participar junto também ocasião em que expuseram ao mesmo o por que estavam dando nota baixa em alguns quesitos para ele; que no outro dia verificaram que não tinha havido melhora no comportamento do reclamante motivo pelo qual a depoente entrou em contato com a GEPES - unidade gestão de pessoas; que o reclamante foi chamado à GEPES para avaliação ocasião em que ele retornou se demonstrando ainda mais nervoso e que por essa razão a depoente que integrava o comitê de administração entendeu por bem designá-lo para trabalhar no posto do STF mencionado acima já que lá ela possuía uma canária que era muito boa em formar novos funcionários; o objetivo é que lá O reclamante passasse a atender cliente e melhorasse sua desenvoltura; que o reclamante teve altos e baixos nesse posto tendo havido um episódio específico que a depoente se recorda que chegou uma pessoa conhecida do reclamante e ele por estar muito nervoso acabou deixando o posto de atendimento; que o reclamante disse a depoente o dia que ele conseguia atender melhor era o dia que ele havia tomado o medicamento para ficar menos ansioso; que neste posto o reclamante ficou até o final; que foi formada uma comissão pela depoente mais quatro gerentes gerência média mais a primeira avaliadora e mais a representante da Ecoa, que é uma representante que tem dentro de cada agência que representa os funcionários; que por unanimidade a comissão decidiu que O reclamante não estava adequado ao perfil; que ao saber da notícia que não havia sido aprovado pelo comitê, o que ocorreu no último dia para avaliação do funcionário, pela manhã, o reclamante ficou muito nervoso e foi embora com autorização da depoente e que no outro dia que o reclamante precisava voltar para trabalhar ele não compareceu ao trabalho; que neste dia a depoente consultou o sistema de ponto eletrônico do banco e viu que o reclamante estava no sistema mas não estava sob sua dependência como deveria estar; que naquele momento a depoente entrou em contato com a GEPES para saber o que havia acontecido, ocasião em que para sua surpresa foi informada que O

reclamante lá se encontrava; que pelo que entendeu o reclamante estava lá recorrendo da decisão do comitê; pelo que sabe o reclamante prestou concurso para a Ditec o que é a área de tecnologia, mas ficaria no estágio probatório em uma agência e que, enquanto não houvesse vaga nessa ditec, O reclamante ficaria disposição da agência e teria que fazer os serviços normais de qualquer funcionário que Toma posse no banco."

No mesmo sentido foram as declarações da testemunha, Renata Falcão Castro:

"que a depoente trabalha na Gepes; que na gepes fazem todo processo de qualificação dos candidatos concursados desde o ingresso da pessoa no banco; que na época a depoente era a gerente desse setor; que faz um evento de posse para os novos funcionários informando o que é a empresa, benefício, o que esperar; nesse evento é informado que passarão por um período de experiência 90 dias; que explica que passarão por duas avaliações; que a primeira avaliação é feita com 55 dias na dependência onde ele foi lotado e outra com 85 dias; que explica os conceitos podem ser obtidos ao final de cada avaliação vai desde o conceito A de alto potencial, B de médio potencial, C de baixo potencial e D de sem potencial; que explica que serão julgados os conceitos comunicação, renegociação; que na primeira avaliação de 55 Dias Pede para os seus avaliadores que acompanhem os contratos de experiência para que digam entre os novos concursados se existe alguém que tenha conceitos C ou D; que O reclamante recebeu o conceito C ou D na primeira avaliação, razão pela qual a depoente entrou em contato com o avaliador; que o procedimento acima mencionado é para qualquer funcionário, inclusive para os que prestam concurso para área da Ditec; que todos que ingressaram na Ditec durante o período de experiência de 90 dias vão para as agências; que isso acontece porque o banco quer primeiro avaliar se a pessoa tem o perfil de bancário; que há um concurso geral para escriturário e há uma seleção externa para escriturário com enfoque na área de TI; que O reclamante prestou esse concurso para escriturário com enfoque na área de TI; que a depoente esclarece que todos os funcionários são primeiro experimentados nas agências porquê após serem aprovados nessas no período de 90 dias, quando vão para a área de TI experimentam os funcionários por mais um ano, sendo que em caso de inaptidão lá, voltam para as agências; que esta é a razão pela qual o banco primeiro experimenta se a pessoa tem o perfil de bancário; que e ao ser informado da segunda avaliação aos 85 dias da sua inaptidão para o cargo, o reclamante por conta própria se dirigiu à Gepes tendo a depoente sido informada que que ele se encontrava na biblioteca de tal local; que o reclamante estava na biblioteca com a mãe e com o tio; que quando os funcionários da depoente chegaram à biblioteca verificaram que o reclamante tinha dado entrada no ponto eletrônico, contrariando as determinações da reclamada, vez que não tinha autorização de sua superior e se encontrava em local diverso do seu posto de trabalho; que naquela ocasião o reclamante informou que estava fazendo um recurso da decisão; que após isso o reclamante foi até a mesa da depoente no 3º andar; que esta o alertou que havia registrado ingresso indevido infringindo as normas do banco, podendo inclusive ser caracterizado por infração disciplinar pelo banco que pode inclusive culminar em demissão, ocasião em que o reclamante lhe disse que havia sido autorizado pela Ditec; que a depoente forçou o reclamante um pouco, deixando claro para ele que a Ditec ainda não havia ingressado em seu processo, ocasião em que ele confessou que deu a autorização por conta própria; que não está previsto no normativo do banco a possibilidade de recurso já que a tomada de decisão da dispensa é feita por mais de uma instância; que o reclamante chegou a recorrer e excepcionalmente receberam seu recurso; que o que o banco quer é a adequação do funcionário ao perfil bancário e não à agência X ou Y; que a Gepes nem aconselha que haja a mudança de agência para que haja uma continuidade no acompanhamento do funcionário; que foram passados feedbacks das avaliações feitas ao reclamante, tendo a própria depoente quando ele compareceu pela primeira vez na Gepes passado feedback para ele e sugestão de melhoria."

Considero, pois, que o reclamado motivou a razão do encerramento do contrato de trabalho no período de experiência, o que torna válida a rescisão, pois em harmonia com o normativo interno e com o edital de concurso.

Nestes termos, os pedidos iniciais, inclusive o de indenização por danos

morais, são improcedentes.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário interposto pelo reclamante e, no mérito, nego-lhe provimento.

É o voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos, **ACORDAM** os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10.^a Região, conforme certidão de julgamento a fls. retro, aprovar o relatório; conhecer do recurso ordinário interposto pelo reclamante; no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator. Ementa aprovada.

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Ricardo Alencar Machado (Presidente) e Ribamar Lima Júnior; e o Juiz Convocado Antonio Umberto de Souza Júnior.

Ausentes os Desembargadores Pedro Luís Vicentin Foltran e José Leone Cordeiro Leite, ambos em gozo de férias regulamentares; e a Desembargadora a Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos, convocada para compor o c. Tribunal Superior do Trabalho.

Representando o Ministério Público do Trabalho o Dr. Valdir Pereira da Silva (Procurador do Trabalho).

Coordenador da Secretaria da Turma, o Sr. Luiz R. P. da V. Damasceno.

Coordenadoria da 3ª Turma;

Brasília/DF, 15 de agosto de 2018.

DECLARAÇÃO DE VOTO