



00923-2014-025-03-00-5 RECURSO ORDINÁRIO

RECORRENTE:

RECORRIDO:

EMENTA: JUSTA CAUSA. Para a configuração da justa causa, é necessária a prova da falta imputada ao empregado, além da constatação de que esta se reveste de gravidade bastante para autorizar a extinção do contrato. Ausentes tais elementos, correta a conversão da justa causa em dispensa imotivada, com o deferimento das verbas rescisórias pertinentes.

Vistos etc.

RELATÓRIO

Ao relatório de f. 198, que adoto e a este incorporo, acrescento que o Exmo. Juiz MARCOS VINÍCIUS BARROSO, da 25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados por [REDAZIDO] em face de [REDAZIDO], condenando a reclamada ao pagamento das parcelas discriminadas no dispositivo de f. 199/199v.

Recurso ordinário da reclamada versando sobre reversão da justa causa e indenização por danos morais (f. 205/210).

Custas e depósito recursal recolhidos (f. 211/212).

A reclamante não ofereceu contrarrazões (certidão de f. 214).

Dispensada a manifestação da d. PRT, a teor do artigo 82 do Regimento Interno deste Tribunal.

É o relatório.

VOTO JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso, regularmente processado.

JUÍZO DE MÉRITO

JUSTA CAUSA

Pretende a reclamada a reforma da r. decisão de primeiro grau que invalidou a justa causa aplicada à reclamante.

Mas não lhe assiste razão.

Para o reconhecimento da dispensa por justa causa, é

necessária prova robusta da falta imputada ao empregado, além da constatação de que esta se reveste de gravidade bastante para autorizar a imediata resolução do contrato.

Segundo a reclamada, a autora foi dispensada por ter apresentado atestado falso no intuito de justificar faltas ao serviço. De acordo com a contestação, durante a licença médica de dez dias, a reclamante foi a Cabo Frio, ausentando-se do trabalho para realizar uma viagem de lazer. Tal situação equivaleria à apresentação de atestado médico falso, pois as informações constantes do documento não eram verdadeiras *“(uma pessoa que de fato está sem condições de trabalhar não tem condições de viajar por lazer obviamente)”* (f. 18/19).

Infere-se da documentação anexada aos autos que a autora já apresentava problemas de saúde em 14/02/2014, conforme atestado médico colacionado à f. 08, do qual consta o CID F 321 que corresponde a “episódio depressivo moderado”. Naquela ocasião, a autora foi afastada por 10 dias do trabalho.

Em depoimento, a médica que emitiu o atestado médico confirmou o diagnóstico de depressão moderada, situação que não limita o paciente para ficar em casa ou em repouso. Ela também acrescentou que a condição da recorrida para viajar não se confunde com a sua condição para trabalhar, pois a viagem é um relaxamento e um descanso (f. 179).

Tais elementos lançam por terra as alegações de falsidade das declarações consignadas no atestado médico. E considerando a condição da reclamante, a viagem teria até mesmo efeitos terapêuticos, conforme bem destacou o d. juiz de origem.

Portanto, a prova dos autos não favorece a tese patronal, inexistindo qualquer amparo para a conduta levada a efeito pela empresa, até porque não veio aos autos qualquer comprovação de que a autora teria sido anteriormente punida em decorrência de fato análogo ou de qualquer outra falta.

Nesse passo, não se pode concluir que a recorrida incorreu nas condutas tipificadas no artigo 482, “a”, “b” e “e” da CLT.

Assim, irretocável a sentença ao converter a justa causa em dispensa imotivada, com o deferimento das verbas rescisórias pertinentes. Nego provimento.

DANOS MORAIS

Alega a recorrente ser indevido o deferimento da indenização por danos morais.

A reclamada dispensou o reclamante em face da suposta prática de apresentação de atestado médico falso.

Embora, em princípio, a simples descaracterização da justa causa não se mostre suficiente para garantir o deferimento de indenização por danos morais, a hipótese dos autos impõe a adoção de entendimento diverso.

É que, no caso, a reclamada imputou à recorrida uma conduta desonesta (falsificação de documento), acusação séria e que afeta diretamente a honra e a sua imagem.

Ora, a mera imputação da prática deste ato já ocasiona inequívoco dano à imagem do empregado, não podendo se olvidar do abuso por

arte do empregador, que não se amparou num mínimo de prova para tal acusação, tornando-se devida a indenização por danos morais postulada.

Por outro lado, entendo que a indenização por danos morais foi arbitrada em valor excessivo (R\$9.500,00), cabendo a sua redução para R\$5.000,00 (cinco mil reais), considerados a condição econômica da empresa, a extensão do dano e o critério de razoabilidade que deve nortear a atuação jurisdicional.

Todavia, vencido o Relator neste aspecto, a douta maioria manteve o valor da indenização fixado em primeiro grau, por entender que *“à reclamante foi imputada a pecha ímproba, circunstância gravíssima para a reputação da empregada enquanto pessoa”*, por isso que deve ser mantido o valor da reparação por danos morais arbitrado na origem. Recurso desprovido.

FUNDAMENTOS PELOS QUAIS

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quinta Turma, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, por maioria de votos, negou-lhe provimento, vencido parcialmente o Exmo. Desembargador Relator, que reduzia a indenização por danos morais para R\$5.000,00 (cinco mil reais).

Belo Horizonte, 26 de janeiro de 2016.

MARCUS MOURA FERREIRA RELATOR

Viv/Rfc