

**2ª TURMA - 3ª CÂMARA**

**RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO DA VARA DO  
TRABALHO DE CAMPINAS 11 A**

**PROCESSO: TRT/15ª REGIÃO N.º 0000955-41.2010.5.15.0130**

**RECORRENTE: LILIANE FEITOSA CAMELO - ME**

**RECORRIDO: C.J.V.S.**

**JUIZ SENTENCIANTE: LIANA MARIA FREITAS DE SA CAVALCANTE**

**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. IMPUTAÇÃO DE CONDUTA CRIMINOSA AO TRABALHADOR. MITIGAÇÃO AO PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE** - A justa causa, por trazer conseqüências à vida profissional do empregado há de se caracterizar como um fato típico, ou seja, deve estar elencado no Artigo 482 da CLT. O fato que leva à resolução do contrato por justa causa, deve ser robustamente comprovado pela parte que o alega. Nesse sentido, quanto o empregador verifica indícios de prática de crime pelo empregado, deve cercar-se de cautela para a rescisão por justa causa, já que a imputação e comunicação às autoridades policiais de falso crime pode lhe trazer complicações de ordem trabalhista e penal. Sendo assim, constatado o fato, deve o empregador averiguar esmiuçadamente a sua ocorrência, o que justifica possível atraso na rescisão contratual, devendo haver mitigação do Princípio da Imediatidade, por relevante a hipótese. A suposta inércia, na hipótese, revela-se necessária para que não se prejudique a imagem do trabalhador, bem como, para que a empresa não venha a responder por crime ou eventuais danos causados ao seu colaborador. Recurso provido.

## **RELATÓRIO**

Inconformado com a r. Sentença de fls. 65/68, complementada pela de fls. 73/74, que julgou procedentes em parte os pedidos formulados na inicial, recorre o Reclamado, conforme as razões de fls. 76/85.

Preparo devidamente comprovado às fls. 86/89.

O Reclamado insurge-se contra a r. Decisão, quanto a reversão da justa causa aplicada ao Reclamante, pedido de aplicação da pena de litigância de má-fé, dedução de quantia já paga ao Autor e FGTS.

Contrarrazões pelo Reclamante às fls. 93/96.

É o Relatório.

### **VOTO**

Conheço o Recurso interposto, visto que cumpridas as exigências legais alçada permissível (fls. 13), representação processual regular (fls. 48) e tempestividade (fls. 75 e 76).

### **JUSTA CAUSA - LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ - FGTS**

Conforme se verifica da inicial, o Reclamante alega que foi imotivadamente demitido, em 01/04/2009, sem, contudo, receber os seus haveres rescisórios.

Em defesa, o Reclamado alega que a demissão do Reclamante, se deu por justa causa, já que teria apresentado Atestado Médico falso, o que foi apurado junto ao médico que, supostamente, teria emitido o documento.

O MM. Juízo *a quo*, entendeu que, nada obstante restar comprovado nos autos que o Autor apresentou Atestado Médico falso ao empregador, a penalidade aplicada não teria observado a proporcionalidade com a falta cometida, bem como, pelo fato de que a declaração do médico acerca da falsidade, teria sido emitida em 17/03/2009, e a demissão ocorrida em 01/04/2009, portanto, não foi observada a imediatidade da medida, revertendo a justa causa aplicada.

Em Recurso, o reclamado alega que restaram incontroversos nos autos, os motivos para a dispensa do Reclamante, ou seja, que apresentou Atestado Médico falso, bem como, que não se pode falar em falta de imediatidade para a tomada da decisão, já que teve a cautela de esperar a resposta do médico,

quanto a regularidade do Atestado e, quando a recebeu, e o Autor voltou ao trabalho, o demitiu, merecendo reforma a r. Decisão.

A justa causa, por trazer conseqüências na vida profissional do empregado, há de se caracterizar como um fato típico, ou seja, deve estar elencada no Artigo 482 da CLT.

O fato que leva à resolução do contrato por justa causa, deve ser robustamente comprovado pela parte que o alega.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, in Curso de Direito do Trabalho (pág. 1158), “para o Direito Brasileiro justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração”.

Assim, os atos faltosos revestidos de gravidade, desde que enquadrados nas alíneas constantes dos Artigos 482 e 483 da CLT, autorizam a parte contrária cessar a relação de emprego.

A justa causa deve decorrer, primordialmente, da quebra de confiança necessária entre empregado e empregador.

Os atos faltosos que ensejam a ruptura contratual por justa causa, devem sofrer graduação, para que a penalidade extrema seja aplicada, somente naqueles casos em que a quebra de fidedignidade, se revela tão grave, que se torna inviável para as partes a manutenção da relação jurídica de emprego.

Não obstante a grande carga de subjetividade, para que se possa afirmar com certeza, que o ato faltoso é de gravidade tal, a justificar a medida extremada, deve levar-se em conta o histórico profissional do trabalhador.

Pois bem, de início, cumpre salientar que resta incontroverso dos autos, que o Reclamante em 02/03/2009, apresentou Atestado Médico falso ao empregador onde consta a necessidade de afastamento dos serviços por 05 (cinco) dias (fls. 57/59).

Em 17 de março de 2009, o Médico em questão respondeu ao Reclamado, declarando que o Reclamante não é seu paciente, e que a assinatura no documento não é sua e, que sequer conhece o CID ali descrito. Na mesma data, a empresa protocolou, junto à UNIMED, documento informando o ocorrido para as providências cabíveis (fls. 63). Já aos 07/04/2009, ou seja, após a demissão do Reclamante, a empresa lavrou Boletim de Ocorrência perante a Autoridade Policial para apuração do crime de falsificação de documento (fls. 61/62).

Nesse sentido, ousou discordar do MM. Juízo *a quo*, já que a falta cometida pelo empregado, se revela gravíssima, ou seja, retira do empregador toda a fidúcia que deve nortear os vínculos jurídicos de emprego. Presentes, pois, os requisitos objetivos e subjetivos do ato, já que se enquadra nos tipos previstos nas letras “a” (ato de improbidade) e “b” (mau procedimento) do Artigo 482 da CLT, bem como, pelo fato de que restou incontroverso dos autos que o Reclamante agiu dolosamente ao entregar o Atestado falso ao seu empregador com a finalidade de obter vantagem e causar-lhe prejuízo e, ainda, pela censura moral e social de sua conduta.

Com relação à imediatidade para que a empresa procedesse à demissão do Reclamante por justa causa, entendo que, na hipótese, realmente ocorreu.

Dos fatos narrados acima, verifico que a empresa, cercou-se das cautelas para apurar, até então, a suposta falsificação do Atestado Médico apresentado pelo Reclamante, o que culminou com a denúncia feita à Autoridade Policial. Nesse sentido, e em razão das implicações de imputar e comunicar, falsamente, a ocorrência de crime, justifica que tenha comunicado o fato à Autoridade Policial, somente após a demissão do Reclamante.

Some-se a isso, que para a demissão por justa causa do Reclamante, sob referido fundamento, por óbvio, que 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, o que culminou, com a comunicação à UNIMED para, confirmar, inclusive, que as alegações do Médico de que não pertencia à Cooperativa, bem como, da sua especialidade, procediam, o que lhe foi retornado somente em 26 de março de 2009 (fls. 63).

Sendo assim, ao contrário do decidido na origem, entendo que a falta cometida pelo Autor, é gravíssima, e houve observância ao Princípio da Imediatidade para que o empregador tomasse a medida e demitisse o Reclamante por justa causa, já que, para que se possa imputar um crime a alguém, bem como, comunicá-lo às Autoridades Policiais, a empresa despendeu tempo para apurar esmiuçadamente os fatos, sob pena, como dito alhures, de implicações trabalhistas e penais.

A suposta inércia, na hipótese, revela-se necessária para que não se prejudique a imagem do trabalhador, bem como, para que a empresa não venha a responder por crime ou eventuais danos causados ao seu colaborador.

Apenas, para que não se alegue omissão, o Reclamante postula o pagamento do FGTS do período de labor, ou seja, 07 (sete) meses, diretamente do empregador não formulando causa de pedir, ou seja, não alegando que não houve o depósito. O MM. Juízo *a quo* sequer analisou a questão, determinando o pagamento dos valores com fundamento, apenas, na reversão da justa causa.

Portanto, com a reforma da r. Decisão quanto a reversão da justa causa, a questão se resolve, não havendo prejuízos ao ora Recorrente.

Em razão da manutenção da dispensa por justa causa do Reclamante e, em observância aos limites impostos pelas razões recursais do ora Recorrente, a questão relativa ao adiantamento salarial se resolve.

Entendo que o Reclamante mereça ser reputado como litigante de má-fé, pois deduziu pretensões em juízo omitindo fatos e tendo ciência de que são destituídas de fundamento, conforme o contido no Artigo 14, Incisos I e III e 17, Incisos I e II, ambos do CPC.

Condeno o Autor, como disposto no Artigo 18 do CPC, a pagar ao Reclamado multa de 1% e indenização de 10%, ambos sobre o valor atribuído à causa.

Dou provimento ao Recurso para manter a demissão do Reclamante por justa causa e excluir da r. Decisão, a condenação do ora Recorrente ao pagamento das verbas rescisórias, inclusive o FGTS, com acréscimo de 40%.

Tem-se por prequestionadas todas as matérias, bem como, alerta que as questões foram analisadas de acordo com os elementos dos autos e limites recursais das partes, advertindo-se quanto a oposição de medidas meramente protelatórias.

## **CONCLUSÃO**

DIANTE DO EXPOSTO, DECIDO: **CONHECER DO RECURSO DE LILIANE FEITOSA CAMELO - ME, E O PROVER**, para manter a demissão do Reclamante por justa causa e excluir da r. Decisão, a condenação ao pagamento das verbas rescisórias, inclusive o FGTS, com acréscimo de 40%, nos termos da fundamentação.

Reputar o Autor como litigante de má-fé, conforme o contido no Artigo 14, Incisos I e III e 17, Incisos I e II, ambos do CPC, e condená-lo, como disposto no Artigo 18 do CPC, a pagar ao Reclamado multa de 1% e indenização de 10%, ambos sobre o valor atribuído à causa.

Custas em reversão, das quais o Autor é isento.

**HELICIO DANTAS LOBO JUNIOR**  
**DESEMBARGADOR RELATOR**