

A DESCONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Luís Alberto Marques Pinheiro¹

RESUMO

O cerne do presente artigo tem como objetivo principal analisar o instituto da Justa Causa no Contrato de Trabalho focando nos possíveis motivos que podem desconfigurar tal modalidade de dispensa. As relações de trabalho muitas vezes são complexas por apresentarem situações que obrigam o empregador a romper o vínculo empregatício sem a vontade do empregado. As espécies de justa causa elencadas no artigo 482 da CLT, e precisam ser interpretadas de forma ampla, a fim de que a sua aplicação seja correta. Com o passar do tempo, o tema tomou um lugar de destaque na esfera jurídica, tendo em vista que hoje em dia é muito comum haver dispensa por justa causa. Porém, quando isto acontece e o empregado não concorda e tenta reverter tal situação, vê-se que é possível que ocorra a desconfiguração da justa causa, mas cabe ao empregado provar e restabelecer o vínculo empregatício.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Justa Causa. Empregado. Empregador.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho que permeiam empregados e empregadores passam por situações que muitas vezes vão de encontro ao previsto. Sendo assim, observa-se que existem diversos motivos para que a lei ampare o empregador quando haja necessidade de rescindir o contrato de trabalho por justa causa.

O artigo 482 da CLT traz o texto legal que respalda diversas hipóteses que podem ser aplicadas em cada caso concreto de maneira individualizada. Contudo, insta salientar que tais disposições legais devem ser interpretadas concomitantemente com os julgados e orientações jurisprudenciais dadas pelos Tribunais.

Deste modo, é possível afirmar que quando um empregado comete uma das faltas estabelecidas no art. 482 da CLT, o empregador poderá dispensá-lo por justa

¹ Bacharel em Direito pela Faculdade São Salvador. Pós-graduando em Direito Tributário, Direito Constitucional e Direito Processual Civil pela Unifacs. Pós-graduando em Direito Previdenciário e Direito do Trabalho pela Faculdade São Salvador.

causa, e por conta disso o empregado não poderá receber as verbas rescisórias em sua totalidade, bem como ter vários direitos suspensos.

Vale informar que a justa causa só deverá ser aplicada quando o empregado comete uma falta considerada gravíssima, ou seja, abandonar o emprego, furtar algo dentro da empresa, agredir física ou verbalmente o empregador ou algum colega de trabalho, dentre outros motivos que restarão explanados no decorrer desta pesquisa.

Noutra quadra, quando o empregado resolve contestar a sua condição de culpado e busca reverter à situação, o empregador poderá se deparar com uma tentativa de desconfiguração da despedida por justa causa e ter que readmitir o trabalhador.

O empregado também tem direito a se defender, e quando a empresa não aceitar seus argumentos, ele deve pleitear na justiça a anulação da penalidade imposta, ou seja, a não demissão por justa causa. Sendo assim, nestes casos, após averiguar que a rescisão não é cabível, o empregado precisará comprovar alguns requisitos existentes, como: causalidade, tipicidade, gravidade da conduta e imediatidade.

Estas situações perpassam por muitos questionamentos, e, para dirimir as dúvidas que surgem, é necessário recorrer à jurisprudência pátria que ao longo do tempo vai acumulando julgados que embasam as decisões dos magistrados a encontrarem processos com tal objeto.

Assim, vê-se que a relação de trabalho está presente desde muito tempo e com o passar do tempo veio se modificando e exigindo a intervenção do Estado no que concerne à reparação e diminuição dos conflitos, haja vista que em outras épocas o trabalho era visto apenas como algo relacionado ao uso da força física.

Neste contexto, é importante frisar que nesta relação entre trabalhador e o empregador as partes devem exercer seus direitos previstos em lei, e conhecerem as normas que lhe protegem. Entretanto, a dispensa por justa causa surge como uma situação corriqueira, mas que muitas vezes é aplicada de forma incorreta.

2 A JUSTA CAUSA

Corroborando com a busca pela dignidade do trabalhador conforme preceitua a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu

cerne uma gama de informações pertinentes aos Contratos Individuais de Trabalho, elencando todas as formas de vínculo, contratação e rescisão.

No que tange à rescisão, observa-se que o contrato pode ser encerrado tanto pela vontade do Empregador, como pela vontade do Empregado. Entretanto, quando a rescisão ocorre por vontade do Empregador, esta pode ser sem justa causa ou por justa causa.

A rescisão por Justa Causa é objeto de grandes debates e discussões entre doutrinadores e juristas, já que esta não deixa de ser uma forma de rescisão unilateral, onde não há ônus para a parte que rescinde, a não ser o pagamento do saldo de férias vencidas e dias trabalhados.

Delgado afirma que:

Para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador².

Já Martins, na mesma linha, completa que “para haver a justa causa é necessário um motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei³”.

Contudo, importante frisar que, apesar do Empregador possuir o poder de demitir o Empregado que cometeu a infração e resultou na demissão por justa causa, cabe a ele o ônus da prova. Sendo assim, o Empregador é que deverá provar que o empregado fez jus à justa causa.

Gilvan aduz que:

A forma da rescisão por Justa Causa não tem um padrão pra seguir, já que a lei não determina de que forma deve ser feito, mas existem alguns requisitos que devem ser obedecidos. Nossa legislação não prevê a forma da comunicação da dispensa por justa causa, porém há normas coletivas que estabelecem que o empregador deve comunicar os motivos pelos quais o empregado foi dispensado⁴.

Desta forma, observa-se que a lei deveria estabelecer que o empregador fosse obrigado a registrar por escrito as causas que motivaram à justa causa do empregado. Isto respaldaria a empresa para que posteriormente não houvesse reclamações na justiça dando lugar para outras alegações ou questionamentos.

² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

⁴ GILVAN. Raulino. A justa causa no contrato individual de trabalho: falta cometida pelo empregado. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Raulino%20Gilvan%20Cim.pdf>

2.1 HIPÓTESES LEGAIS QUE CARACTERIZAM A JUSTA CAUSA

O artigo 482 da CLT traz as hipóteses que podem acarretar uma rescisão por Justa Causa, ou seja, a extinção do Contrato de Trabalho:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- 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;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- 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;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único: Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional⁵.

Analisando o referido artigo, resta claro que se trata de um rol taxativo e, portanto sempre que houver as faltas acima tipificadas, caberá a aplicação da rescisão por justa causa.

Neste diapasão, fica evidenciado que não se trata de norma exemplificativa, já que será necessário o enquadramento correto da falta cometida pelo empregado para que seja possível a aplicação ou não da penalidade.

Isto porque há certa dificuldade em caracterizar corretamente estas hipóteses, tendo em vista que algumas se confundem e às vezes se completam, fazendo com que os empregadores necessitem recorrer à ajuda de operadores do direito para conseguir caracterizar corretamente a conduta perpetrada pelo funcionário.

⁵ CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>

2.1.1 Ato de improbidade

Pode-se dizer que houve improbidade quando o trabalhador age de forma que provoque dano ao patrimônio da empresa que ele trabalha ou de terceiro, a fim de auferir vantagem para si ou para outrem.

Nesta seara, vê-se que a improbidade abala a confiança necessária entre empregador e empregado, podendo assim caber uma demissão por justa causa. Ademais, vale salientar que não há diferença se o prejuízo causado foi ou não relevante, já que independente do nível de prejuízo restará configurada como uma e falta passível de punição.

Delgado afirma que “o ato de improbidade se caracteriza pela ação ou omissão desonesta do empregado, para lesar o patrimônio do empregador ou de terceiro⁶.” É possível afirmar que tal ato revela desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé.

Cumprido esclarecer que o ato de improbidade é considerado um dos motivos mais graves da demissão por justa causa, tendo em vista que esta conduta perpassa pela falta de honestidade do empregado com relação ao patrimônio do empregador, quebrando assim o pacto de confiança celebrado quando da admissão através do Contrato Individual de Trabalho.

2.1.2 Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento

De acordo com os ensinamentos de Martins, incontinência de conduta é:

A incontinência de conduta está ligada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual. São obscenidades praticadas pelo trabalhador, a libertinagem, a pornografia, que configuram a incontinência de conduta. Caracteriza-se a incontinência de conduta quando há assédio sexual de uma pessoa a outra, que não corresponde a corte, ficando constrangida, por inexistir reciprocidade, evidenciando a falta grave para a demissão⁷.

Portanto, observa-se que tal comportamento configura-se como incompatível e irregular no que concerne a moral sexual no ambiente de trabalho. Isto ocorre quando há excessos e comportamentos inconvenientes exemplificado por linguajar inadequado ou gestos.

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

Ademais, é pertinente destacar que pode ser caracterizada também por ofensas proferidas pelo empregado à um colega ou ao seu superior hierárquico, onde haja pornografia, falta de pudor, obscenidade e desrespeito. Martins segue comentando que “a falta está vinculada à conduta sexual imoderada, desregrada, destemperada ou, até mesmo inadequada, desde que afete o Contrato de Trabalho ou o ambiente de trabalho”.

No que se refere à hipótese de mau procedimento, é pertinente salientar que este está ligado a um ato faltoso, porém abrange vários tipos de conduta. Em outras palavras, pode-se afirmar que tudo o que não possa ser encaixado nas demais faltas elencadas no artigo 482 da CLT será classificado como mau procedimento.

Sobre esse tema Nascimento assegura:

O mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto e 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, ou seja, são os atos gravemente faltosos que não se enquadram nas demais alíneas do artigo 482 da CLT⁸.

Diante disso, observa-se que a incontinência de conduta em nada tem a ver com o mau procedimento, isto porque a primeira está ligada a um ato de natureza sexual, enquanto que a segunda se configura como uma atitude irregular do empregado, ou seja, engloba todos os demais atos faltosos não elencados no artigo 482 da CLT.

2.1.3. Negociação Habitual

A alínea “c” do artigo 482 da CLT versa sobre a Negociação Habitual. Esta pode ser caracterizada como uma atividade exercida sem permissão do empregador, principalmente quando constituir concorrência com a empresa que o empregado esteja vinculado. Zanluca explica que:

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

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 39ª ed. 2018.

que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa⁹.

O termo negociação habitual diz respeito aos atos de comércio praticados pelo empregado feito com habitualidade e sem a autorização do empregador. Para que não configure tal situação é preciso que haja concordância do empregador, sendo esta expressa ou tácita.

Noutra quadra, cumpre esclarecer como ocorre a negociação habitual prejudicial ao serviço:

Aqui, na verdade, o centro do tipo jurídico não é o negócio feito ou tentado, mas o distúrbio que causa sua tentativa ou realização no ambiente laborativo. Em princípio, se não houver prejuízo ao serviço, não há a infração mencionada (embora seja difícil imaginar-se que um empregado que se arvora em vendedor informal, atuando, dentro da empresa, de modo permanente, contínuo, insistente e generalizado, não acabe atrapalhando suas obrigações contratuais e o próprio ambiente laborativo). É evidente que esse tipo legal dificilmente ensejaria a pronta aplicação da punição máxima ao obreiro; ele claramente atrai, por sua natureza e menor gravidade, a utilização gradativa das punições de fins pedagógicos¹⁰.

Neste sentido, vê-se que em ambos os casos poderá haver demissão por justa causa, tanto negociando sem a devida autorização, quanto trabalhando em empresa concorrente sem conhecimento prévio.

2.1.4. *Condenação Criminal*

Em casos de condenação criminal do empregado, tendo este sido réu de um processo e a sentença tenha transitado em julgado, poderá haver dispensa por justa causa. Outra situação que não acarrete tamanha complexidade não poderá ser encarada como motivo para uma demissão por justa causa.

Nos ensinamentos de Zanluca, entende-se que: “*A demissão do empregado justificadamente é viável pela impossibilidade material de subsistência do vínculo empregatício, cumprindo pena criminal, o empregado não poderá exercer atividade na empresa.*”¹¹”

⁹ ZANLUCA, Júlio César. Rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/rescisao-de-contrato-de-trabalho-demissao-por-justa-causa-do-empregado/92071/>

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

¹¹ ZANLUCA, Júlio César. Rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/rescisao-de-contrato-de-trabalho-demissao-por-justa-causa-do-empregado/92071/>

Deste modo, observa-se que quando ocorrem outras situações antes de ser decretada a pena, o empregado não pode ser demitido por justa causa. Quando há o pedido de prisão preventiva, faz a suspensão do contrato de trabalho e aguarda a decisão final do processo.

Assim, é possível averiguar que apesar da prisão provisória inviabilizar o cumprimento dos acordos estabelecidos entre empregador e empregado, ela por si só não pode ser motivo para haver uma demissão por justa causa.

Ademais, existem casos em que houve a aplicação de penas restritivas de direito e quando isto ocorre é preciso analisar o quanto tal fato atrapalha a função do indivíduo. Mas, o que rege a CLT é que a condenação criminal do empregado só resta configurada como demissão por justa causa se impedir a realização das atividades laborativas.

2.1.5 Desídia

No que tange à desídia, pode-se afirmar que esta é uma das principais causas que motivam uma demissão justificada. Gilvan explica que “quando é feito o Contrato Individual de Trabalho e o empregado se descumpra alguma tarefa, diz-se que ele agiu com desídia, ou seja, transgrediu com o pactuado no contrato¹²”.

Sendo assim, vê-se que a referida situação se configura quando o trabalhador mostra-se improdutivo, negligente, relapso, desatento desinteressado e alheio ao que rege o seu acerto com o empregador.

Muitas vezes a desídia se confunde com algum problema pelo qual o empregado está passando, nestes casos o empregador deverá analisar para não cometer uma injustiça e demitir por justa causa sem configurar de fato a referida hipótese.

Além disso, frisa-se que não se pode confundir a desídia com as faltas ao serviço, é preciso ver se caracterizará como indisciplina ou como inadimplemento da obrigação de trabalhar.

¹² GILVAN. Raulino. A justa causa no contrato individual de trabalho: falta cometida pelo empregado. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/Raulino%20Gilvan%20Cim.pdf>

2.1.6. Embriaguez no Serviço

A embriaguez é apontada como um dos maiores problemas sociais que acomete os indivíduos atualmente. O excesso de bebida faz com que a pessoa perca o controle de suas ações, do que vai falar, e em alguns casos ocorre até a perda dos sentidos e nos casos mais graves o coma.

Entretanto, vale ressaltar que não é só o álcool que caracteriza embriaguez, as drogas também estão incluídas, tendo em vista que causam efeito inebriante.

Martins deixa claro que “a lei trabalhista tipifica como Justa Causa a Embriaguez e não o ato de beber, o Empregado que bebe eventualmente e isto nada interfere no seu trabalho, não caracteriza a Justa Causa¹³”.

O empregador poderá demitir o empregado por justa causa quando ele gerar uma desarmonia acentuada dentro do ambiente de trabalho. Porém, insta salientar que a CLT não faz distinção quanto ao grau de embriaguez, ou seja, qualquer atitude que seja passível de recriminação devido ao estado de embriaguez que se encontre o empregado será considerado com Justa Causa.

Outro ponto que merece esclarecimento é a cerca da comprovação do estado de embriaguez. Observa-se que esta deverá ser comprovada através de exame médico pericial, para a validade da Justa Causa. Gomes pondera que “a Embriaguez só configura Justa Causa se ocorrer durante o horário de serviço e trazer algum prejuízo à empresa¹⁴”

Noutra quadra Zanluca esclarece que:

A ingestão de álcool durante o horário de serviço sem que exista embriaguez não tipifica a justa causa. O ato de beber no intervalo para repouso e alimentação como aperitivo ou acompanhamento da refeição não pode ser considerado com justa causa, desde que o empregado não fique embriagado¹⁵.

Deste modo, verifica-se que a regra do artigo 482 da CLT deixa explícito que se o empregado estiver embriagado no ambiente de trabalho ele poderá ele ser

¹³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

¹⁴ GOMES, Elizeu Domingues. Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias. 12ª Ed: Belo Horizonte MG. Promove Artes Gráficas, 2012.

¹⁵ ZANLUCA, Júlio César. Rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/rescisao-de-contrato-de-trabalho-demissao-por-justa-causa-do-empregado/92071/>

demitido por justa causa em decorrência da sua conduta ferir os preceitos normativos vigentes.

2.1.7 Violação de Segredo da Empresa

Conforme a literalidade da referida hipótese, observa-se que a violação de segredo da empresa é quando o empregado revela algo referente à empresa que não poderia ser revelado. Exemplo disso é uma informação sobre fluxo de caixa, receitas secretas ou detalhes sobre salários de funcionários, etc. Qualquer coisa que venha a gerar prejuízo para o empregador pode ser considerada como violação de segredo da empresa e pode motivar uma demissão por justa causa.

Sobre esse assunto Delgado assegura:

A fidelidade, lealdade do empregado ao empregador, é característica do contrato de trabalho. O empregador confia no empregado. Este, portanto, não pode revelar os segredos da empresa. Haveria uma perda da confiança do empregador no empregado no ato praticado pelo último ao revelar os segredos da empresa. Tem, portanto, o empregado o dever de fidelidade para com o empregador¹⁶.

Ademais, importante deixar claro que só caracteriza violação se houver o intuito de prejudicar o empregador sendo o empregado o interessado de causar prejuízo à empresa, já que este tem obrigação de resguardar informações confidenciais.

2.1.8 Ato de Indisciplina ou Insubordinação

Quando o empregado se recusa a cumprir as ordens estabelecidas pelo empregador e age com indisciplina no serviço, pode-se dizer que ele cometeu ato de indisciplina e insubordinação, dando ensejo a uma demissão por justa causa. Isto pode ser caracterizado ao desobedecer desde os regulamentos, circulares, portarias, até as ordens expressas verbalmente por seu superior hierárquico.

Delgado conceitua ato de Indisciplina como:

Indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento ou da empresa, ilustrativamente, a regra afixada no portal do salão proibindo o ingresso de pessoas, exceto se protegidas por equipamento de segurança, ou a regra afixada nas paredes da fábrica proibindo fumar¹⁷.

¹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

¹⁷ *Ibidem*.

Já a insubordinação pode ser definida assim:

A insubordinação está ligada ao descumprimento de ordens pessoais de serviço. Não são ordens gerais do próprio empregador, mas ordens do chefe, do encarregado, ligadas ao serviço, como o fato de o empregado não fazer serviço que lhe foi determinado no dia. Se a ordem do superior é imoral ou ilegal não se configura a insubordinação¹⁸.

Deste modo, observa-se que qualquer ordem dada, sendo lícita e sem prejuízo para o empregado, que seja desobedecida, poderá motivar uma demissão por justa causa. O empregado deve estar atento às regras e normas da empresa e compreender a hierarquia da mesma.

2.1.9. Abandono de Emprego

Uma das mais freqüentes demissões por justa causa é motivadas pelo abandono de emprego. Silva pondera que Esta hipótese se configura quando o empregado, por vontade própria e motivo desconhecido do empregado resolve abandonar suas funções laborativas¹⁹.

Frisa-se que esta hipótese foi enquadrada no rol das motivações de demissão por justas causas com o objetivo de acentuar o ônus probatório do empregador, tendo em vista que a rescisão neste caso ocorre por culpa do empregado.

Nesta seara, cabe o conceito de Nascimento:

Abandono de emprego é a renúncia intencional do emprego, configurando-se com o elemento objetivo, que é a ausência prolongada, e o elemento subjetivo, que é a intenção de não mais continuar a relação de emprego. Para alguns, o abandono de emprego não deveria ser incluído como justa causa porque seria um modo particular, autônomo, de extinção do vínculo jurídico²⁰.

A cerca dos elementos que caracterizam o abandono de emprego, tem-se que o principal é a falta ao serviço durante certo período ininterruptamente. Quando a ausência é apenas esporádica ou até mesmo intercalada, esta não pode ser considerada como abandono de emprego.

¹⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

¹⁹ SILVA, Aarão Miranda. Rescisão Indireta do Contrato do Trabalho. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2506787

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 39ª ed. 2018.

Outro elemento caracterizador a ser observado é se o empregado demonstrava a intenção de não retornar ao local de trabalho, ou se tem notícias que ele já possuía outro.

Cumprido esclarecer que é preciso que o empregador se atente para que quando o suposto abandono for inferior a 30 dias, não se confunda com a justa causa de desídia, já que de qualquer maneira será um caso de negligência do empregado por estar faltando por vários dias contínuos.

Martins enfatiza também que o empregador não pode esquecer a obrigatoriedade de notificar o empregado para que volte a trabalhar e, se for preciso, “coloque um comunicado em um jornal de grande circulação para que seja possível que a informação chegue até ele²¹”. Apesar desta última informação não estar contida na CLT, é um meio que o empregador tem de se resguardar de um posterior processo judicial.

2.1.10. Ofensas Físicas

Não se admite no ambiente de trabalho discussões exaltadas entre empregador e empregado que remetam a ofensa física e agressões. Silva fala que “é inadmissível para o bom funcionamento da empresa haver situações de briga, pois ensejariam uma demissão por justa causa²²”.

Segue o autor aduzindo:

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. A falta grave independe da existência de lesão corporal ou ferimento, bastando apenas a ofensa física, como o fato de um empregado esmurrar outro. A legítima defesa irá excluir a falta grave em comentário, sendo que caberá ao empregado prova de tal fato²³.

Portanto, quando o empregado agredir fisicamente o empregador ou outro colega de trabalho, poderá ter seu contrato rescindido por justa causa.

2.1.11. Lesões à Honra e à Boa Fama

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

²² SILVA, Aarão Miranda. *Rescisão Indireta do Contrato do Trabalho*. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2506

²³ *Ibidem*.

Quando o empregado profere palavras de baixo calão ofendendo a honra e difamando o empregador ou algum superior hierárquico dentro da empresa, diz-se que ele violou uma regra e por isso poderá ser demitido por justa causa.

Zanluca explica que:

Igualmente a alínea anterior, a hipótese em questão diz respeito ao empregado que se exalta e acaba agredindo verbalmente o empregador dentro da empresa. Neste momento estará configurada a falta de respeito e a indisciplina, dando motivação assim para uma dispensa justificada²⁴.

Situações como esta acontecem mais em empresas com muitos funcionários onde cada um quer impor sua forma de trabalhar.

2.1.12. Jogos de Azar

Antes de adentrar ao tema, cabe o conceito de Martins sobre jogos de azar: “Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte.²⁵”

Diz-se que ocorreu falta grave do empregado quando este continuamente pratica jogos de azar dentro da empresa e quando este afetar o ambiente, mesmo sendo jogos lícitos.

Para Delgado:

Esta é uma hipótese a ser minuciosamente observada, tendo em vista que pode vir a ensejar uma posterior reclamação trabalhista contra o empregador. Isto porque um jogo em forma de brincadeira no horário de almoço, por exemplo, jamais se configurará como jogo de azar, mesmo que esteja sendo apostado dinheiro²⁶.

Noutra quadra, em casos em que reste comprovado que o empregado desobedeceu ao que fora determinado pela empresa, caberá a demissão por justa causa.

²⁴ ZANLUCA, Júlio César. Rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/rescisao-de-contrato-de-trabalho-demissao-por-justa-causa-do-empregado/92071/>

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

2.1.13. Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão

Esta última hipótese de demissão por justa causa foi inserida após a Reforma Trabalhista de 2017, Lei 13.467/17. Assim, é possível perceber que o empregado que motivar a sua demissão em decorrência da perda da sua habilitação para o exercício da profissão devido a conduta dolosa preencherá os requisitos para ser dispensado por justa causa.

A referida alteração legislativa tem como exemplo situações corriqueiras bastante vistas na Justiça Trabalhista, qual seja: um motorista que, em razão de excesso multas e acúmulo de pontuação, perde provisoriamente sua Carteira Nacional de Habilitação e com isso não tem mais como exercer sua função na empresa.

Deste modo, é possível conceber que quando houver uma falta grave cometida pelo empregado que seja incontestável, e posterior averiguação, será promovido pela autoridade competente a situação do empregado e assim, se julgar necessário e entender que o motivo é relevante, haverá a suspensão do contrato de trabalho por justa causa.

3 REQUISITOS PARA DESCONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Apesar das hipóteses elencadas no art. 482 da CLT darem embasamento para caracterizar a demissão por justa causa, é necessário apontar os requisitos existentes para a desconfiguração do referido instituto.

Delgado explica que de um modo geral “a punição deve ser atual, imediata, pois se trata da relação de causa e efeito²⁷”, pois assim que o empregador ficar sabendo da prática de ato ensejador da demissão por justa causa, deverá ser aplicada a penalidade, já que caso ele se mantenha inerte diante da infração cometida pelo empregado, estará configurado o perdão tácito.

Contudo, cumpre ressaltar que embora a punição deva ser aplicada de forma imediata, isto não quer dizer que será aplicada ao mesmo tempo do ato infracional, mas no mesmo período em que foi praticado.

Além disso, Branco explica que:

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

É necessário que se verifique a gravidade do ato praticado, de forma que este impossibilite a continuidade do vínculo. Ao aplicar a justa causa, o empregador deve avaliar cada caso de forma concreta e subjetiva, levando em consideração a personalidade do empregado e os fatos que o levaram a praticar a infração disciplinar²⁸.

Deste modo, a justa causa tende a se configurar como uma forma de afastar o empregado infrator e puni-lo pelo ato cometido, contudo é necessário que sejam obedecidos alguns requisitos caracterizadores, caso contrário poderá ensejar a desconfiguração e anulação de todo o processo.

3.1 NEXO CAUSAL

O primeiro ponto a ser observado no que tange a demissão por justa causa é o nexo causal. Este se caracteriza como o elo entre o necessário e imprescindível, ou seja, pode-se dizer que ele é o laço que precisa existir entre a demissão e a prática faltosa.

A relação de causalidade entre a ação ou omissão de conduta humana e o dano verificado é percebida pelo verbo "*causar*", contido no artigo 186 do Código Civil, que traz: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito²⁹."

Deste modo a jurisprudência evidencia:

Ementa: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. A justa causa é a máxima punição, podendo ser aplicada nos casos em que há a quebra de fidúcia. Maurício Godinho Delgado descreve os seguintes requisitos para a aplicação da penalidade ao empregado: "nexo causal entre a falta e a penalidade; adequação entre a falta aplicada e a pena aplicada; proporcionalidade entre elas; imediatividade da punição; ausência de perdão tácito; singularidade da punição (*non bis in idem*); inalteração da punição; ausência de discriminação; caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades". A estes, o autor acrescenta os requisitos objetivos da tipicidade e da gravidade da conduta, e os subjetivos (*dolo ou culpa*)³⁰.

²⁸ BRANCO, Fabiana Arend; PAULO, Marcio Roberto. A justa causa do empregado estável. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.3, p. 315-336. Disponível em: www.univali.br/ricc

²⁹ Código Civil 2002. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?>

³⁰ TRT 2 - RO 00021464120135020078 SP 00021464120135020078 A28. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>

Além disso, Pamplona Filho ensina que:

Sem o nexo causal, não existe a obrigação de indenizar. A despeito da existência do dano, se sua causa não estiver relacionada com o comportamento do agente, não haverá que se falar em relação de causalidade e, via de consequência, em obrigação de indenizar. Nexos de causalidade é, pois, o liame entre a conduta e o dano.³¹

Deste modo, observa-se que é necessário que haja um nexo entre a falta cometida pelo empregado e o efeito imediato que ela gerou, qual seja a motivação para a demissão por justa causa.

3.2 PROPORCIONALIDADE

No que concerne a proporcionalidade, vê-se que o correto é que as penalidades sejam aplicadas de acordo com a gravidade da falta, haja vista o poder disciplinar conferido ao empregador o autoriza a punição ao empregado.

Martins assevera que apesar da CLT não mencionar a pena de advertência, “a jurisprudência pátria já consagra a aplicação da pena de advertência como um mecanismo eficaz, entretanto esta deverá ser destinada a punir faltas leves³²”.

É possível ainda a aplicação da pena de suspensão, que de um modo geral é utilizada para punir falta média, deixando a justa causa apenas para as faltas graves que estão previstas em lei e cuja prática torna inviável a continuidade do contrato de trabalho.

Ademais, conforme explicado anteriormente, o empregador só poderá aplicar justa causa e conseqüentemente findar o vínculo empregatício se estiverem presentes os requisitos anteriormente mencionados, caso contrário, a dispensa por justa causa pode ser anulada e revertida em dispensa sem justa causa.

Assim, é possível compreender que no caso concreto que para se configurar a justa causa se faz necessária a análise da situação verificand se de fato existe motivo que enseje a referida dispensa, pois, existem decisões consolidadas na jurisprudência pátria que reverteram a dispensa e o empregado continuou a laborar normalmente.

³¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Pablo Stolze. Novo curso de Direito Civil Responsabilidade Civil. 2.ed. rev. amp.e atual.v.III. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

³² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

3.3 IMEDIAÇÃO OU IMEDIATIDADE

Outro ponto a ser observado quando houver a tentativa de reversão da demissão por justa causa em favor do empregado é a questão da imediação ou imediatilidade. Sérgio Pinto Martins explica:

A imediatidade é um dos principais requisitos objetivos na aplicação da sanção ao empregado. A pena deve ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador ter conhecimento da falta, para não descaracterizá-la. Se o empregador abre sindicância ou inquérito interno para a apuração da falta, é a partir da sua conclusão que a penalidade deve ser aplicada³³.

Para alguns doutrinadores a falta cometida e não punida é considerada como falta perdoada, mas isto não anularia o princípio da imediatidade. Contudo, a dúvida recai entre os conceitos de imediação ou imediatidade, haja vista que a lei não define prazo para a determinação da punição por parte do empregador.

Nas palavras de Branco, “assim que o empregador tome conhecimento da prática de ato faltoso, deve providenciar a aplicação da penalidade³⁴.” Entretanto, insta salientar que a imediatidade, está vinculada à rápida punição, que deve ser contada a partir da ciência do fato e da autoria do ato inquinado.

Diante disso, é pertinente frisar que é imprescindível a apuração dos fatos para que o empregado não seja punido injustamente e, posteriormente, venha a pedir na justiça a reparação pelos possíveis danos morais causados.

Ademais, em decorrência da inexistência de prazo máximo para finalizar o procedimento previsto em lei, haverá a necessidade de uma averiguação a fim de que fique comprovada a motivação da demissão por justa causa.

Nesta seara, entende-se que o princípio da imediatidade se refere à atitude do empregador, tendo em vista que quando ocorrem casos de falta grave por parte do empregado este precisa ser punido, advertido ou ter seu contrato rescindido por justa causa.

³³ *Ibidem*.

³⁴ BRANCO, Fabiana Arend; PAULO, Marcio Roberto. A justa causa do empregado estável. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.3, p. 315-336. Disponível em: www.univali.br/ricc

Outrossim, vale ressaltar que o poder de punição do empregador deve ser exercido com boa fé sem caracterizar abuso de poder, já que se isto acontecer pode haver conseqüências jurídicas desfavoráveis a ele.

3.4 UNICIDADE DA PENA

Unicidade da pena ou configuração de dupla punição, diz respeito ao empregador que pune o empregado duas vezes pelo mesmo ato praticado, o que não é permitido.

Os julgados dos tribunais superiores mostram que muitas vezes algumas demissões por justa causa são incoerentes, já que se caracterizam por trazer uma dupla punição para o empregado. Assim:

Ementa: JUSTA CAUSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. DUPLA PUNIÇÃO. É insubsistente a demissão por justa causa com base em falta já punida com suspensão. O ato patronal de dupla penalidade viola frontalmente o consagrado princípio do *non bis in idem*. Quando não provada a versão da defesa por outros meios de prova, presume-se verdadeira a jornada da inicial a justificar as horas extras pleiteadas. A hipótese é a da Súmula 338 do TST, notadamente diante da confissão do preposto da Empresa RECURSO ORDINÁRIO em face da sentença de procedência parcial de fls. 107/110, do Dr. Sergio Rodrigues Heckler, Juiz do Trabalho Titular em exercício na 1ª Vara do Trabalho de Barra Mansa³⁵.

Deste modo, observa-se que o empregador deverá aplicar uma pena distinta para cada ato faltoso do empregado, sendo que a causa da dispensa deve ser um fato totalmente diverso dos anteriores praticados por ele.

Martins pondera que:

O empregado não poderá ser punido duas vezes pela mesma falta. Em outras palavras, caso o empregado seja advertido em decorrência de uma determinada falta, não é possível puni-lo posteriormente com suspensão em decorrência da mesma falta anteriormente praticada³⁶.

³⁵ TRT-1 - Recurso Ordinário RO 3278520105010342 RJ (TRT-1). Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>

³⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

Diante disso, vê-se que é necessário analisar todos os pontos que podem favorecer o empregado no que tange a uma possível reversão e desconfiguração da demissão por justa causa.

4 CAUSAS ENSEJADORAS DE DESCONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Conforme fora visto até aqui, a lei atribui ao empregador o direito de punir o empregado em caso de desvios de condutas. Tal poder compreende as advertências, as suspensões e o desligamentos por justa causa.

Contudo, é possível afirmar que não há uma classificação legal de penalidades previstas para determinadas condutas, nem tão pouco uma previsão objetiva sobre o que é considerado proporcional. E, por conta disso, a aplicação de justa causa fica sujeita a subjetividade.

Adequar uma penalidade à infração cometida pelo empregado acaba se tornando algo que dependerá da validação ou não judicial de um juiz. Porém, a depender do caso concreto, a reversão de uma justa causa não pode apenas acarretar a obrigação da empresa em pagar ao ex-empregado verbas devidas, tal reversão pode também acabar em uma indenização por dano moral em razão da possibilidade da Justiça do Trabalho entender que a empresa foi imprudente em desligar o empregado por justa causa.

4.1. CAUSAS OBJETIVAS E SUBJETIVAS

Para que as punições aplicadas ao trabalhador que cometa atos faltosos culminem na demissão por justa causa, é de suma importância que sejam observados os princípios descritos na lei 482 da CLT, e que estes sejam utilizados de maneira correta, pois, não é considerada justa causa sem uma previsão legal que a determine.

Barros explica que:

Para a aplicação das punições trabalhistas, devem ser observados pelo empregador os elementos subjetivos que são relacionados ao empregado e os elementos objetivos que diz respeito à gravidade do ato praticado pelo trabalhador, a atualidade do ato, causalidade, previsão legal, proporcionalidade e ainda a proibição da dupla punição. Entretanto, por desconhecimento das leis trabalhistas o empregador demite o funcionário por justa causa por entender que o ato cometido foi caracterizado como grave sem observância da referida Lei e neste caso, o magistrado pode reverter a

demissão em favor da reintegração do empregado ao quadro de funcionários ou condenar ao pagamento das verbas rescisórias como se fosse demitido sem justa causa³⁷.

Assim, vê-se que quando a demissão por justa causa não restar claramente caracterizada, o empregador poderá sofrer algumas conseqüências. Já que, é ponto pacífico que, para que o procedimento de justa causa seja devido e corretamente aplicado, devem ser observados certos procedimentos e prazos.

Corroborando com esse entendimento, Godinho aduz sobre a importância do empregador se resguardar de uma futura demanda por parte do ex-funcionário: “o empregador, pode sofrer a reversão da demissão por justa causa e obrigação de reintegrar o ex-funcionário, além do pagamento de danos morais pelo constrangimento causado ao demitido.³⁸”

Segundo Barros, “a reversibilidade da demissão por justa causa é um fato, que temos que conviver com ele, e este não altera ou não afeta a imparcialidade do juiz ou a segurança jurídica³⁹.” Neste diapasão resta claro que a desconfiguração da justa causa é algo possível e que quando ocorre traz conseqüências onerosas para o empregador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da pesquisa foi possível analisar as ponderações que cercam a questão da demissão por justa causa e sua possível desconfiguração. O artigo 482 da CLT traz as hipóteses que configuram a demissão por justa causa e deixa claro que apenas em decorrência de uma daquelas faltas graves é que o empregado poderá ser dispensado justamente. Outrossim, há possibilidade de reversão da referida demissão quando ficar caracterizada que houve excesso de zelo na qualificação do caso concreto.

Considerando a relevância do tema, foi possível observar que é possível encontrar ocorrências em que o empregador aplica a pena máxima ao empregado, e

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

³⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 11ª ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

pouco tempo depois este consegue reverter à situação e ser admitido novamente sem que haja perdas e danos. É claro que para que isto aconteça é preciso provar e aguardar a avaliação do magistrado.

O presente artigo buscou analisar até que ponto a corte superior e a doutrina efetivamente admitem a reversão da demissão por justa causa e a tratam como uma possibilidade do empregado voltar ao seu status *quo ante* sem ter prejuízo e sem haver maiores constrangimentos.

Ademais, registra-se que a hipótese básica que norteou este artigo restou integralmente confirmada, qual seja a justa causa se fundamenta na gravidade do ato faltoso, bem como na previsão legal que motiva a rescisão do contrato de trabalho.

Nesta seara, observa-se que da mesma forma que o empregador deve se respaldar na legislação para que seus atos não sejam revertidos, o empregado deve também conhecer as hipóteses expostas no art. 482 da CLT para que possam ser evitadas tais atitudes, e para que não ocorra uma demissão por justa causa.

Diante do exposto é possível frisar que o tema da demissão por justa causa recebeu uma relevante atenção do legislador constituinte ao abarcar um extenso artigo dentro de uma norma tão importante como a CLT.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

BRANCO, Fabiana Arend; PAULO, Marcio Roberto. **A justa causa do empregado estável**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.3, p. 315-336. Disponível em: www.univali.br/ricc

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo : LTr. 2014.

FILHO, Evaristo de M.; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GILVAN. Raulino. **A justa causa no contrato individual de trabalho: falta cometida pelo empregado**. Disponível em: <http://siaibib01.univali.br/pdf/>.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias**. 12ª Ed: Belo Horizonte MG, Promove Artes Gráficas, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 9ª Ed. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 39ª ed. 2018.

NAZARETH, Amanda Cristina Ramos. **Evolução histórica das normas trabalhistas no âmbito mundial e no Brasil**. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=3812

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de Direito Civil Responsabilidade Civil**. 2.ed. rev. amp.e atual.v.III. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PELEGRINO FILHO. Antenor. **Justa Causa – Atos Atentatórios a Segurança Nacional**. Disponível em : <http://www.pndt.com.br/doutrina/ver/descricao/402>

PLANALTO. **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/clt>.

SILVA, Aarão Miranda. **Rescisão Indireta do Contrato do Trabalho**. Disponível em:<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2506>

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Jurisprudências**. Disponível em: www.tst.jus.br

ZANLUCA, Júlio César. **Rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado**. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/rescisao-de-contrato-de-trabalho-demissao-por-justa-causa-do-empregado/92071>