

JUSTA CAUSA - BREVES APONTAMENTOS

A enumeração das justas causas, nos artigos 482 e 483 da CLT, são taxativas, mas existem outras disposições legais, inclusive na própria CLT, que se referem a outras justas causas.

Nem todo o ato faltoso caracteriza justa causa. Existem 3 (três) requisitos para que a infração venha a configurar justa causa para a demissão: gravidade, atualidade e relação causa efeito.

Deve existir uma proporcionalidade entre a falta praticada e a punição aplicada. Faltas mais leves devem ser punidas com penas menos severas, com as advertências e as suspensões disciplinares. Para que seja configurada a justa causa, o ato faltoso deve estar revestido de gravidade. A desproporcionalidade pode assumir dois aspectos: rigor excessivo da pena ou benevolência da punição. No primeiro caso, o empregador corre o risco de ter a pena aplicada invalidada e ser condenado à indenização; no segundo, perde a oportunidade de punição, posto que não poderá aplicar outra punição pelo princípio do “non bis in idem”.

A gravidade da falta deve ser avaliada objetivamente, considerando-se os fatos e as circunstâncias que envolveram a sua prática, e subjetivamente, considerando-se a personalidade do faltoso, seus antecedentes, grau de cultura, etc. Assim, objetivamente, só haverá justa causa para a despedida do empregado quando sua infração constituir uma violação séria das obrigações contratuais; subjetivamente, se resultar irremediavelmente destruída a confiança votada do empregado.

A atualidade, ou a imediatidade da punição, é requisito importante. A punição deve ocorrer logo após o conhecimento da infração por aquele que tenha poderes para punir a falta, sob pena de se entender que a infração não era tão grave a ponto de impedir a continuação do contrato de trabalho.

Outra exigência é a ocorrência do vínculo etiológico. É a necessidade de existir uma relação de causa e efeito entre a infração e a dispensa. Exemplifico: um empregador, em dificuldades econômicas, não pode despedir o empregado, se a falta praticada não tinha a gravidade suficiente para autorizar a rescisão contratual.

Dispõe a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

O conceito de improbidade se aproxima do de desonestidade. A doutrina e jurisprudência entendem que somente as manifestações desonestas do empregado, que atentem contra bens materiais, configuram a justa causa de improbidade. Geralmente, a improbidade está relacionada com os crimes contra o patrimônio: furto, extorsão, receptação, apropriação indébita, etc.

A simples intenção desonesta do empregado não é suficiente para configurar a justa causa, que necessita de atos exteriores, de, pelo menos, início de execução concreta do atentado. A prova robusta é necessária, em razão do seu caráter infamante, que prejudica o conceito social do empregado, mesmo fora da empresa.

A improbidade, descoberta após a dispensa do empregado, não pode ser invocada, por falta de vínculo etiológico; aqueles descobertos durante o afastamento do estável, para propositura de inquérito, podem ser arrolados como falta grave.

Pode motivar a justa causa mesmo quando ocorrer fora do expediente e do horário de trabalho, na atividade privada do empregado, entendendo-se que aquele que se revelou ímprobo causa um dano, ainda que em potencial, além de decair na confiança do empregador.

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

São duas causas próximas: uma, genérica, o mau procedimento; e outra, específica, a incontinência de conduta.

O mau procedimento é um critério muito abrangente, que só permite a sua apuração pelo critério da exclusão, ou seja, o ato faltoso que não se enquadre em nenhuma das outras justas causas. Classificam-se nesta causa o uso do baixo calão, as intrigas e os mexericos, e as brincadeiras de mau gosto.

A incontinência de conduta está ligada, direta ou indiretamente, à vida sexual. É o caso da prática de obscenidades, de libidinagem, de exibições eróticas. De masturbações e de cópulas, em desvãos, sótãos e outros locais do estabelecimento.

As duas causas se fundamentam na perturbação do ambiente de trabalho. É importante o exame das condições pessoais do empregado faltoso e do ambiente de trabalho em que a infração é cometida. A gravidade deve ser mensurada de acordo com o nível de comportamento habitual, as funções e a personalidade do empregado.

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

A negociação deve ser entendida como atividades do empregado, desde que praticadas habitualmente e sem a permissão do empregador, constituindo ato de concorrência à empresa ou prejudicial ao serviço, que não pode ser presumido, mas resultar provado.

Ao tomar conhecimento do ato faltoso, o empregado deve ser advertido, para que não se venha a entender que houve permissão tácita.

d) *condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;*

A condenação do empregado não é o motivo para a dispensa por justa causa. O fundamento para a justa causa é a impossibilidade de prestação dos serviços.

Esta justa causa pode ser aplicada nas penas privativas da liberdade e de direitos, excluindo-se as penas corporais, pecuniárias e restritivas da liberdade. Para efeitos trabalhistas, não existe distinção entre crime e contravenção. Se houver condenação e a execução não puder ser suspensa, autoriza-se a rescisão contratual.

e) *desídia no desempenho das respectivas funções;*

Desídia significa desleixo, preguiça, indolência, negligência, omissão, descuido, incúria, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento, falta de exatidão no cumprimento do dever, má vontade.

O empregador contrata o desenvolvimento normal de trabalho de seu empregado: nem o máximo de esforço nem o mínimo, mas a capacidade normal. Assim, a desídia consiste na falta de cumprimento da obrigação de trabalhar diligentemente.

Uma só falta ocasional é insuficiente para caracterizar a desídia, salvo caso excepcional. A falta poderá não ter sido intencional, mas ser originária de outra causa, como uma indisposição passageira, um dissabor, etc.

Na prática, a desídia vem freqüentemente acompanhada de outras faltas, como a indisciplina e a insubordinação, numa concorrência ou seqüência de infrações.

f) *embriaguez habitual ou em serviço;*

Trata-se de duas justas causas, de origem idêntica, mas de manifestações diversas: embriaguez habitual e em serviço.

Não existe proporcionalidade rígida entre a quantidade de tóxico ingerida e o efeito produzido, pois vários fatores influenciam a reação de cada um, entre eles o peso, a saúde, o estado do estômago, o tempo de ingestão. A concentração alcoólica, etc.

A embriaguez pode ser involuntária, fortuita ou acidental, ou voluntária. Em razão da freqüência pode ser ocasional ou habitual. E a embriaguez crônica é a forma patológica de comportamento: é a doença, que requer tratamento, e não punição.

Embriaguez habitual é a que se repete todos os dias, ou todas as semanas, mais de uma vez por semana; embriaguez em serviço é aquela que se manifesta durante o expediente

g) violação de segredo da empresa;

Violar não se confunde com o simples revelar. Violar, na relação de trabalho, significa divulgar ou explorar, abusivamente, causando prejuízo à empresa. O segredo a ser resguardado é o da empresa, e não o pessoal, de seu dirigente ou proprietário.

O segredo deve ser importante, sob pena de a falta não se revestir de gravidade. A gravidade resulta de dois elementos: o risco acarretado à empresa e a intensidade da culpa do empregado.

A revelação incompleta de segredo, incapaz de possibilitar prejuízo, não configura a justa causa, embora possa caracterizar outra falta, como a indisciplina ou o mau procedimento.

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

São duas justas causas, semelhantes, mas distintas. Uma genérica, a indisciplina, e outra específica, a insubordinação.

Indisciplina é descumprir ordens ou determinações gerais. Insubordinação é descumprir ordens pessoais e diretas dados ao empregado. Os atos de indisciplina e insubordinação menos graves ensejam uma advertência; os mais graves, de uma suspensão, mais ou menos longa, até o despedimento.

Na maioria dos casos práticos, a gravidade da falta, para a configuração da justa causa, resulta da reincidência do empregado em desobedecer a ordens, muito embora a insubordinação possa se caracterizar, eventualmente, pela recusa em cumprir uma única ordem direta, seja pela evidência da intenção, seja pela posição hierárquica do empregado, ou por outro fator importante, como o grau de incompatibilidade resultante da recusa.

i) abandono de emprego;

São três os elementos materiais imprescindíveis à caracterização do abandono de emprego, que devem coexistir: a subsistência da obrigação de prestar serviço, a ausência ininterrupta e a ausência prolongada.

Abandona o emprego o trabalhador que, por incúria, deixa de se pronunciar, renunciando tacitamente à manutenção do vínculo que o ligava ao empregador. O empregador denuncia o contrato, tornando expressa a rescisão implícita determinada pelo afastamento do empregado, que somente se caracteriza diante do silêncio do empregado.

A inserção desta figura no rol das justas causas se justifica pela necessidade de se definir a situação do ausente, que descumpra a obrigação primordial de prestar serviços.

A jurisprudência se fixou no prazo de trinta dias para a ausência caracterizadora do abandono, mas admite que o fato de assumir outro emprego, no mesmo horário do anterior, ou outras ocorrências reveladoras do intuito

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Trata-se, a rigor, de duas justas causas: ato lesivo à honra (subjetiva) e ato lesivo à boa fama (conceito social), previstas em dois incisos legais, conforme a prática ocorra em serviço, atingindo qualquer pessoas, ou ofenda superior hierárquico ou a empresa.

Ato significa manifestação ou ação do empregado, seja externada por palavras (escrita ou falada), gestos ou atitudes; lesivo é o que lesa, causa dano ou lesão.

Honra é o respeito próprio, o decoro e a dignidade pessoal; boa fama é a estima social, o respeito de terceiros, o conceito ou a reputação.

Regra geral, são mais graves as faltas praticadas em serviço, contra a empresa ou superiores hierárquicos, e um só ato contém gravidade suficiente para justificar o despedimento. A divulgação da falta acentua sua gravidade, diminuída se a ofensa é do conhecimento de poucas pessoas, ou somente do ofendido. A ofensa dirigida a terceiros, ou a colegas, são menos graves, principalmente se praticadas fora da empresa, e somente sua repetição poderá vir a caracterizar a justa causa.

Ofensas físicas não se identificam com lesões corporais. O Direito do trabalho se interessa pela ofensa em si, como: as brigas, as rixas, os desforços pessoais, os tapas, os empurrões, as cotoveladas, etc., ainda que não causem ferimentos, e até mesmo as meras tentativas.

Qualquer pessoa tem o sentido de qualquer pessoa física, abrangendo colegas, superiores e inferiores hierárquicos, fregueses e terceiros.

A excludente da legítima defesa corresponde ao conceito penal. As ofensas físicas são legítimas se praticadas por quem usa, moderadamente, dos meios necessários para repelir injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem.

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Para a configuração do ilícito, no Direito do Trabalho, é imprescindível o objetivo de obter um bem economicamente apreciável e que a prática seja reiterada e habitual. Os jogos disputados a título gratuito, recreativo, não caracterizam a justa causa

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.