

## Empregada que foi a festa de atestado tem justa causa mantida

Em face de comportamento desidioso e ímprobo de empregado, cabe demissão por justa causa. Nesse contexto, os desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região entenderam pela manutenção da sentença que indeferiu o pedido de afastamento da despedida motivada e de reintegração ao emprego de uma empregada de uma fundação pública.

dolgachov



Empregada que foi a festa durante período de atestado médico tem mantida justa causa  
dolgachov

Conforme consta no processo, a autora apresentou um atestado médico à empregadora para justificar o afastamento do trabalho no período de 5 a 10 de junho de 2019, em virtude de uma cervicalgia. Entretanto, no dia 7 de junho ela postou uma foto em sua rede social, indicando que nesta data estava em uma casa noturna. A circunstância foi admitida pela empregada no Processo Administrativo Disciplinar instaurado. Ao final, a empregada foi despedida por justa causa.

A trabalhadora alegou que ela estaria sendo vítima de uma perseguição por parte da instituição pública empregadora, por ter ingressado com ação trabalhista. Segundo a empregada, o processo administrativo disciplinar contra ela foi instaurado no dia posterior ao da audiência inicial do processo judicial, o que comprova o ânimo de retaliação da reclamada.

Em primeira instância, a juíza Bernarda Núbia Toldo, da 1ª Vara do Trabalho de Sapucaia do Sul (RS), observou que no ano de 2019 a autora tinha várias faltas ao trabalho, muitas delas abonadas por atestados médicos e outras sem justificativa, tendo inclusive recebido advertência formal por este motivo.

Além disso, para a magistrada, ficou comprovado também que, durante o período que possuía atestado médico e supostamente estaria acamada, a empresa foi a uma festa.



"É inegável o comportamento inadequado da autora, que mesmo afastada em face de atestado médico, estava exercendo atividades totalmente incompatíveis com o problema de saúde apresentado e registrado no atestado médico", salientou a julgadora.

Segundo Toldo, a conduta da empregada configura ato de improbidade, nos termos do artigo 482, "a", da CLT, por ser moral e juridicamente inaceitável, e permite a aplicação da penalidade da justa causa, ainda que sem gradação da pena, em face da impossibilidade de continuação do vínculo. A juíza manifestou, por fim, que "embora a autora tenha referido que o processo administrativo disciplinar foi um ato de perseguição, não logrou demonstrar tal circunstância".

### **Recurso ao TRT**

A trabalhadora recorreu ao TRT-4. A relatora do caso, desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, ponderou que "em que pese a argumentação da reclamante, no sentido de que o processo administrativo disciplinar seria apenas uma represália da reclamada, em face do ajuizamento de reclamatória trabalhista pela autora, observo que desde 2017 a autora vem cometendo faltas injustificadas, atrasando-se no início da jornada e saindo antecipadamente, descumprindo a jornada contratada, o que configura comportamento negligente, previsto na alínea "e" do artigo 482 da CLT".

Soma-se a isso ato de improbidade cometido pela empregada, relativo ao episódio envolvendo o atestado médico, com a conseqüente quebra da confiança e da boa-fé contratual, que resultaram na aplicação da penalidade de despedida por justa causa, concluiu a desembargadora. *Com informações da assessoria de comunicação do TRT-4.*

### **Date Created**

12/07/2021