



Quebra de confiança é base para demissão por justa causa, decide TRT-15

A falsificação de atestado médico é falta gravíssima e justifica a demissão por justa causa. O entendimento é do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que reverteu decisão de primeiro grau e desobrigou uma empregadora do pagamento de verbas rescisórias.

Na petição inicial, o empregado alegou ter sido imotivadamente dispensado e, com isso, não ter recebido seus direitos. A empresa, por sua vez, o acusou de apresentar atestado médico falso, o que foi apurado junto ao médico cuja assinatura constava no documento. A atitude foi utilizada como justificativa para a demissão.

Em primeira instância, o juízo considerou que, embora os autos comprovem o comportamento inadequado do funcionário, a penalidade não teria sido proporcional à falta cometida. Além disso, como o atestado foi emitido em 17 de março de 2009 e a demissão ocorreu só duas semanas depois, em 1º de abril, a imediatidade da medida não foi observada, o que também reverteria a justa causa.

Inconformada, a companhia recorreu ao TRT-15. Alegou que os motivos para a dispensa são incontroversos e que não a executou antes por cautela, pois esperava a resposta do médico quanto à regularidade do documento.

Em sua decisão, o desembargador Helcio Dantas Lobo Junior explicou que “a justa causa deve decorrer, primordialmente, da quebra de confiança” entre empregado e empregador e que deve “sofrer gradação”. Segundo o magistrado, ela só pode ser aplicada “naqueles casos em que a quebra de fidúcia se revela tão grave que se torna inviável para as partes a manutenção da relação jurídica de emprego”.

Para Lobo Junior, apesar da “grande carga de subjetividade” que cerca a configuração da justa causa, “a falta cometida pelo empregado se revela gravíssima” e, portanto, retira da empresa a confiança necessária para o vínculo de emprego. A conduta do funcionário, de acordo com o magistrado, se enquadra nos tipos previstos nas letras “a” (ato de improbidade) e “b” (mau procedimento) do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Além disso, ele teria agido “dolosamente”, com a “finalidade de obter vantagem” e causar prejuízo à companhia.

Com relação à imediatidade, o desembargador acolheu o argumento da recorrente de que, por ter sido cautelosa para apurar a falsificação, só pode comunicar o fato à autoridade policial após a dispensa. “Some-se a isso que, para a demissão por justa causa (...), o empregador deveria ter certeza absoluta de que o atestado médico apresentado era falso, já que lhe poderia trazer complicações de ordem trabalhista e criminal.”



Diante disso, o TRT-15 deu provimento ao recurso e manteve a demissão por justa causa, eximindo a empresa do pagamento das verbas rescisórias, inclusive o FGTS, com acréscimo de 40%. Lobo Junior ainda condenou o autor a indenizar a companhia em 10% sobre o valor atribuído à causa, conforme disposto no artigo 18 do Código de Processo Civil.

Clique [aqui](#) para ler a decisão.

Recurso Ordinário 0000955-41.2010.5.15.0130.

Date Created

02/09/2012