

Mantida justa causa de trabalhador que emitiu recibos falsos

Diante de conduta que violou a boa-fé entre empregado e empregadora, a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho manteve a justa causa aplicada a um trabalhador de uma empresa de tecnologia, que emitiu recibos falsos com o objetivo de garantir o reembolso de valores supostamente gastos com estacionamento.

istockphotos.com



O funcionário apresentava recibo sempre do mesmo ^{istockphotos.com} estacionamento

O trabalhador ocupava os cargos de técnico de suporte técnico e analista de negócios I, e foi dispensado, por justa causa, com base no artigo 482 da CLT, alínea "b" (mau procedimento). Segundo a empresa, a dispensa aconteceu após apuração interna que indicou a prática de irregularidades, com a apresentação de recibos falsos para reembolso de valores supostamente gastos com estacionamento durante visitas a clientes.

A empregadora explicou que fazia o reembolso das despesas de seus empregados com combustível e estacionamento, e que, de julho de 2014 a agosto de 2015, os recibos apresentados de R\$ 40 referiam-se sempre ao mesmo estabelecimento, localizado em Belo Horizonte, "embora o trabalhador tenha feito visitas a diversos clientes, em localidades distintas e, muitas vezes, distantes desse estabelecimento em questão".

Já o trabalhador argumentou, no recurso, que todos os recibos feitos de forma manual e juntados pela empresa não foram apresentados por ele. Afirmou que o fato de os valores serem fixos não gera discrepância, pois são relativos a diárias, e que o relatório de despesa de outra colega, juntado aos autos, também mostra gastos no valor único de R\$ 35.

Argumentou ainda que, mesmo se provado que referidos documentos não são verdadeiros, não significam qualquer falta grave. Sustentou que não houve gradação na aplicação da penalidade e que houve perdão tácito pela empresa.

Segundo o desembargador relator, Rodrigo Ribeiro Bueno, a justa causa é a penalidade aplicada ao



empregado em virtude da prática de ato doloso ou culposo grave que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que existem entre o trabalhador e seu empregador. Para o julgador, a ocorrência torna impossível a continuação do pacto, o que leva à rescisão motivada do contrato de trabalho.

"Vale dizer, o motivo que constitui a justa causa para a resolução do contrato é aquele que, por sua natureza ou repetição, representa uma violação dos deveres contratuais por parte do empregado, tornando impossível o prosseguimento da relação de emprego", ressaltou o magistrado.

Provas obtidas

Testemunha ouvida no processo informou que "foi a área de trabalho dela que identificou as irregularidades dos recibos e que o pessoal do estacionamento informou que não emitiam aquele tipo de recibo apresentado pelo autor da ação". De acordo com a testemunha, os recibos apresentados pelos outros empregados eram de "maquininha" e os recibos dele eram manuais e sem assinatura.

Além disso, levantamento feito pela empresa apontou, como exemplo, que, em um dia, o ex-empregado teria deixado o carro no referido estacionamento, mas o cliente visitado ficava a 6,5 km de distância do local. Em outro caso, constou que o técnico usou o estacionamento a 8,7 km de distância do destino final.

Em resposta a um questionamento da empregadora, o estacionamento acrescentou, ainda, que o CNPJ discriminado nos recibos do funcionário não correspondia ao da empresa.

Diante dessas provas, o relator entendeu que ficou evidenciada a apresentação pelo técnico de recibos falsos de pagamento de estacionamento. Para o julgador, isso configura mau procedimento, com o objetivo de obter vantagem para si ou para outrem, dentro do contrato de trabalho.

No que se refere à imediatidade, o julgador afirmou que os dados contidos no correio eletrônico mostram que, em agosto de 2015, uma empregada da empresa começou a desconfiar dos recibos entregues.

Em seguida, a empregadora começou a fazer a apuração dos fatos, o que culminou na dispensa do empregado. "Daí, não há que se falar em perdão tácito por decurso de prazo para apuração das irregularidades", pontuou o magistrado.

Para Rodrigo Bueno, é irrelevante cogitar a gradação das penas, já que se trata de falta que importa em quebra da fidúcia depositada no empregado, suporte maior da relação de emprego. Assim, o julgador negou provimento ao recurso do técnico, mantendo a justa causa para a dispensa que lhe foi aplicada pelo empregador. *Com informações da assessoria do TRT-3.*

Date Created

17/11/2021