

RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

Júlio César Zanluca

Justa causa é todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.

Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual.

Observe-se que imputar uma justa causa ao empregado sem esta existir poderá ensejar, em alguns casos, uma indenização por danos morais.

ATOS QUE CONSTITUEM JUSTA CAUSA

Com base no artigo 482 da CLT, são os seguintes atos que constituem justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador:

1) Ato de Improbidade

Improbidade, regra geral, é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Ex.: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, etc.

2) Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento

São duas justas causas semelhantes, mas não são sinônimas. Mau procedimento é gênero do qual incontinência é espécie.

A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações, entendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes, pela imoderação de linguagem ou de gestos. Ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa.

Mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discricção pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas.

3) Negociação Habitual

Ocorre justa causa se o empregado, sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

4) Condenação Criminal

O despedimento do empregado justificadamente é viável pela impossibilidade material de subsistência do vínculo empregatício, uma vez que, cumprindo pena criminal, o empregado não poderá exercer atividade na empresa.

A condenação criminal deve ter passado em julgado, ou seja, não pode ser recorrível.

5) Desídia

A desídia é o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia.

Os elementos caracterizadores são o descumprimento pelo empregado da obrigação de maneira diligente e sob horário o serviço que lhe está afeito. São elementos materiais, ainda, a pouca produção, os atrasos frequentes, as faltas injustificadas ao serviço, a produção imperfeita e outros fatos que prejudicam a empresa e demonstram o desinteresse do empregado pelas suas funções.

6) Embriaguez Habitual ou em Serviço

A embriaguez deve ser habitual. Só haverá embriaguez habitual quando o trabalhador substituir a normalidade pela anormalidade, tornando-se um alcoólatra, patológico ou não.

Para a configuração da justa causa, é irrelevante o grau de embriaguez e tampouco a sua causa, sendo bastante que o indivíduo se apresente embriagado no serviço ou se embebede no decorrer dele.

O álcool é a causa mais frequente da embriaguez. Nada obsta, porém, que esta seja provocada por substâncias de efeitos análogos (psicotrópicos).

De qualquer forma, a embriaguez deve ser comprovada através de exame médico pericial.

Entretanto, a jurisprudência trabalhista vem considerando a embriaguez contínua como uma doença, e não como um fato para a justa causa. É preferível que o empregador enseje esforços no sentido de encaminhar o empregado nesta situação a acompanhamento clínico e psicológico.

7) Violação de Segredo da Empresa

A revelação só caracterizará violação se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo de maneira apreciável.

8) Ato de Indisciplina ou de Insubordinação

Tanto na indisciplina como na insubordinação existe atentado a deveres jurídicos assumidos pelo empregado pelo simples fato de sua condição de empregado subordinado.

A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação; a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.

9) Abandono de Emprego

A falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias faz presumir o abandono de emprego, conforme entendimento jurisprudencial.

Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço. Por exemplo, o empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa durante o período em que deveria estar prestando serviços na primeira empresa.

10) Ofensas Físicas

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas

em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa.

As agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirá justa causa quando se relacionarem ao fato de ocorrerem em serviço.

A legítima defesa exclui a justa causa. Considera-se legítima defesa, quem, usando moderadamente os meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem.

11) Lesões à Honra e à Boa Fama

São considerados lesivos à honra e à boa fama gestos ou palavras que importem em expor outrem ao desprezo de terceiros ou por qualquer meio magoá-lo em sua dignidade pessoal.

Na aplicação da justa causa devem ser observados os hábitos de linguagem no local de trabalho, origem territorial do empregado, ambiente onde a expressão é usada, a forma e o modo em que as palavras foram pronunciadas, grau de educação do empregado e outros elementos que se fizerem necessários.

12) Jogos de Azar

Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte.

Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável.

13) Atos Atentatórios à Segurança Nacional

A prática de atos atentatórios contra a segurança nacional, desde que apurados pelas autoridades administrativas, é motivo justificado para a rescisão contratual.

OUTROS MOTIVOS QUE CONSTITUEM JUSTA CAUSA

Além das hipóteses acima, constituem, também, justa causa específica para resolução contratual:

a) Bancários - Falta Contumaz no Pagamento de Dívidas Legalmente Exigidas

O art. 508 da CLT, que previa a possibilidade de justa causa para o bancário pelo inadimplemento de obrigação (dívidas) no vencimento, foi revogado pela [Lei 12.347/2010](#).

Portanto, a falta de pagamento de dívidas por parte do empregado, ainda que de forma habitual, não enseja motivo de desligamento por justa causa.

b) Aprendiz - Faltas Reiteradas

A falta reiterada do menor aprendiz sem motivo justificado constitui justa causa para a rescisão contratual.

c) Ferroviário

Constitui falta grave quando o ferroviário se negar realizar trabalho extraordinário, nos casos de urgência ou de acidentes, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço.

PUNIÇÃO – PRINCÍPIO

RESCISÃO DE CONTRATO POR JUSTA CAUSA

No caso de cometimento de falta grave, cabe ao empregador, em decorrência das obrigações contratuais assumidas pelo empregado e do poder e responsabilidade do empregador na direção dos trabalhos, o direito de puni-lo, observando-se os elementos a seguir.

Elementos da Punição

São três elementos que configuram a justa causa:

- gravidade;
- atualidade; e
- imediação.

Gravidade

A penalidade aplicada deve corresponder ao grau da falta cometida. Havendo excesso na punição, será fator determinante na descaracterização. O empregador deve usar de bom senso no momento da dosagem da pena. A pena maior, rompimento do vínculo empregatício, deve-se utilizar às faltas que impliquem em violação séria e irreparável das obrigações contratuais assumidas pelo empregado, ou para os casos de prática com mais afinco de faltas consideradas leves.

Atualidade

A punição deve ser aplicada em seguida à falta, ou seja, entre a falta e a punição não deve haver período longo, sob pena de incorrer o empregador no perdão tácito. No que diz respeito ao espaço de tempo, deve-se adotar o critério de punir, tão logo se tome conhecimento do ato ou fato praticado pelo trabalhador.

Imediação

A imediação diz respeito à relação entre causa e efeito, ou seja, à vinculação direta entre a falta e a punição.

DOSAGEM DA PENALIDADE

A jurisprudência trabalhista tem entendimento firmado, no sentido de que o juiz não pode dosar a penalidade, em consequência modificar a medida punitiva aplicada pelo empregador. Ao juiz cabe manter ou descaracterizar a penalidade, devido a isto o empregador deve usar a coerência e a justiça ao aplicar a pena.

DUPLICIDADE NA PENALIDADE

O empregado não pode ser punido mais de uma vez por uma mesma falta cometida. Por exemplo: o empregado falta um dia de trabalho, quando retorna é advertido por escrito pelo empregador e em seguida o empregador aplica-lhe a pena de suspensão pelo motivo da mesma falta ao trabalho.

JURISPRUDÊNCIA

JUSTA CAUSA – ALÍNEAS ‘J’ E ‘K’ DO ART. 482 DA CLT - PROPORCIONALIDADE ENTRE O ATO FALTOSO PRATICADO E A PENALIDADE IMPOSTA. Dentre os requisitos da justa causa temos a proporcionalidade, através da qual se requer que o penalidade aplicada pelo empregador guarde proporção com o ato faltoso cometido pelo empregado. De tal sorte, entre o ato praticado pelo autor da falta e a pena aplicada pela ré deve existir equilíbrio e correspondência, sob

pena de o empregador usar seu poder de comando de forma arbitrária e tornar inválida a forma de ruptura do contrato de trabalho levada à efeito. O direito de paralisação coletiva do trabalho é assegurado pela Constituição, como forma de compelir o empregador de sentar à mesa de negociação coletiva, meio de evitar ou solucionar conflitos coletivos de trabalho, igualmente assegurado na nossa Carta Política. O seu exercício é legítimo pelo trabalhador, desde que o faça através do Sindicato de Classe, de forma pacífica e sem ofensa a bens e pessoas da empresa ou a colega de trabalho. Na hipótese, o reclamante, ao notar que não seria atendido no pedido de dispensa da empresa, iniciou um movimento paredista, como forma de pressionar a empregadora a sentar-se à mesa de negociação. Contudo, conforme as provas produzidas nos autos, o reclamante extrapolou seu direito ao ameaçar os demais trabalhadores com agressão física, mediante a utilização de facão como arma de ataque como forma de paralisar o trabalho. Houve, portanto, proporcionalidade entre o ato faltoso cometido pelo empregado e a penalidade aplicada pelo empregador, sendo, de tal sorte, pertinente a demissão com justa causa, com suporte nas alíneas 'j' e 'k' do art. 482 da CLT. Recurso Ordinário a que se nega provimento. PROC. TRT/CAMPINAS 15ª REGIÃO Nº 00020-2006-146-15-00-8 ROPS. Relator JUIZ JOSÉ ANTONIO PANCOTTI. Decisão Nº 056339/2006.