

## TRT4 – MESMO GRÁVIDA, TRABALHADORA QUE APRESENTOU ATESTADO FALSO DEVE SER DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA<sup>1</sup>

*“Os Desembargadores foram unânimes ao afirmar que, mesmo diante da estabilidade provisória decorrente da gestação, a quebra de confiança autorizou a despedida imediata, ainda que não tenha havido advertência ou suspensão.”*

O presente caso trata de uma empregada gestante que apresentou atestado médico com horário final visivelmente adulterado para justificar sua ausência no serviço. No referido atestado, constava que o horário da consulta médica teria ocorrido entre as 07hs até às 18h15min.

No entanto a empresa entrou em contato com a profissional da saúde responsável pela assinatura do atestado, lotada na Secretaria de Saúde de Porto Alegre, que constatou a adulteração no documento, visto que a profissional informou que *“o correto é das 7 às 8h15”*, quando questionada sobre o horário efetivo do atendimento. Além disso, o laudo documentoscópico realizado nos autos durante a instrução confirmou a adulteração do documento.

Assim, o conjunto probatório produzido nos autos demonstrou que a penalidade da justa causa foi corretamente aplicada, visto que a falta grave cometida pela empregada, embora gestante, ensejou na quebra da confiança da relação empregatícia havida entre as partes.

Cumprе salientar que a justa causa implica na mais grave punição ao empregado, sendo necessária a análise da falta grave cometida, bem como o preenchimento dos requisitos de atualidade, gravidade e proporcionalidade entre o ato praticado e a punição máxima aplicada, que ensejará o encerramento do contrato de trabalho.

A legislação estabelece que a empregada gestante tem direito à estabilidade por força do art. 10, II, “b” do ADCT, bem como das Súmulas nº 244 e 396 do TST, dos arts. 391-A e 395 da CLT e do art. 1º da LC 146/2014.

Porém, no caso noticiado, a condição de gestante não impediu a aplicação da justa causa, uma vez que a empregada deu causa ao encerramento do seu contrato de trabalho mediante o cometimento de falta grave (falsificação de documento), ato faltoso este que foi grave o suficiente para abalar a confiança estabelecida na relação empregatícia, tornando insustentável a manutenção do contrato de trabalho.

Quanto à avaliação da gravidade da falta, leciona Glígio (2000, apud PINHEIRO, 2021, p. 607)<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup> TRT da 4ª Região. Mesmo grávida, trabalhadora que apresentou atestado falso deve ser despedida por justa causa. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/554691>>. Acesso em 28 de abril de 2023.

<sup>2</sup> GLIGIO, Wagner. Justa Causa. In. PINHEIRO, Iuri; SILVA, Fabrício Lima; BONFIM, Vólia. **Manual do compliance trabalhista**: teoria e prática. Salvador: Editora JusPodivm, 2021. p. 607.

*“Para avaliar a gravidade da falta, aqueles elementos objetivos auxiliarão a determinar a intensidade da infração, e os fatores subjetivos serão levados em conta na apuração do grau de abalo da confiança. Assim, do ponto de vista objetivo, somente haverá justa causa para a dispensa do empregado quando o ato faltoso por ele praticado constituir em uma violação sérias das principais obrigações resultantes do contrato de trabalho. Do ponto de vista subjetivo, somente existirá justa causa para o rompimento do vínculo se resultar irreversivelmente destruída a confiança votada no empregado, de tal forma que se torne virtualmente impossível a subsistência da relação de emprego.”*

A 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região manteve a rescisão por justa causa aplicada à empregada gestante que adulterou informações do atestado médico apresentado à empresa como justificativa de falta.

O Acórdão emitido pela desembargadora relatora Beatriz Renck confirmou o entendimento manifestado na sentença de primeiro grau, exarada pelo Juiz do Trabalho Dr. Rodrigo de Mello, da 8ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.