



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

TST-RR-965-98.2019.5.09.0013

Recorrente **SMA EMPREENDIMENTOS E PARTICIPAÇÕES S.A.**

Recorrido **SOLANGE KUHN**

KA/tbc

JUSTIFICATIVA DE VOTO PARCIALMENTE VENCIDO

RECURSO DE REVISTA

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. APROPRIAÇÃO DE MEDICAMENTO PARA USO PRÓPRIO SEM AUTORIZAÇÃO. QUEBRA DE CONFIANÇA.

A fim de demonstrar o prequestionamento, a empresa transcreveu o seguinte trecho do acórdão do TRT:

“A autora postula a reversão da justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias O pedido foi negado em primeira instância nos seguintes termos (tis.190/191):

A autora afirma que foi demitida injustamente por justa causa. Requer a reversão para a modalidade sem justa causa. A ré, a seu turno, sustenta a validade da justa causa aplicada. Afirma que a penalidade foi aplicada porque a autora retirou medicamento do estoque para uso em si própria, sem autorização de seus superiores, o que teria caracterizado um ato de improbidade. Como sempre ressaltado por este Juízo, para a configuração da dispensa motivada é necessário a prova robusta, haja vista que a repercussão de tal reconhecimento na vida laborativa do empregado é efetiva, gerando serias consequências.

A resistência do reconhecimento judicial da dispensa motivada é justificada pelo fato de ser a forma anormal da rescisão contratual, quando as verbas rescisórias garantidas por lei são suprimidas do patrimônio do trabalhador em prol do empregador, em face de motivo grave o suficiente para tanto. Trata-se da pena, da punição que o mau empregado merece e aplicável pelo poder diretivo do empregador em relação ao contrato de trabalho. Assim, os fatos que ensejam tal penalidade devem ser cabalmente provados pela empregadora sobre a qual recai o ônus probatório, nos termos do art. 818 da CUT. O aviso de demissão acostado à fl. 109 revela que a autora foi dispensada por justa causa em 02/09/2019, em razão de ato de improbidade, nos termos da alínea do artigo 482 da CLT. Segundo esse documento, foi constatado, através de relatório interno de



estoque, que a autora retirou medicamentos e materiais, sem qualquer autorização de seus superiores. Ainda, consta que a administração do medicamento foi realizada dentro das dependências do hospital. Em depoimento pessoal, a autora confirma que praticou o ato ensejador da justa causa.

Considero que o ocorrido que possui gravidade suficiente a justificar a aplicação da penalidade máxima pela reclamada, por resultar em quebra da confiança necessária entre empregado e empregador.

A atitude da reclamante, por certo, torna impossível a manutenção da relação laboral, eis que evidencia a má-fé e ato de improbidade por parte da autora, o que abala de forma irreparável a confiança e a boa-fé que devem reger as relações de emprego.

Logo, em que pese os argumentos da autora, o efetivo convencimento do Juízo é de que cometeu a falta grave que lhe é imputada.

Por conseguinte, correta a forma de demissão adotada pela ré, sendo confirmado pelo Juízo que a rescisão do contrato de trabalho se deu por justa causa, nos termos do art. 482, alíneas "a", da CLT.

Rejeito em análise conjunta e oportuna, todos os pedidos decorrentes da alegada rescisão imotivada."

Irresignada, a reclamante alega que: a) a dispensa decorreu da suposta falta grave consistente na utilização de medicamento do estoque (ferripolimaltose/ferritina) em si própria sem anuência de seus superiores; b) "todos" tiveram ciência indireta do ato (porque afirmou aos presentes que iria precisar fazer a aplicação; c) todo o hospital é monitorado por câmeras; d) não obteve os medicamentos de maneira furtiva; e) pegou o medicamento e o deixou em sua gaveta para que dias após uma colega lhe fizesse a aplicação; f) o custo do medicamento era de aproximadamente R\$ 10,00 (dez reais); g) o medicamento não era de uso controlado; h) trabalhou por quatorze anos com reputação ilibada em cargo de confiança; i) em nenhum momento agiu com dolo; j) trata-se de uma prática normal entre médicos e enfermeiros; k) o ato foi utilizado pela recorrida como pretexto para não pagar as verbas trabalhistas; e l) a "cúmplice" do ato foi punida apenas com advertência. Por tais alegações, pugna pela reforma da sentença, com a reversão da justa causa e o pagamento das verbas rescisórias.

Analiso

Por representar a modalidade mais severa do exercício do poder disciplinar do empregador, a justa causa deve ser acompanhada de prova convincente, pelo empregador, de que observou os requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre os quais a tipicidade, imediatidade (tempo de reação) e gradação de penalidades. Como a medida constitui ato desabonador na vida profissional do trabalhador, é indispensável que a justa causa seja comprovada de forma muito convincente pelo empregador.



À ré competia a prova da legalidade, adequação, imediatidade da justa causa aplicada sob a alínea a do art. 482 da CLT

Pois bem.

O boletim de ocorrência de fls. 40/41 contém a seguinte descrição de fatos noticiados pela reclamante: "[...] NO HOSPITAL VITA NA BR 116 KM 396 Nº 4021 NO DIA 02/09/2019 ÀS 17:30 A JULIANE MELZER CHINCOSKI ZORECK EX-CHEFE DEMITIU A NOTICIANTE POR JUSTA CAUSA E QUE A ADVOGADA DO HOSPITAL DISSE NÃO SAIRIA DA SALA O TEOR DA DEMISSÃO. A NOTICIANTE RELATA QUE OS OUTROS HOSPITAIS E OS COLEGAS DO VITA ESTÃO SABENDO DA DEMISSÃO DELA E QUE A JULIANE ESTÁ DIFAMANDO-A E DIZENDO O MOTIVO DA DEMISSÃO, MAS ESTAVA ACORDADO QUE NINGUÉM SABERIA O TEOR DA DEMISSÃO."

Já a advertência de fl. 114, assinada em 4/9/2019 e encaminhada a ROSILENE BUENO DE C DOS SANTOS, indica que a advertida "[...] administrou medicamento intravenoso em colega de trabalho sem qualquer prescrição e/ou receita médica e em local que não é destinado para esse fim, o que colocou a colega em risco assistencial, bem como durante o expediente de trabalho de ambas, na data de 30/08". Outrossim, o documento consigna que "Sua conduta está caracterizada como falta grave, para todos os fins" e que na hipótese de reiteração "[...] poderão ser aplicadas penalidades mais severas, inclusive a rescisão contratual por justa causa, nos termos do artigo 482 da C.L.T." A prova oral foi coletada em meio audiovisual, com a adoção dos procedimentos descritos na ata de audiência de fls. 182/184.

A autora confessou que pegou duas ampolas do medicamento para uso próprio (18seg - 26seg), e que pediu para uma colega aplicar-lhe o produto mesmo sem autorização (1min17 - 1min28), o que era contrário às normas da empresa (2min13 - 2min28).

Por sua vez, o preposto da ré afirmou que o valor dos medicamentos subtraídos era de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por ampola (3min8 - 3min23), e que não houve advertência previamente ao desligamento por conta da quebra da confiança, agravada em razão de a infratora ter sujeitado o hospital a sanções junto à Anvisa por conta do extravio (3min40 - 4min21). No mais, ainda que a pergunta tenha sido indeferida, é possível ouvir que o preposto da ré afirmou que a autora jamais sofreu advertências (4min48 - 4min55).

Por fim, a única testemunha ouvida depôs que: a) a ré poderia ser responsabilizada pela Anvisa por eventuais extravios de medicamentos (8min55 - 9min35); b) a autora não poderia retirar medicamentos sem autorização (9min38 - 9min52); c) a recorrente era responsável pelo controle de estoque (10min5 - 10min39); d) a reclamante realizou baixa no inventário (11min23 - 11min33) mesmo sem autorização para fazê-lo (11min7 - 11min21); e e) a autora sempre teve excelente desempenho, ressaltando-se apenas dissabores no trato com os demais funcionários (4min48 - 4min55).

Nota-se que os medicamentos extraviados (ferripolimaltose/ferritina) eram de valor monetário reduzido. Outrossim, a exposição da ré à punição pela Anvisa em virtude de extravios de medicamentos nem sequer foi alegada



em contestação, não podendo ser levada em conta nas razões de decidir. Salienta-se, ainda, que o contrato de trabalho perdurou de 16/8/2004 a 2/9/2019 (TRCT, fl. 38) e que não houve qualquer outra penalidade aplicada à autora anteriormente à demissão, conforme confessado pelo preposto da recorrida e confirmado pela testemunha.

A justa causa, para ser caracterizada, exige a prática, pelo empregado, de ato que, além de violar obrigação legal ou contratual, seja de gravidade tal, segundo sua natureza ou repetição, que impossibilite a continuidade do vínculo laboral. Assim, manter a justa causa, neste caso, afronta aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Com efeito, embora a extinção do contrato tenha ocorrido com imediatividade suficiente (ato desabonador em 30/8/2019 e desligamento em 2/9/2019), o medicamento subtraído (ferripolimaltose/ferritina) era de valor monetário reduzido, e não consta na lista de medicamentos de uso controlado (Portaria nº 344, de 12 de maio de 1998 do Ministério da Saúde), o que aliás sequer é alegado em contestação.

Por fim, não houve qualquer gradação de penalidades. Durante os mais de 15 (quinze) anos de contrato de trabalho entre as partes a punição ora examinada foi a única praticada pela ré.

Deve-se, portanto, reverter a justa causa aplicada, deferindo à autora o pagamento das verbas rescisórias postuladas na inicial (fl. 7), a saber: aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais com o adicional de 1/3 (um terço) e multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS. Ainda, devem ser emitidas as guias para liberação do FGTS e percebimento do seguro-desemprego.

Reformo a sentença para, revertendo a justa causa aplicada, condenar a ré ao pagamento das verbas rescisórias [[aviso prévio, décimo terceiro salário proporcional, férias proporcionais com o adicional de 1/3 (um terço), multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS], bem como determinar a expedição de alvará para habilitar a trabalhadora a requerer a concessão de seguro-desemprego perante o órgão competente e possibilitar o levantamento do FGTS.

A parte argumenta ter sido demonstrado que *"a autora foi dispensada por justa causa, com fundamento na alínea "a" do art. 482 da CLT (ato de improbidade) por ter pego duas ampolas de medicamentos e ter dado a baixa no estoque dos medicamentos, tudo sem autorização; por ter pedido a colega de trabalho que lhe aplicasse o medicamento, também sem autorização e tudo isso foi feito pela reclamante, que era a pessoa responsável pelo controle de estoque"*. Alega que *"o art. 482, "a" da CLT não estabelece que o ato de improbidade somente configura a justa causa quando há penalidades anteriores, nem quando o bem subtraído tem valor elevado"*. Diz ter sido violado o art. 482, "a", da CLT e colaciona arestos para confronto de teses.

Ao exame.



No caso dos autos, têm-se os seguintes fatos incontroversos:

a) a reclamante “pegou duas ampolas de medicamentos para uso próprio” e pediu a um colega para que lhe aplicasse o medicamento; b) a reclamante tinha ciência que o procedimento era contrário às normas da empresa; c) a penalidade fora aplicada de forma imediata ao ato (fato ocorrido em 30/08/2019, demissão em 02/09/2019); d) a empregada era responsável pelo controle de estoque; e) a reclamante realizou baixa no inventário sem autorização para fazê-lo.

O TRT deu provimento ao recurso ordinário da reclamante para reverter a justa causa, utilizando-se para tanto dos seguintes fundamentos:

a) não foi observada a gradação das penalidades, um dos requisitos para justa causa; b) os medicamentos tinha valor monetário reduzido; c) inexistência de penalidade anterior.

O artigo 482 da CLT dispõe que constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, dentre outros, o ato de improbidade.

In casu, houve a dispensa por justa causa aplicada à empregada por ato de improbidade (apropriação de medicamentos para uso próprio) que foi revertida em sede regional, por não ter sido aplicada de forma proporcional, já que as penalidades devem ser aplicadas de forma gradual e pelo valor ínfimo do medicamento.

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.

Conforme a doutrina e jurisprudência, o princípio da gradação das penalidades aplicáveis em razão das condutas reprováveis do trabalhador não é absoluto. Em casos graves é possível a aplicação direta da penalidade maior da dispensa por justa causa, quando demonstrada a total quebra de confiança entre as partes que torne insustentável a continuidade do vínculo de emprego. Este efetivamente é o caso dos autos. O ponto central da controvérsia no caso concreto não é o valor dos bens subtraídos (ampolas de medicação que custavam cinquenta reais no total). Isso porque não estamos discutindo aqui danos materiais sofridos pela empresa, mas, sim, a incontornável quebra do alto grau de confiança que precisava ter o empregador quanto a uma trabalhadora que era ninguém menos que a própria responsável pelo estoque de medicamentos. Num contexto como esse, não há como negar o direito da empresa de rescindir o vínculo de emprego. Dada a relevância da



matéria, cumpre notar que não há no acórdão recorrido nenhum elemento atenuante que explique de maneira minimamente razoável a conduta grave da reclamante. Tentou corrigir o erro? Tentou comunicar ao empregador espontaneamente e ressarcir os bens subtraídos? Agiu de maneira impensada em razão de eventual estado de saúde comprometido? Nada disso se tem nos autos. Sendo assim, a reclamante deu a justa causa para a dispensa pela empregadora, amparada na jurisprudência dominante do TST:

Nesse sentido, cito os seguintes julgados:

"(...). RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA A, DA CLT. CONFIGURAÇÃO. APRESENTAÇÃO DE UM ÚNICO ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA GRAVE E SUFICIENTE PARA ROMPER A FIDÚCIA CONTRATUAL. O Regional reverteu a justa causa porque entendeu haver ausência de razoabilidade e proporcionalidade na justa causa aplicada pelo reclamado, em razão de "uma única falta cometida, de forma isolada, sem histórico de outras condutas reprováveis praticadas pela empregada, admitida em 16.05.2008". No caso, ainda que não houvesse outro "fato gravoso no histórico da reclamante", não há falar em necessidade de gradação para a aplicação da pena mais grave, pois a apresentação de atestado médico falso, mesmo que único, afasta a confiança imprescindível na relação entre empregado e empregador. Logo, ainda que se trate de um único ato faltoso, é razão suficiente para a rescisão por justa causa, pois a conduta é grave o suficiente para afirmar-se que o empregador não está obrigado a manter o vínculo se a empregada comete tal ilícito (falsidade documental) para enganá-lo, induzindo-o virtualmente a erro. Esta Corte, por diversas vezes, entendeu ser prescindível a gradação de sanções, quando a gravidade do ato praticado justificar dispensa por justa causa, como no caso concreto. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 784-09.2015.5.10.0014, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 05/02/2020, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/02/2020)

(...). B) RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO FALSO. Segundo o acórdão regional, a reclamante apresentou atestado médico adulterado para justificar sua ausência do trabalho. Há premissa fática na decisão recorrida de que o atestado médico beneficiava a reclamante, porquanto justificaria sua ausência do trabalho pelos dois dias comprovadamente determinados pela médica, acrescidos de mais três dias falsamente incluídos, e foi por ela apresentado, conforme declaração da gerente de atendimento. Assim, a quantidade de dias de afastamento falsamente acrescidos é quase o dobro dos dias de afastamento efetivamente concedidos pela médica. Ora, a apresentação pela reclamante de atestado médico comprovadamente falso, além de tipificado no art. 482, "a", da CLT, reveste-se de gravidade suficiente para ensejar a aplicação da penalidade máxima à empregada, haja vista o descumprimento pela autora do dever contratual de lealdade e de boa-fé objetiva. E, justamente em razão disso, a quebra da fidúcia é imediata, razão pela qual não há espaço para a



aplicação de gradação da pena. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR - 10908-28.2016.5.03.0041, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 26/06/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/06/2019)

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/14 - JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MARCAÇÃO DE PONTO PARA COLEGA DE TRABALHO AUSENTE. QUEBRA DE FIDÚCIA. A reclamante, ao registrar a saída de outra empregada, sua irmã, como se ela fosse, praticou 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. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (Processo: RR - 1000282-80.2016.5.02.0001 Data de Julgamento: 21/03/2018, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018.)

"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". (TST-AIRR-5550-26.2012.5.17.0004, 7ª Turma, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT: 20/03/2015)

"JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. MARCAÇÃO DE PONTO PARA OUTRO COLEGA. QUEBRA DE FIDÚCIA. A conduta da reclamante de realizar troca de favores com outra colega para marcação de ponto justifica a aplicação da penalidade disciplinar máxima, nos termos do art. 482, -a-, da CLT, restando despicienda a gradação da pena, uma vez que elidida a necessária confiança que deve permear a relação empregatícia, de modo que impossível a continuidade do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido." (Processo: RR - 14000-33.2010.5.17.0009 Data de Julgamento: 16/10/2013, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/10/2013.)

"RECURSO DE REVISTA. ATO DE IMPROBIDADE. TENTATIVA DE FURTO. ALIMENTOS IN NATURA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. O ato de improbidade, por consistir em uma grave violação do dever de lealdade do empregado para com seu empregador, justifica a aplicação direta da penalidade de demissão por justa causa, conforme permissivo do artigo 482, -a-, da CLT. A fidúcia exigida na relação de emprego foi arranhada de morte, não se justificando a gradação de penalidades. Conhecido e provido." (Processo: RR - 46500-26.2007.5.04.0008 Data de Julgamento: 25/08/2010, Relator Ministro: Emmanoel Pereira, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/09/2010.)



Os julgados citados trazem teses que levam em conta situações similares à examinada no caso concreto, demonstrando o entendimento desta Corte Superior sobre a matéria, o qual também deve ser aplicado neste processo.

Nesses termos, embora relevantes os fundamentos trazidos no douto voto vencedor do Exmo. Sr. Ministro Lélío Bentes, entendo que a quebra de confiança pelo ato praticado ensejava o conhecimento do recurso de revista por violação do art. 482, "a" da CLT e, no mérito, o seu provimento para confirmar a dispensa por justa causa e indeferir as pretensões relacionadas à extinção contratual.

Brasília, 9 de outubro de 2024.

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA
Ministra do TST