



PROCESSO Nº TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

A C Ó R D ã O

(SDI-1)

GMWOC/ar/mp/db

RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA REITERADA. ATO DE IMPROBIDADE. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA.

1. A Segunda Turma, com fundamento nas premissas fáticas firmadas no acórdão regional, concluiu que, não obstante a confissão do empregado, perante a Comissão de Sindicância, quanto à adulteração de atestado médico, por duas vezes, não configura ato de improbidade apto a justificar a dispensa por justa causa, porque não observada a devida gradação na aplicação das penalidades de suspensão, seguida pela dispensa por justa causa.

2. O princípio da proporcionalidade entre a falta e a punição, embora discipline hipóteses em que o empregador exorbite seu poder disciplinar, não tem aplicação irrestrita, pois encontra limites no direito assegurado em lei ao empregador para rescindir o contrato de trabalho, por justa causa, quando o empregado cometer falta grave prevista no art. 482 da CLT, agindo com menoscabo do dever de confiança recíproca, ou seja, violando o elemento fiduciário que alicerça o vínculo empregatício.

3. A jurisprudência desta Corte Superior sinaliza não ser exigível a gradação de sanções, quando a gravidade do ato praticado justifica a sumária dispensa por justa causa, hipótese dos autos. Precedentes.

Recurso de embargos conhecido e provido.



PROCESSO Nº TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos em Recurso de Revista nº **TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120**, em que é Embargante **SÃO MARTINHO S.A.** e Embargado **CARLOS JÚNIOR ALVES CARDOSO**.

Contra o acórdão proferido pela Segunda Turma deste Tribunal Superior (fls. 802-813), a reclamada interpõe recurso de embargos (fls. 815-824).

O reclamante não apresentou impugnação aos embargos, conforme certidão (fl. 832).

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, em face do disposto no art. 95, § 2º, II, do RITST.

É o relatório.

V O T O

1. CONHECIMENTO

Atendidos os requisitos de admissibilidade referentes à tempestividade (fls. 814 e 826), à representação processual (fl. 05) e ao preparo (fls. 598, 650, 652, 730 e 825), passa-se ao exame do recurso de embargos, regido pela Lei nº 13.015/2014.

ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA REITERADA. ATO DE IMPROBIDADE. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA

A eg. Segunda Turma não conheceu do recurso de revista interposto pela reclamada, quanto à configuração da justa causa (fls. 802-813), mediante a fundamentação sintetizada na ementa:

JUSTA CAUSA - CONFIGURAÇÃO (alegação de violação ao artigo 482, alíneas “a” e “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho e divergência jurisprudencial). Não demonstrada a violação à literalidade de dispositivo de lei federal ou a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, não há que se determinar o seguimento do recurso de



PROCESSO Nº TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

revista com fundamento nas alíneas “a” e “c” do artigo 896 da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista não conhecido.

Nas razões de recurso de embargos, a reclamada insiste ter demonstrado os pressupostos previstos no art. 482 da CLT, para a configuração do justo motivo apto à resolução do contrato de trabalho. Alega ser incontroversa a prática de ato de improbidade pelo reclamante, por meio de rasura de atestados médicos, por duas vezes, a fim de justificar faltas ao trabalho. Colaciona arestos ao cotejo.

Razão lhe assiste.

A Turma, com amparo nas premissas fáticas registradas no acórdão regional, firmou entendimento no sentido de que “*o empregador tem, de fato, direito de dispensar o empregado por justa causa, mas desde que exista a gradação das penas*”.

Para tanto, considerou que, não obstante a confissão do empregado perante a Comissão de Sindicância no tocante à alteração do atestado apresentado em 30/9/2008 e, novamente, em 7/10/2008, ensejando a aplicação da suspensão, seguida da dispensa por justa causa, não foi observada a necessária gradação de penas, a qual exigiria primeiramente a aplicação de advertência e, em seguida, da suspensão.

Nesse contexto, reputou acertada a conclusão do Tribunal de origem de que “*a reclamada aplicou drasticamente uma suspensão e a seguir a demissão por justa causa sem conceder o decurso de tempo razoável para reflexão após uma advertência, sendo certo que a suspensão foi aplicada em 04/10/2008 muito antes da conclusão da sindicância em 21/10/2008*”.

O aresto colacionado à fl. 5, originário da eg. Quinta Turma, de minha lavra, afigura-se formalmente válido e específico, ao dispor que:

RECURSO DE REVISTA. ATESTADO MÉDICO FALSIFICADO. JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. CONFIGURAÇÃO. O empregado que entrega atestado médico falsificado comete, na esfera trabalhista, ato de improbidade (CLT, art. 482, “a”), e pratica, no âmbito penal, o crime de uso de documento falso (CP, art. 304). Contrariamente ao



PROCESSO N° TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

entendimento adotado pelo Tribunal Regional, salvo no que se refere ao controle de legalidade de atos abusivos, não cabe à Justiça do Trabalho dosar a pena aplicada ao empregado, porque isso significa indevida intromissão no poder diretivo e disciplinar do empregador. Praticar o crime de uso de documento falso, não é suscetível de ensejar, tão-somente, a pena de advertência, como posto na decisão recorrida. Recurso de Revista conhecido e provido. (TST- Processo: RR - 476346-75.1998.5.15.5555 Data de Julgamento: 09/10/2002, Relator Juiz Convocado: Walmir Oliveira da Costa, 5ª Turma, Fonte: DJ 25/10/2002).

Ante o exposto, **CONHEÇO** do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial.

2. MÉRITO

ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA REITERADA. ATO DE IMPROBIDADE. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA

A Turma firmou entendimento no sentido de que a demissão por justo motivo requer, primeiramente, a gradação das penalidades, ainda que se trate da prática de rasura de atestado médico, a fim de justificar ausências ao trabalho.

Na hipótese, extrai-se do acórdão embargado que, diante da apresentação do primeiro atestado médico adulterado, o empregado foi suspenso e, no decorrer do período de suspensão, apresentou o segundo atestado médico falsificado.

A empresa instituiu a Comissão de Sindicância a fim de apurar a falta grave cometida pelo autor, tendo havido *"a confissão do empregado perante a Comissão de Sindicância no tocante à alteração do atestado apresentado em 30/9/2008 e, novamente, em 7/10/2008"*.

A meu ver, o empregado que entrega atestado médico falsificado comete, na esfera trabalhista, ato de improbidade (CLT, art. 482, "a") e pratica, no âmbito penal, os crimes previstos nos arts. 298 e 304 do Código Penal.



PROCESSO Nº TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

Contrariamente ao entendimento adotado pela Turma, a prática desse delito não é suscetível de ensejar, tão somente, a pena de advertência, como posto no acórdão embargado, uma vez que não há dúvida acerca da caracterização de falta grave, dando ensejo à dispensa por justa causa.

O princípio da proporcionalidade entre a falta e a punição, embora discipline hipóteses em que o empregador exorbite seu poder disciplinar, não tem aplicação irrestrita, pois encontra limites no direito assegurado em lei ao empregador para rescindir o contrato de trabalho, por justa causa, quando o empregado cometer falta grave prevista no art. 482 da CLT, agindo com menoscabo do dever de confiança recíproca, ou seja, violando o elemento fiduciário que alicerça o vínculo empregatício, conforme se verificou na hipótese dos autos.

Nesse sentido, os seguintes precedentes de Turmas deste Tribunal Superior:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. CONFIGURAÇÃO. PROPORCIONALIDADE ENTRE A CONDUTA DO TRABALHADOR E A PENALIDADE APLICADA. 1. A parte agravante não apresenta argumentos capazes de desconstituir a juridicidade da decisão que negou seguimento ao agravo de instrumento, uma vez que o recurso de revista não demonstrou pressuposto intrínseco previsto no art. 896 da CLT. 2. Na hipótese, o Tribunal Regional, valorando fatos e provas, firmou a sua convicção no sentido de que o reclamante praticou falta grave capaz de autorizar a resolução motivada do contrato de trabalho, por se revelar desidioso no cumprimento de suas atribuições (abandono do posto de trabalho, sem justificativa, no horário de maior movimento do estabelecimento, mesmo sabendo que os demais empregados haviam faltado ao serviço). Nesse contexto, inexistente terreno fértil para o reconhecimento de inequívoca violação do art. 482 da CLT, na forma prevista na alínea "c" do art. 896 da CLT, ante o óbice da Súmula nº 126 do TST. Sinale-se não ser exigível a gradação de sanções quando a gravidade do ato praticado justifica a sumária dispensa por justa causa. Precedentes. Agravo a que se nega



PROCESSO Nº TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

provimento. (Ag-AIRR - 616-09.2011.5.09.0003 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 04/04/2018, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/04/2018)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB À ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. 1. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. AGRESSÃO FÍSICA. ART. 482, "J", DA CLT. CONFIGURAÇÃO. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 126/TST RELATIVAMENTE AOS FATOS EXPLICITADOS NO ACÓRDÃO. 2. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ANÁLISE PREJUDICADA. A dispensa por justa causa é modalidade de extinção contratual por infração obreira apta a quebrar a fidúcia necessária para a continuidade do vínculo de emprego. Portanto, para a sua caracterização, devem estar presentes os seguintes requisitos: a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexo de causalidade; e) adequação e proporcionalidade; f) imediatividade da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição ("non bis in idem"); i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. No caso em tela, consta da decisão recorrida que "a autora admitiu em depoimento que agrediu fisicamente a empregada Francisca Rodrigues Nunes. A sindicância realizada pela ré, especialmente o relato do empregado Clayton e a fotografia da ex-empregada Francisca (ID d2c8dcb), confirma a agressão por parte da autora. Embora tenha alegado que agrediu a colega de trabalho para se defender, a legítima defesa sequer foi alegada na petição inicial e os relatos e fotografia constantes da sindicância antes citada indicam o oposto". Assim sendo, afirmando o TRT que restou evidenciada a conduta faltosa da Autora - consistente na hipótese descrita na alínea "j" do art. 482 da CLT -, capaz de ensejar a sua dispensa por justa causa, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 1410-35.2016.5.12.0047 , Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 20/09/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/09/2017)

(...) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. ART. 482, -B-, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. Nos termos



PROCESSO N° TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

do que registrado pelo acórdão regional, ficou comprovado que o Reclamante, durante o contrato de trabalho, nunca foi -pessoa de bom trato; tratava os demais de forma agressiva, violenta e intimidativa. Era comuníssimo o uso de palavrões quando dos tratamentos-. **Dessa feita, uma vez configurado ato faltoso tipificado no art. 482 da CLT, não há respaldo legal à exigência de gradação para a aplicação de penalidade ao Empregado, sendo passível a dispensa por justa causa.** Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido. (ARR -

124000-07.2009.5.09.0091 , Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 28/03/2012, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/04/2012)

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. Em regra, a caracterização da conduta desidiosa, prevista no art. 482, alínea -e-, da CLT, pressupõe a existência de um comportamento irregular habitual do empregado, do qual se evidencie a negligência e desinteresse com que trata suas obrigações contratuais. Não obstante, tal circunstância não inviabiliza que a conduta desidiosa possa, excepcionalmente, decorrer de um ato único do empregado, bastando que revestido de gravidade suficiente a determinar a imediata extinção do contrato de trabalho. No caso dos autos, o Tribunal Regional, respaldado no conjunto fático-probatório, concluiu que ficou provada a falta grave imputada ao trabalhador, suficiente a justificar a imediata aplicação da penalidade de demissão, ressaltando excerto da prova testemunhal no qual se noticia que o reclamante abandonou seu posto de trabalho, deixando a arma no local, e foi surpreendido horas depois retornando sem estar trajando o fardamento obrigatório. **Assim, diante das circunstâncias descritas no Acórdão Regional, a conduta do reclamante reveste-se de gravidade suficiente a provocar a quebra de fidúcia e dispensar a exigência da gradação de pena,** sobretudo quando se trata de vigilante armado no qual se exige um maior senso de responsabilidade quanto ao exercício de suas atribuições e a conservação de sua arma. Portanto, não se apresenta desproporcional ou irrazoável a penalidade de demissão aplicada ao reclamante, inexistindo afronta ao art. 482, -e-, da CLT. Ademais, o exame das alegações do autor, no sentido de que possui um histórico funcional impecável, de que não há provas da existência de desídia e de que sua



PROCESSO Nº TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

conduta não se reveste de gravidade suscitada pela Corte Regional, uma vez que não decorreu qualquer prejuízo material à reclamada, necessário seria promover o amplo reexame de fatos e provas, o que não se faz possível nesta instância recursal, a teor da Súmula 126 do TST. (...) (AIRR - 5534-39.2012.5.12.0035 , Relator Desembargador Convocado: Ronaldo Medeiros de Souza, Data de Julgamento: 11/11/2014, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/11/2014)

RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. OFENSA AO SUPERIOR HIERÁRQUICO. 1- Não há dúvidas de que o TST, ao analisar os recursos de natureza extraordinária, tal como o recurso de revista, não pode reexaminar fatos e provas, diante do óbice da Súmula nº 126 do TST. O TST, na missão de uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira, somente examina matéria eminentemente de direito com base nas premissas fático-probatórias fixadas no acórdão recorrido. 2 - Infere-se da decisão do Regional que o reclamante descumpriu as ordens emanadas pelo seu superior, e ainda, agrediu-lhe verbalmente, proferindo inclusive palavras de baixo calão. 3 - O Regional entendeu que a conduta praticada pelo empregado era intolerável, mas não constituía falta grave, de modo que a imposição da pena de demissão por justa causa era desproporcional. 4 - O caso dos autos é o típico caso de -ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos-, previsto no art. 482, -k- da CLT. Assim, não há como concluir que a ofensa ao superior hierárquico praticada pelo reclamante, nos moldes descritos pelas testemunhas, inclusive com palavras de baixo calão, conjugadas com o descumprimento de ordens, não caracteriza falta grave ensejadora de punição pela demissão por justa causa. A tipicidade é flagrante. 5 - Da mesma forma, não há como considerar que a pena é desproporcional, pois tendo sido proferidas ofensas diretamente ao superior hierárquico, sem que o reclamante estivesse amparado pela excludente da legítima defesa, a continuidade do contrato de trabalho ficou comprometida. 6 - **A lei não estipula a gradação de penas quando trata da justa causa, não podendo tal imposição ocorrer em juízo. Assim, comprovada a falta grave do empregado ensejadora da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, tal como preconiza o art. 482, k, da CLT, não há que se falar em desproporcionalidade da punição e desconstituição da pena em**



PROCESSO Nº TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

juízo. Recurso de revista a que se dá provimento. (RR - 80700-71.2008.5.12.0050 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 23/11/2011, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2011)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - RECISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA - IMPROBIDADE - QUEBRA DE FIDÚCIA ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO. O Tribunal Regional concluiu pela existência de motivos suficientes a ensejar a justa causa aplicada, uma vez que a reclamante incorreu em ato de improbidade, capitulado no art. 482, alíneas "a", "b", parte final, e "h", da CLT, a saber, a simulação de ter laborado horas excedentes, mediante marcação de ponto por outra empregada. Tal conduta caracteriza falta funcional de natureza grave, autorizando a demissão com justa causa, porquanto os atos praticados ocasionam a quebra de confiança entre empregador e empregado, dispensando a gradação das penalidades. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 55500-26.2012.5.17.0004 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 18/03/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015)

(...) JUSTA CAUSA. INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. NÃO COMPROVAÇÃO. 1 - O recurso de revista foi interposto na vigência da Lei nº 13.015/2014 e atende aos requisitos do art. 896, § 1º-A, da CLT. 2 - **A demissão por justa causa, punição máxima, somente se justifica quando a gravidade da conduta do trabalhador ou a inequívoca quebra de confiança sejam de tal ordem que inviabilizem a gradação de sanções.** 3 - As premissas fáticas registradas no acórdão recorrido demonstram, de maneira inequívoca, que a reclamada não comprovou os motivos que constituíram a justa causa do reclamante por ato de improbidade e incontinência de conduta ou mau procedimento, e deve ser mantida a decisão que não reconheceu a justa causa aplicada ao reclamante. 4 - Nesses aspectos, para se chegar à conclusão diversa da exposta pelo Tribunal Regional, forçoso será o reexame de fatos e provas, o que é vedado nesta instância extraordinária, ao teor da Súmula nº 126 desta Corte. Ileso, portanto, o art. 482, a e b, da CLT. 5 - Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...) (AIRR - 10097-76.2015.5.18.0141 , Relatora Ministra:



PROCESSO Nº TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 10/05/2017, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/05/2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE EMPREGO. TÉRMINO. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. **Nos termos do artigo 494 da CLT, a rescisão contratual por justa causa deve decorrer de falta grave devidamente comprovada. Antes de aplicá-la, em algumas hipóteses o empregador deve observar a gradação na efetivação da medida disciplinar mais adequada à irregularidade cometida.** No presente caso, a Corte de origem, com base no laudo pericial e nas demais provas dos autos, constatou que a conduta do trabalhador não ostenta gravidade que justifique a despedida por justa causa. Dessa forma, a tese recursal no sentido da existência de desídia do empregado na prestação do serviço, esbarra no teor da Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (...) (AIRR - 445-58.2012.5.10.0013, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 21/05/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/05/2014)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DAS PENAS. A conduta do reclamante de subtrair cinco latinhas de refrigerante da empresa, ciente de que era norma da reclamada que os produtos ali fabricados somente poderiam ser consumidos internamente, configura ato de improbidade, o qual autoriza a aplicação da penalidade de dispensa por justa causa, nos termos do art. 482 "a", da CLT, sem que haja necessidade de gradação da pena, uma vez que rompida a confiança que deve permear a relação de emprego, impossibilitando a continuidade do vínculo empregatício. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR - 956-33.2015.5.09.0028, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 07/06/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017)

Deve ser reconhecida, portanto, a dispensa por justa causa. E, ante a notícia da prática de crime, determina-se que a Vara do Trabalho de origem, após o trânsito em julgado, faça a comunicação prevista no art. 40 do Código de Processo Penal.



PROCESSO Nº TST-E-RR-132200-79.2008.5.15.0120

Diante do exposto, **DOU PROVIMENTO** ao recurso de embargos para, reformando o acórdão embargado, excluir da condenação as verbas rescisórias, a liberação do FGTS com acréscimo de 40%, a multa do art. 477, § 8º, da CLT e as guias do seguro-desemprego e, em consequência, excluir a multa prevista no art. 538, parágrafo único, do CPC/73.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para, reformando o acórdão embargado, excluir da condenação as verbas rescisórias, a liberação do FGTS com acréscimo de 40%, a multa do art. 477, § 8º, da CLT e as guias do seguro-desemprego e, em consequência, excluir a multa prevista no art. 538, parágrafo único, do CPC/73. E, ainda, ante a notícia da prática de crime, determinar que a Vara do Trabalho de origem, após o trânsito em julgado, faça a comunicação prevista no art. 40 do Código de Processo Penal, nos termos da fundamentação.

Brasília, 29 de novembro de 2018.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

WALMIR OLIVEIRA DA COSTA

Ministro Relator