



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## Recurso Ordinário Trabalhista 0020108-63.2018.5.04.0008

Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

### Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 07/11/2022

Valor da causa: R\$ 40.872,90

**Partes:**

**RECORRENTE:** SILVIA LETICIA DUARTE DA SILVA

ADVOGADO: TIAGO SANGIOGO

**RECORRIDO:** SOLDI PROMOTORA DE VENDAS LTDA

ADVOGADO: ALFONSO DE BELLIS

ADVOGADO: KAREN PINZON BLASKOSKI

**RECORRIDO:** TELECONTATO CALL CENTER E TELEMARKETING LTDA.

ADVOGADO: ALFONSO DE BELLIS

ADVOGADO: KAREN PINZON BLASKOSKI



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

### Identificação

PROCESSO nº 0020108-63.2018.5.04.0008 (ROT)

RECORRENTE: SILVIA LETICIA DUARTE DA SILVA

RECORRIDO: SOLDI PROMOTORA DE VENDAS LTDA , TELECONTATO CALL CENTER E TELEMARKETING LTDA.

RELATOR: BEATRIZ RENCK

### EMENTA

**JUSTA CAUSA.** Evidenciado o cometimento de falta grave por parte da empregada, tem-se como justificada a penalidade máxima aplicada de despedida por **justa causa**.

### ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA AUTORA**, para condenar as rés ao pagamento de 13º salário proporcional; férias com 1/3 proporcionais; multa do art. 477, § 8º, da CLT e honorários de sucumbência de 15% sobre o valor da condenação. Juros e correção monetária na forma da lei. Valor da condenação arbitrado em R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) e o das custas em R\$ 80,00 (oitenta reais), pela reclamada.

Intime-se.

Porto Alegre, 15 de março de 2023 (quarta-feira).

### RELATÓRIO

A autora interpõe recurso ordinário, não se conformando com a decisão de origem no que diz respeito à nulidade da dispensa por justa causa.

Com contrarrazões pela parte ré, sobem os autos ao tribunal para julgamento.



Assinado eletronicamente por: BEATRIZ RENCK - 16/03/2023 10:12:54 - e59a008

<https://pje.trt4.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=22112816291747600000070360847>

Número do processo: 0020108-63.2018.5.04.0008

ID. e59a008 - Pág. 1

Número do documento: 22112816291747600000070360847

É o relatório.

## FUNDAMENTAÇÃO

### 1. RECURSO DA RECLAMANTE

#### 1.1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ADULTERAÇÃO DE ATESTADO.

O juízo de origem indeferiu o pedido de nulidade da dispensa por justa causa, compreendendo estar comprovada a adulteração de atestado referente a atendimento médico no dia 29/09/2017, o que entende ser fato grave a ensejar a resolução do contrato de emprego.

A autora não se conforma, sustentando que sempre apresentou bom desempenho ao longo do contrato de trabalho, nunca foi advertida por qualquer fato, e não foram observados os requisitos legais de aplicação de advertência e suspensão.

Na petição inicial a autora narrou que recebeu aviso de despedida por justa causa em 03/10/2017, por alegada alteração de atestado médico entregue à empresa, o que configuraria falta grave ensejadora de justa causa. Negou ter alterado o atestado e destaca que não recebeu advertência ou suspensão. Sustenta que a ré agiu com rigor excessivo. Argumentou que era detentora de estabilidade provisória, de modo que dispensa deveria ter sido acompanhada por inquérito para apuração de falta grave, a teor do art. 494 da CLT.

Na contestação, em síntese, a ré afirmou que houve clara adulteração de atestado médico, o que, inclusive, foi confirmado pela Prefeitura de Porto Alegre/RS em resposta a questionamento. Alega que embora observada a condição de gestante, a adulteração de documento autoriza a justa causa, não comportando a observância da gradação das penalidades, pois a confiança foi rompida em um único ato, de forma a prejudicar a continuidade de emprego.

Relatados os principais fatos e argumentos do processo, analiso.

A despedida por justa causa implica uma grave punição ao empregado, resultando na subtração de direitos e em prejuízos à vida profissional. Assim, diante dos efeitos nefastos que essa espécie de ruptura contratual provoca, dificultando ainda mais o trabalhador na busca de um novo emprego, há que se analisar detidamente a motivação deduzida pela empregadora para aplicação de tal penalidade. Devem estar presentes, portanto, os requisitos atualidade, gravidade, proporcionalidade entre a punição e a falta cometida e ausência de dupla punição pela mesma falta.



A falta motivadora da justa causa deve ser grave o suficiente para ensejar o rompimento motivado do pacto laboral, abalando a confiança necessária para sua manutenção. O ônus é do empregador, que deverá se cercar das provas necessárias à sua comprovação, para eventual discussão em juízo.

No caso, o comunicado de dispensa por justa causa (id 1e70192) contém detalhamento: "*apresentar atestado médico datado de 29/09/2017 adulterado para justificar ausência ao serviço (alterou o horário final do atendimento de 08:15 para 18:15), caracterizando ato de indisciplina, insubordinação e improbidade (...)*".

O documento a que se refere a dispensa é a declaração de comparecimento id 5c7b5fa, na qual consta horário "das 7 às 18:15", assinado pela enfermeira Rejane Malaggi.

Ao depor, a autora relatou que:

*"foi demitida por justa causa, tendo sido coagida a assinar a justa causa; que lhe disseram que a dispensa decorreu de fraude em atestado médico; que a empresa alegou que a depoente trocou o horário de atendimento no atestado; que a depoente não o fez; que ficou no posto de saúde das 7h às 18h15min; que no dia do atestado citado fez um exame médico (não lembra qual foi o exame) e depois foi colocada no soro, porque passou mal; que o exame (de toque) foi feito por volta das 8h; que o exame é rápido (em torno de 20min); que ficou até 18h15min no posto em virtude da demora no posto "*

Em sentido oposto à alegação da autora, em comunicação por e-mail feita por Thais Hahn para Rejane Malaggi (id 6e6f93c), esta afirmou que "*a declaração foi rasurada visivelmente. O correto é das 7 às 8:15*".

O laudo documentoscópico (id 1110155), ainda, tem conclusões no sentido de adulteração do documento. Transcrevo alguns trechos do laudo:

*(...) os exames realizados permitiram observar características distintos de produção entre as inscrições manuscritas integrantes do preenchimento do horário de atendimento (entre o primeiro algarismo "1" e o restante dos algarismos), seja por divergências na largura e entintamento (e também na tonalidade da tinta, denunciando a possível intervenção de diferentes instrumentos inscriteiros), seja por distinções nos elementos expressivos do condicionamento geral da escrita, como na inclinação, no alinhamento e no calibre dos gramas, elementos que suportam moderadamente a hipótese de que o atestado médico tenha sido preenchido em diferentes etapas, com complementação em momentos distintos.*

*(...)*

*Nas imagens acima observam-se as diferenças no alinhamento, na inclinação axial, no calibre, na tonalidade e no entintamento, entre o primeiro algarismo "1" e os demais algarismos do registro do horário no atestado médico. Na imagem ampliada é possível observar as distinções no pixelamento quando comparados os dois algarismos "1" que compõem o registro de horário.*



Logo, o conjunto probatório demonstra a correção da justa causa aplicada, visto que o atestado apresentado não retrata a realidade, havendo incongruência no horário final de atendimento. Trata-se de falta grave que ensejou a quebra da confiança necessária em uma relação de emprego.

Quanto à proporcionalidade da pena aplicada, esclareço que o postulado da proporcionalidade é um vetor de aplicabilidade às sanções, o qual ensejou a criação doutrinária e jurisprudencial de, como regra, haver um escalonamento do poder sancionatório com a advertência, a suspensão e, por fim, a dispensa. Contudo, não se trata de um dogma intransponível, pelo contrário, trata-se de um vetor com a finalidade de dar a correta aplicação do Direito ao caso concreto. Ou seja, aos casos de baixa reprovabilidade da conduta, é razoável o escalonamento; já, àqueles que, por si só, são suficientes à quebra da confiança entre as partes, a dispensa imediata é exatamente a manifestação proporcional entre o fato e a sanção. Assim, a alegação de que não foi penalizada com advertência ou suspensão também não merece guarida, visto que a gravidade dos fatos atribuídos ao empregado pode afastar a necessidade de gradação das penalidades imputadas pelo empregador.

Ademais, a alegação da autora de que deveria ter sido acompanhada por inquérito para apuração de falta grave não prospera, uma vez que este é o instrumento jurídico utilizado para a aferição da conduta do empregado estável (estabilidade decenal, art. 492 da CLT), que não se confunde com a garantia provisória de emprego a que fazia jus em razão da gestação.

Diante do exposto, mantenho a sentença recorrida e mantenho a justa causa aplicada.

## **1.2. DEMAIS VERBAS POSTULADAS E DECORRENTES DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Ainda que mantida a dispensa motivada do contrato por culpa da empregada, entendo devida a gratificação natalina proporcional, observando que houve pacificação deste Tribunal Regional, conforme a Súmula nº 93:

*DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. A dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento do 13º salário proporcional.*

Na mesma esteira, as férias proporcionais são devidas, por aplicação do entendimento consubstanciado na Súmula 139 deste Tribunal:

*DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS: A dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento das férias proporcionais.*

Observo que o TRCT juntado no id a4e7428 não consigna o pagamento de férias proporcionais com 1/3 e 13º salário proporcional.



Assim sendo, dou provimento parcial ao recurso da autora, para condenar as rés ao pagamento de 13º salário proporcional e férias com 1/3 proporcionais.

Considerando que não houve o pagamento da integralidade das verbas rescisórias devidas - já que não pagas as parcelas proporcionais acima descritas - devida a multa do art. 477 da CLT. Recurso provido, para condenar as rés ao pagamento da multa do art. 477, §8º, da CLT.

Por outro lado, mantida a justa causa aplicada, não cabe o pagamento de indenização por dano moral por este fundamento. Recurso não provido.

Outrossim, considerando a causa de pedir - que foi vinculada à reintegração (item 9 da petição inicial), não cabe o pagamento de PLR. Recurso não provido.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

### **a) JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.**

São devidos juros e correção monetária, forma da lei.

A matéria relativa aos critérios de incidência de juros e de atualização monetária é própria da fase de liquidação de sentença e, no momento oportuno, será apreciada.

### **b) INVERSÃO DO ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA.**

Em virtude da inversão do ônus da sucumbência, incumbe à parte reclamada o pagamento das custas.

### **c) DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS.**

Tendo em vista a natureza das parcelas objeto de condenação, sobre elas não incidem descontos previdenciários e fiscais.

### **d) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.**

Diante da sucumbência emergente da parte ré, incumbe-lhe o pagamento dos honorários advocatícios em favor do(s) procurador(es) da parte autora, no mesmo percentual já fixado em seu favor (15%), a incidir sobre o valor final bruto da condenação.

Condeno a parte reclamada ao pagamento de honorários advocatícios em favor do(s) procurador(es) da parte reclamante, no percentual de 15% sobre o valor da condenação, conforme apurado em liquidação, nos moldes da Súmula 37 deste Tribunal Regional e da OJ SDI-348 do TST.



**BEATRIZ RENCK**

Relator

**VOTOS**

**PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:**

**DESEMBARGADORA BEATRIZ RENCK (RELATORA)**

**DESEMBARGADORA MARIA CRISTINA SCHAAN FERREIRA**

**DESEMBARGADOR FERNANDO LUIZ DE MOURA CASSAL**

