

# INFORME JURÍDICO

Ano XVI nº 701  
14 a 20 de agosto de 2015

## NOTÍCIAS DA JUSTIÇA DO TRABALHO: CONFIRMADA JUSTA CAUSA POR FRAUDE EM CARTÃO DE PONTO

Decisões recentes da 6ª e 7ª Turmas do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná mantiveram a demissão por justa causa em duas situações diferentes de adulteração no registro do cartão de ponto.

No primeiro caso, um empregado de determinada instituição financeira, localizada no município de Planaltina, no Paraná, foi dispensado por ter feito registros no cartão de ponto de uma coleção de trabalho não presente na agência por mais de seis meses.

O ex-funcionário, que trabalhava no meio bancário há mais de 22 anos, ajuizou uma ação, também pedindo a reversão da justa causa, alegando que o fato ocorrido não fora tão grave para configurar a demissão.

Defendeu, também, que o procedimento de demissão era irregular, uma vez que entrou por meio de concurso público, quando ainda trabalhava em banco estadual, posteriormente privatizado, onde trabalhou até ser demitido, o que, segundo o autor, impossibilitaria a dispensa. Contudo, no entendimento dos desembargadores da 6ª turma, como o banco hoje é uma instituição privada, não há a necessidade de abertura de procedimento disciplinar para punir ou despedir algum funcionário.

Além disso, de acordo com os magistrados, mesmo no regime do banco estadual seria possível promover a demissão por justa causa, uma vez apurado que o trabalhador cometeu realmente a infração. Já quanto ao cartão de ponto, a desembargadora relatora do acórdão, Sueli Gil El Rafihi, destacou que, diferentemente do que disse o autor em seu depoimento, seria improvável que o mesmo não soubesse das implicações legais do ocorrido,

uma vez que era gerente do banco, trabalhava há 22 anos no meio e assinou, em 2004, um documento no qual se comprometeu a não divulgar sua senha pessoal de registro de jornada, não sendo razoável que se utilizasse da senha da autora sem que tivesse noção da gravidade do ato e suas implicações, destacou.

Os desembargadores ainda refutaram a hipótese do perdão tácito, uma vez que o banco, assim que tomou conhecimento da situação, abriu uma auditoria interna, para melhor apurar os fatos e, durante todo o procedimento, manteve o sigilo e não precipitou nenhuma decisão.

Desse modo, conclui-se legítima a decisão do réu (banco) de rescindir o contrato de trabalho, por justa causa cometida pelo autor, desautorizando sua reintegração e vantagens econômicas decorrentes, finalizou a desembargadora Sueli. O acórdão tem número 617-2012-023-09-00-0.

O segundo caso envolveu um ex-funcionário de empresa privada do setor de alimentos, na cidade de Umuarama-PR. O trabalhador foi dispensado após constatação dos empregadores de que o mesmo burlava o ponto eletrônico, registrando o intervalo intrajornada somente após almoçar, no intuito de acumular horas extras no banco de horas.

A defesa pleiteou a reversão da justa causa alegando desproporcionalidade da punição em relação à gravidade da falta e ao histórico funcional do reclamante, que já exercia suas atividades na empresa há 8 anos.

No entanto, para a 7ª Turma do TRT-PR, a conduta do trabalhador resultou na quebra da confiança inerente ao

contrato de trabalho, de modo a permitir a rescisão por justa causa.

Os desembargadores decidiram que tal atitude, além de violar a moral, os bons costumes e a boa-fé objetiva, também resultou em prejuízo patrimonial ao empregador, que computava como tempo efetivamente trabalhado período destinado ao descanso e à alimentação. O acórdão, de número 01648-2013-325-09-00-8, teve como relator o desembargador Benedito Xavier da Silva.

### ADULTERAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO

Outra circunstância em que houve quebra de confiança aconteceu com um trabalhador que exercia suas atividades em empresa gráfica, de Curitiba. Em razão de uma conjuntivite, o empregado faltou por cinco dias. A empresa recebeu atestado médico grosseiramente adulterado, no qual se modificou a necessidade do repouso de três para cinco dias. Como resultado, a empresa demitiu o autor alegando justa causa.

O trabalhador ajuizou ação pedindo reversão da justa causa, argumentando que a atitude da empresa foi desproporcional ao fato, uma vez que ele havia trabalhado para a reclamada por mais de quatro anos e jamais recebera advertência ou tivera qualquer atitude que o desabonasse.

A relatora do acórdão, desembargadora Sueli Gil El Rafihi, afirmou que o procedimento do autor ocasionou a quebra da necessária confiança, da imprescindível boa-fé que deve presidir todo o contrato, em especial o contrato de trabalho. Não há como continuar a relação de trabalho com quem demonstrou plenamente que não é digno de confiança, completou.

Segundo a magistrada, a dispensa por justa causa constitui verdadeiro estigma ao trabalhador. Mas a empresa comprovou robustamente a atitude do autor. (394-2013-008-09-00-0)

*Fonte: ASCOM/TRT-PR via SIMMEC*

## MERO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS POR PARTE DO EMPREGADOR NÃO CONFIGURA DANO MORAL

A Justiça do Trabalho recebe, todos os dias, reclamações em que se pede o pagamento de indenização por dano moral, mas muitas vezes os pedidos são baseados em fatos infundados ou constituem meros aborrecimentos do cotidiano.

O desafio do Judiciário é reconhecer os casos em que realmente se caracteriza o dano e atribuir indenização de valor proporcional à ofensa. O enriquecimento fácil deve ser coibido, a fim de se evitar a banalização do instituto, a chamada "indústria do dano moral".

No recurso submetido à apreciação da 1ª Turma do TRT de Minas, uma vendedora sustentou que sofreu dano moral simplesmente porque o patrão descumpriu obrigações trabalhistas. Conforme o relato, ele deixou de recolher os depósitos de FGTS e de fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias.

Além disso, não pagou as verbas trabalhistas corretamente e sequer formalizou a rescisão do contrato de trabalho, com a entrega das guias do seguro-desemprego e para levantamento do FGTS.

Na visão da trabalhadora, a conduta adotada justifica a concessão de uma indenização por dano moral. No entanto, ao analisar o caso, o juiz convocado Mauro César Silva entendeu que não é bem assim. Para ele, o descumprimento apontado gerou apenas dano de ordem material, o qual foi posteriormente reparado por um acordo celebrado pelas partes na Justiça. "O ajuste

homologado judicialmente acabou por ressarcir a autora dos danos pecuniários decorrentes da inadimplência dos direitos trabalhistas, não se vislumbrando aqui, contudo, qualquer ofensa à dignidade ou honra da reclamante", destacou.

O relator esclareceu que não é qualquer tipo de tratamento ofensivo praticado contra o trabalhador que garante o direito à indenização por danos morais. "A conduta antijurídica a ensejar a reparação por danos morais deve, irrefutavelmente, ser capaz de ofender a honra e a dignidade da pessoa humana, atingindo-a em sua esfera mais íntima, de modo a lhe causar transtornos de ordem psíquica ou até mesmo física", explicou, entendendo não ser este o caso da reclamante.

Na avaliação do julgador, a conduta do reclamado não expôs a empregada a situação vexatória, de modo a causar um dano moral. O que houve foi uma lesão patrimonial, reparada em momento posterior pelo acordo ajustado entre as partes e homologado judicialmente.

Com o acordo, as partes envolvidas foram conduzidas ao estado em que se encontravam anteriormente, nada mais sendo devido. Com esses fundamentos, a Turma de julgadores negou provimento ao recurso da trabalhadora no aspecto, por maioria de votos, confirmando a sentença que indeferiu a indenização pretendida. A decisão transitou em julgado.

*Fonte: TRT – MG via SIMMEC*