

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma técnica de enfermagem do Hospital São Lucas da PUC/RS contra o reconhecimento pela Justiça do Trabalho da 4ª Região (RS) da sua dispensa por justa causa devido à adulteração de atestado médico quanto aos dias de afastamento. Segundo a Turma, a mudança da decisão exigiria o revolvimento de fatos e provas, vedado pela [Súmula 126](#) do TST.

Entre as razões apresentadas para a reversão da justa causa, a profissional sustentou que não ficou comprovado que foi ela quem adulterou o documento entregue à União Brasileira de Educação e Assistência (Hospital São Lucas). O pedido foi indeferido pela 29ª Vara do Trabalho de Porto Alegre (RS), que verificou que a alteração era clara: o dia de afastamento realmente concedido pelo médico foi substituído por três. A constatação foi confirmada pelo próprio médico, que declarou ter fornecido atestado para apenas um dia de licença.

No recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS), a técnica de enfermagem sustentou que os atestados passam por diversas pessoas, e que a empresa não provou em que momento houve a alteração. Alegou ainda a hipótese de perdão tácito e disse que não houve razoabilidade ou proporcionalidade na aplicação da pena, nem ampla defesa e contraditório. O TRT, porém, considerou que a punição foi proporcional e atual ao ato praticado, pois a comunicação de dispensa ocorreu em 29/9/2010, e o atestado era para 16/9/10.

No recurso ao TST, a profissional insistiu no argumento da proporcionalidade. Relator do processo, o ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte explicou que a [Súmula 126](#) impede o exame do mérito da questão. Ele destacou o entendimento do Tribunal Regional de que a prova documental produzida pelo hospital (o atestado adulterado) condiz com a conduta da profissional à época dos fatos. Para chegar a conclusão contrária, seria necessário o revolvimento dos fatos e prova, procedimento vedado na esfera extraordinária.

(Lourdes Tavares/CF)

Processo: [RR-173-18.2011.5.04.0029](#)

[Fonte: TST, 02 de setembro de 2016](#)