

Data/Hora: 26/9/2013 - 08:37:33

TRT-3ª - Adulteração de atestado médico é falta grave apta a autorizar dispensa por justa causa

Se o empregado cometer falta de gravidade tal que comprometa a confiança existente entre as partes, tornando indesejável a continuação da relação de trabalho, é cabível a aplicação da justa causa pelo empregador.

Na 2ª Vara do Trabalho de Barbacena-MG, a juíza Ana Carolina Simões Silveira, julgou um caso em que essa situação ficou caracterizada e manteve a justa causa aplicada pelo empregador. O empregado pediu a reversão da sua dispensa, alegando ter sido vítima de assédio moral, pois a empregadora queria que pedisse demissão. Assim, ao apresentar atestado médico, ele teria sido injustamente dispensado por justa causa.

Porém, ao analisar as provas do processo, a juíza constatou que a empregadora se desincumbiu do ônus de provar a falta grave imputada ao empregado. Isso porque a empregadora constatou que, no atestado médico apresentado pelo empregado para justificar suas faltas ao trabalho nos dias 12/07/2013 e 13/07/2013, foi acrescentada a data de 13/07/2012 ao documento, no intuito claro do empregado de ter sua falta abonada.

Diligenciando junto à médica que emitiu o atestado, a magistrada verificou que houve adulteração no documento. "A aposição de uma segunda data no atestado cuja cópia recebi deste Juízo, trata-se de uma grosseira falsificação, pois é inconcebível que um profissional coloque duas datas de atendimento para um consulta", esclareceu a médica.

Nesse cenário, a juíza concluiu que ao apresentar atestado médico adulterado à empregadora, com o objetivo de obter vantagem, o empregado praticou ato de improbidade, quebrando a fidúcia existente entre as partes, o que autoriza a ruptura do contrato de trabalho por justa causa, a teor do disposto no artigo 482, letra 'a', da **CLT**.

Além dessa falta, a juíza também constatou que o empregado já se ausentou do trabalho sem autorização e se comportava de maneira inadequada, causando transtornos na prestação de serviços, conforme comprovam a prova documental consistente na suspensão disciplinar de junho de 2012 e advertência escrita de fevereiro de 2012.

Assim, a juíza manteve a dispensa por justa causa aplicada pela empregadora, julgando improcedentes os pedidos formulados pelo empregado. Não houve recurso da decisão.

Processo: (nº 01042-2012-132-03-00-6)

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região