

# A JUSTA CAUSA E SUA APLICAÇÃO LEGAL DENTRO DA RELAÇÃO CONTRATUAL

## \* BRUNO MARTINS FERREIRA

Graduação em Direito pela Universidade FUMEC

Mestre em Direito, Estado e Cidadania pela Universidade Gama Filho.

Advogado.

Atualmente é Coordenador do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Mariana e Adjunto da FADIPA - Faculdade de Direito de Ipatinga - ambas da FUPAC - Fundação Presidente Antônio Carlos.

## \*\* JOSÉ NAZARENO ATAÍDE

Graduado em Filosofia - Seminário São Vicente de Paulo.

Graduado em Direito pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce.

Graduado em Letras pela Faculdade de Filosofia de Caratinga.

Graduado em Teologia - Seminário São Vicente de Paulo.

Pós-graduado em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce.

Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho.

Atualmente é professor titular da Faculdade de Direito de Ipatinga. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Público.

## \*\*\* MAURO SIMONASSI

Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Colatina,

Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce

Mestre em Direito Público pela Universidade Gama Filho.

Atualmente é JUIZ DE DIREITO da Tribunal de Justiça e professor titular da Faculdade de Direito de Ipatinga.

Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Teoria Geral do Direito.

## \*\*\*\* LUIZ CARLOS DOS SANTOS

Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga

## RESUMO

Essencialmente, busca-se a compreensão no que tange a violação dos preceitos legais ou contratuais quando há um ato ilícito por parte do empregado, gerando em contrapartida a permissão por parte do empregador à rescisão do contrato de trabalho. Tal fato deve estar sempre previsto no dispositivo legal, que apresenta os atos que constituem o motivo para a resolução do contrato de trabalho, não podendo ultrapassar os limites descritos na lei

**Palavras-chave: Justa causa. Relação contratual.**

## **1 INTRODUÇÃO**

Existem diversos motivos para que a lei comine ao empregador o direito de rescindir o contrato de trabalho por “justa causa”. Daí a necessidade do perfeito conhecimento do texto legal e a interpretação literária da legislação, para a aplicação em cada caso concreto, sempre de maneira individualizada. Há que ressaltar ainda alguns casos onde a disposição legal deve ser interpretada dentro do sentido jurídico aclamado pelos Tribunais através das jurisprudências.

A presente monografia tem como objeto a análise dos dispositivos legais quanto à aplicação da justa causa no decorrer de seu contrato de trabalho.

Basicamente, seu cume esta na busca de elementos necessários à concretização de um melhor entendimento quanto a aplicação do dispositivo ora pesquisado.

## **2 CONTRATO DE TRABALHO**

O contrato de trabalho tem seu conceito esculpido no art. 442 da CLT, vejamos: *é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.*

O conceito acima deixa claro no que tange a miscigenação entre a Teoria Contratualista (que vislumbra o contrato de trabalho como um “contrato” propriamente dito, em razão da autonomia da vontade das partes) e a Teoria Institucionalista (que define o contrato de trabalho como um instituto e não um contrato) sendo esta segunda corrente muito criticada pelos doutrinadores.

Para reconhecer a relação jurídica de natureza contratual, há que se observar se ela tem como sujeitos o empregado e o empregador, e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado e pessoal. Portanto, na sociedade moderna temos dois grandes ramos de atividades ligadas à prestação de trabalho, quais sejam, o trabalho subordinado e trabalho autônomo.

Em sentido lato, a expressão “contrato de trabalho” institui um gênero vasto e compreende a todo contrato pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra.

Não obstante suas características próprias, o contrato de trabalho classifica-se como “contrato” propriamente dito, em função da necessidade do consentimento das partes para sua formalização e realização de seu desiderato. Até mesmo se o contrato trazer em seu bojo cláusulas pré-constituídas (contrato de adesão), onde o empregado adere, ou não, indiferente da faculdade de negociação quanto ao seu conteúdo. Ainda assim subsiste a liberdade de escolha (entre contratar ou não contratar), sendo assim, elemento fundamental que lhe identifica como contrato.

O direito positivo sopesa, igualmente, o contrato de trabalho em sua forma tácita de ajuste, eis que a simples tolerância de alguém permitindo e usufruindo o trabalho alheio, já gera o mesmo efeito jurídico do pacto expresso. Isto se esse esforço humano contiver as mesmas características do contrato de trabalho (pessoalidade, subordinação, onerosidade e continuidade).

### **3 DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

#### **3.1 Conceito**

O empregador tem o direito de dispensar o empregado quando este cometer falta grave, ou seja, com justa causa. É o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que ocasiona a ruptura do vínculo empregatício.

Martins (2008, p. 357) define justa causa como “forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei”. Acrescenta ainda, que quando o contrato de trabalho cessa por causa de falta

praticada pelo empregador, emprega-se a expressão rescisão indireta (MARTINS, 2008).

Delgado (2009, p. 1089) explica que para o Direito Brasileiro a justa causa é motivo relevante que autoriza a resolução contratual de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração, ou seja, o empregado. No entendimento de Giglio (2000, p. 12) a justa causa é “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao tratar das infrações cometidas pelo trabalhador, faz referência à noção de falta grave, estipulando em seu artigo 493, *in verbis*: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”.

Delgado (2009, p. 1090) esclarece que do ponto de vista subjetivo a distinção entre falta grave e justa causa é que a primeira é própria ao empregado estável e aos que tenham estabilidade provisória mais acentuada, “cuja resolução contratual somente possa ser feita por meio de inquérito judicial, em que se apure seu comportamento culposos, como se passa com o dirigente de entidade sindical”.

Mas do ponto de vista material, doutrinadores divergem quanto ao fato de haver ou não diferenciação entre os institutos. Maranhão (1981, p. 536) prega que há equivalência entre as expressões: “a justa causa por definição, é a falta grave”. Giglio (2000, p. 13), apesar de admitir que na prática as expressões sejam utilizadas indiscriminadamente como sinônimas, entende que a distinção feita “impõe ao intérprete diferenciar os conceitos: falta grave é a justa causa que, por sua natureza ou repetição, autoriza a dispensa do empregado estável”. Entretanto, o que a ordem jurídica pretende é que, nos casos de empregado estável ou dirigente sindical, a justa causa que cesse o contrato de trabalho “seja intensamente grave, quer por sua natureza, quer por sua repetição” (DELGADO, 2009).

### **3.2 Sistemas**

A justa causa divide-se em três sistemas distintos: o genérico, o taxativo e o misto.

O sistema genérico, explica Nascimento (2009, p. 1024), “é aquele em que uma lei autoriza o despedimento do empregado sem mencionar ou tipificar as diferentes hipóteses casuísticas, mas apenas apontando em tese e de modo amplo uma definição geral e abstrata”. A lei não enumera nem exemplifica quais são as hipóteses de justa causa, pois o legislador não teve o objetivo de fixar todas as hipóteses de justa causa.

No sistema taxativo o legislador enumera as hipóteses em que se configura a justa causa, não podendo ser tratada por normas coletivas, nem regulamentos de empresa, somente a lei sendo fonte formal típica. É o que ocorre na legislação brasileira. Martins (2009, p. 357) esclarece que tal sistema sofre críticas sob o argumento de que, “se a lei usa termo muito amplo para determinar uma justa causa, pode ser que nesse item possam ser enquadradas diversas hipóteses, embora o sistema seja taxativo”.

No sistema misto ocorre a combinação dos sistemas genérico e taxativo. Nesse caso a lei enumera as hipóteses de justa causa, mas permite que seja considerado como tal um fato não descrito legalmente.

### **3.3 Elementos**

Podem ser descritos como objetivos e subjetivos. Embora, não sejam previstos na lei em sua integralidade, decorrem também da orientação doutrinária e jurisprudencial. O elemento subjetivo, como explica Martins (2009, p. 359) “é a vontade do empregado, e pode ser verificado se agiu com culpa (negligência, imperícia ou imprudência) ou com dolo, se o obreiro realmente teve a intenção de fazer certo ato”.

Por outro lado existem vários requisitos objetivos. Sobre o tema, o Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, decidiu:

JUSTA CAUSA. GRADAÇÃO DAS PENAS. INOCORRÊNCIA. A justa causa para o despedimento do empregado só é cabível em situações extremas e deve ser robustamente provada pelo empregador. **Segundo Russomano, três elementos configuram a justa causa e presidem seu funcionamento na rescisão contratual: "- atualidade; - imediação entre a falta e a rescisão; - gravidade"**. No que se refere à imediatidade, tem-se que a justa causa deve ser atual para justificar a despedida. Assim, cometida a falta, o empregador deve providenciar a dispensa do empregado, dentro de um prazo razoável, a partir do momento em que o fato lhe chegou ao conhecimento. Nesse sentido, a jurisprudência e a doutrina se posicionam a favor do prazo de trinta dias como ponto de referência. A imediação pressupõe que exista vinculação direta entre a falta e a despedida, isto é, relação de causa e efeito. Esse pressuposto também não restou caracterizado. **Sob o prisma da gravidade, a pena capital da rescisão do contrato deve ficar reservada para as faltas graves, aquelas que implicam violação séria e irreparável dos deveres funcionais do trabalhador. À gravidade da falta, deve ser adicionado, ainda, o passado desabonador do empregado, que consiste em outras punições pelo mesmo ato faltoso e a aplicação de medidas pedagógicas a fim de recuperá-lo.** Não se pode negar, contudo, que há casos em que um único ato pode acarretar o desfecho do contrato por justo motivo, tornando-se desnecessária a gradação das penas, mas tal se configura quando se trata de falta gravíssima, que implica quebra de elementos essenciais à subsistência do contrato de trabalho, quais sejam, a fidedignidade e o respeito entre as partes. Todavia, se no caso vertente, a dispensa, por justo motivo, ocorreu sem a observância dos elementos acima elencados, e que o ato imputado à Obreira não se mostrou grave o bastante para acarretar a ruptura contratual por justa causa, impossível legitimar a modalidade de rescisão do contrato adotado pela Reclamada. (RO 00530-2008-095-03-00-4, TRT 3ª R, 4ª Turma. Rel. Luiz Otávio Linhares Renault, DP 06-12-2008). (grifo nosso).

O primeiro dos requisitos objetivos é o de que não haverá justa causa se não houver determinação da lei. Situação análoga à aplicação da regra do Direito Penal de que não há crime, nem pena, sem prévia determinação legal (art. 5º, XXXIX, da CF). Outro elemento objetivo é a gravidade do ato praticado pelo empregado, de modo a afetar a fidedignidade que deve existir na relação de emprego.

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<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> ZANLUCA, Júlio César. **Rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>>. Acesso em: 02 ago. 2010.

Ainda tecendo sobre elemento objetivo, este se refere também ao nexos da causalidade e efeito entre a falta praticada e a dispensa. Martins (2009, p. 359) explica que “o empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior”. Entre o ato faltoso e a punição deve existir proporcionalidade, conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho:

O último requisito objetivo é a imediação na aplicação da sanção, ou seja, a pena deve ser aplicada o mais rápido possível, logo após a prática do ato faltoso. Martins (2009, p. 359) esclarece ainda, que “deve haver atualidade na punição do empregado ou em sua dispensa, para que a falta cometida não fique descaracterizada”.

Atualmente tem sido o entendimento os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT):

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. NÃO CONFIGURAÇÃO. GRADAÇÃO DAS PENALIDADES. IMEDIATIDADE A desídia configura-se pela repetição de faltas leves do empregado, tendo como base a vida profissional nada recomendável do obreiro. A aplicação antecedente de advertência ou até mesmo suspensão, pelas faltas leves operantes na mesma relação jurídica, constitui um procedimento recomendável, mas não está o empregador a ele jungindo, pois não há dispositivo legal que o obrigue a cumprir critério pedagógico de gradação das penas, para alcançar a máxima - demissão por justa causa. É cediço que a justa causa requer prova cabal e consistente dos fatos articulados como ensejadores da demissão motivada, propiciando ao juízo elementos para formar sua convicção. **Não restando provada, de forma robusta, a desídia alegada para a dispensa do empregado, bem como por haver espaço temporal caracterizador de perdão tácito entre a falta e a sanção, descaracterizando o requisito da imediatidade não há como reconhecer o justo motivo para a dispensa.** (RO 01152-2009-006-10-00-0, TRT 10ª R., 1ª Tuma, Rel. Elaine Machado Vasconcelos Nienczewski, DJ 27/04/2010) (grifei).

Não pode o empregador punir o empregado duplamente pelo mesmo ato faltoso praticado, ou seja, é vedado o “*bis in idem*”, conforme decisão o TRT 2ª Região:

JUSTA CAUSA - **PRINCÍPIO DO NON BIS IN IDEM.** A dispensa por justa causa, em face da natureza do ato e suas conseqüências prejudiciais ao trabalhador, impõe prova irrefutável, por parte da empregadora, devendo ser observada, regra geral, a gradação das penas, **além de não se admitir a aplicação de uma segunda penalidade pelo mesmo ato faltoso do trabalhador (princípio do non bis in idem)**, Isso porque, o direito de punir da empregadora se esgota com a aplicação da penalidade escolhida. Demonstrado pela prova oral que a ex-empregadora já aplicara na mesma data e em instantes anteriores penalidade de suspensão ou advertência verbal ao trabalhador, em face de sua conduta de insubordinação em relação ao preposto da empresa, já não cabe a aplicação da pena de dispensa por justa causa, impondo-se a declaração da reversão da

resolução contratual em dispensa imotivada. (RO 0104200-59-2009-5-03-0026, TRT 2ª R, 4ª Turma, Rel. Júlio Bernardo do Carmo, DP 15-03-2010) (grifei).

### **3.4 Forma, local e tempo**

A legislação brasileira não menciona a forma como se dá a comunicação de dispensa por justa causa, mas existem normas coletivas que prevêm que o empregador comunique os motivos pelos qual o empregado foi dispensado. O empregador não é autorizado anotar na CTPS do empregado o motivo indicador da cessação do contrato de trabalho, justamente por falta de previsão legal.

Martins (2009, p. 360) explica que tal proibição se dá para não dificultar ou impedir que o empregado obtenha novo emprego. “Isso também implicaria ferir a liberdade de trabalho do empregado, pois não obteria novo emprego com tanta facilidade, visto que nenhum empregador iria querer admiti-lo em sua empresa, em razão de seu passado desabonador”.

O local da prática da justa causa pode ser dentro ou fora da empresa, dependendo do tipo de trabalho que seja exercido, como por exemplo, os motoristas, os propagandistas e outros que exercem suas atividades laborais fora da empresa. Martins (2005, p. 36) leciona que:

A falta cometida deve ser analisada durante toda a jornada de trabalho, ainda que feita parte internamente e parte externamente e também nos casos em que o empregado tem de ir até a empresa para iniciar o trabalho e volta à empresa ao final do expediente.

### **3.5 Ônus da prova**

Cabe ao empregador o ônus da prova para dispensa por justa causa, conforme artigo 818 da CLT, *in verbis*: “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. A Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) também prevê que “o ônus de



provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

O Código de Processo Civil estabelece em seu artigo 333 que o ônus da prova incumbe: “ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. (...)”. A regra do citado artigo encontra fundamentação jurídica no princípio da igualdade e no princípio da auto-responsabilidade dos litigantes.

Acerca do tema tem entendido os Tribunais:

ABANDONO DE EMPREGO - ELEMENTOS CONFIGURADORES - ÔNUS DA PROVA - **Conforme preconiza a Súmula n° 212 do TST, é do empregador o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negado por ele o despedimento**, já que o princípio da continuidade da relação de emprego milita a favor do empregado e gera presunção de que esse não tem a intenção de romper o vínculo, admitindo, contudo, prova em contrário. Na esteira de tal entendimento, compete ao empregador o ônus da prova do alegado abandono de emprego, hipótese para a dispensa por justa causa prevista no artigo 482, alínea “i”, da CLT e que se configura com a presença de dois elementos: o objetivo, consistente no real afastamento injustificado do serviço por, no mínimo, 30 dias; e o subjetivo, consistente na intenção, ainda que implícita, de abandoná-lo (*animus abandonandi*). (TRT 3ª R., 00733-2008-042-03-00-5-RO, 3ª Turma, Rel. Danilo Siqueira de Castro Faria, DP 31/01/2009) (grifei).

### 3.6 Efeitos

O empregado dispensado por justa causa sofre algumas conseqüências quanto aos seus direitos no que tange a extinção do contrato. Isto é, não faz jus ao direito de indenização dos 40% do FGTS, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. Também não pode sacar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

A jurisprudência já massificou o tema:

JUSTA CAUSA - INDENIZAÇÕES PROPORCIONAIS DE FÉRIAS + 1/3 E DE 13º SALÁRIO - INEXISTÊNCIA DE DIREITO. O reclamante se insurgiu contra a r. sentença recorrida, que julgou improcedentes os pedidos de férias + 1/3 e de 13º salário, alegando que houve engano nesses indeferimentos, por serem devidos ainda que mantida a justa causa. O recorrente está a confundir as hipóteses de pedido de demissão e de

demissão por justa causa. A demissão motivada do empregado nas hipóteses elencadas pelo artigo 482 da CLT exoneram o empregador do pagamento de qualquer parcela de natureza indenizatória, não sendo a justa causa fator obstativo da aquisição de direitos pelo reclamante, já que férias só se adquirem após 365 dias de trabalho e 13º salário somente se adquire no mês de novembro de cada ano. Não há lei que assegure ao empregado demitido por justa causa direito à indenização da proporcionalidade de férias e de 13º salário, ao contrário, dispõe o artigo 491 da CLT que cometida justa causa no curso do prazo de duração do aviso prévio, o empregado perde o direito ao restante do respectivo prazo. Portanto, até direitos deferidos são perdidos diante da prática de justa causa, aplicando-se a mesma lógica do legislador aos direitos em vias de aquisição. (RO 01719-2008-040-03-00-6, TRT 10ª R, 3ª Turma, Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida, DP 14-12-2009).

Contudo, vale ressaltar que as verbas já adquiridas, como saldo de salário, férias vencidas, se houver lhe é paga.

## 4 CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Na legislação trabalhista brasileira há previsão de um rol taxativo de infrações que justificam a dispensa por justa causa. Esta encontra guarida no artigo 482 da CLT, *in verbis*:

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.

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

Porém, como explica Delgado (2009, p. 1097), existe um pequeno número de outras infrações legalmente tipificadas, aplicáveis a obreiros de categorias específicas ou situações especiais, que poderiam se englobar em tipos jurídicos já especificados no referido artigo 482, como por exemplo, os tipos jurídicos previstos nos artigos 158, parágrafo único e 240, parágrafo único.

### 4.1 Ato de improbidade

É a conduta faltosa do empregado que causa dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro. Nas palavras de Martins (2009, p. 362) “a improbidade revela mau caráter,

perversidade, maldade, desonestidade”. Importante salientar que o ato de improbidade é considerado ato doloso e, não aceita presunção. Deve ser plenamente comprovado.

Sobre o tema, as decisões dos Tribunais tem sido:

JUSTA CAUSA APLICADA COM BASE EM ATO DE IMPROBIDADE NÃO DEMONSTRADO NOS AUTOS. CONVERSÃO DA DISPENSA PARA A MODALIDADE "IMOTIVADA". O Direito do Trabalho tem como princípio a continuidade da relação de emprego, embora seja reservado ao empregador o direito potestativo de rescindir o contrato, de forma imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias. O que não lhe é permitido é fazer uso da dispensa por justa causa de forma arbitrária, abusiva, porque ela é uma exceção no Direito do Trabalho, razão pela qual a sua configuração, nos moldes do art. 482/CLT, tem pressupostos específicos. **Quanto ao ato de improbidade, doutrina e jurisprudência o vêm definindo como a conduta desonesta do empregado no âmbito de sua relação de emprego ou, ainda, como a manifestação do empregado tendente a causar danos a bens materiais do empregador, de um colega ou cliente.** Isto é, um ato comissivo ou omissivo do trabalhador que rompe a confiança mínima que se lhe exige no exercício de seu labor. Ressalte-se que a justa causa por ato de improbidade, que é considerado ato doloso, não pode ser presumida, mas deve ser cabalmente comprovada, ônus que competia à reclamada, nos moldes dos arts. 818 da CLR e 333, II do CPC. Não sendo cabalmente comprovada a conduta de má-fé da empregada, mister dar-se provimento ao recurso dela, afastando-se a pena máxima aplicada. (RO 0108900-24-2009-5-03-0044, TRT 3ª R., 10ª Turma, Rel. Márcio Flávio Salem Vidigal, DP 13-04-2010) (grifei).

## 4.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

A incontinência de conduta tem ligação com a desordem do obreiro no tocante à vida sexual. Tal instituto configura-se pela pornografia, obscenidades praticadas e, caracteriza-se quando existe assédio sexual de uma pessoa a outra, evidenciando a falta grave. Delgado (2009, p. 1098) explica a incontinência de conduta como sendo uma “conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais”. É o entendimento do TRT 4ª Região:

JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA. MEMBRO DA CIPA. Provada a utilização da internet para acesso a sites de conteúdo impróprio no trabalho configura justa causa da rescisão contratual. Desnecessidade de instauração de inquérito para apuração da falta em razão de o empregado ser membro da CIPA. (RO 0023800-95-2008-5-04-0404, TRT 4ª R., 2ª Turma, Rel. Vânia Mattos, DP 02/12/2009).

No caso do mau procedimento, a conduta culposa do empregado que o configura é uma conduta que atinja a moral, de forma que prejudique o ambiente de trabalho ou as obrigações contratuais do empregado, excluindo-se o ponto de vista sexual.

### **4.3 Negociação habitual**

A negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço abrange dois tipos jurídicos. O primeiro refere-se à concorrência desleal do obreiro ao empregador. A legislação trabalhista exige que tal negociação deva ser feita sem consentimento do empregador e de forma habitual, caso contrário estará descaracterizada. O TRT 3ª Região já decidiu:

JUSTA CAUSA - NEGOCIAÇÃO HABITUAL - CONCORRÊNCIA DESLEAL - Admitindo o próprio reclamante que comercializava por conta própria o mesmo produto vendido na reclamada, habitualmente, a preço mais baixo, resta configurada a justa causa para a rescisão do contrato pelo empregador, com fulcro na alínea "c", do artigo 482, da CLT. (RO 00792-2003-086-03-00-3, TRT 3ª R, 2ª Turma, Rel. Wilméia da Costa Benevides, DP 15-10-2003).

O outro tipo legal não é o negócio feito ou tentado e sim o distúrbio que cause sua tentativa ou realização no ambiente de trabalho, caso não ocorra nenhum prejuízo ao serviço, não há que se falar na infração mencionada.

### **4.4 Condenação criminal**

Nesse tipo legal, para a caracterização da justa causa, é preciso que o obreiro seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado, caso contrário, não estará caracterizada a justa causa. Vejamos:

JUSTA CAUSA. CONDENAÇÃO CRIMINAL TRANSITADA EM JULGADO. O art. 482, "d", da CLT tipifica como justa causa para ensejar a rescisão contratual "a condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena", não sendo necessário que os fatos que determinaram a condenação criminal sejam relacionados

com a prestação de trabalho, mas é a impossibilidade de continuidade na execução do contrato, em virtude da privação de liberdade do empregado que justifica a resolução contratual. (RO 0133100-98-2009-5-03-0043, TRT 3ª R, 3ª Turma, Rel. Milton Vasques Thibau de Almeida, DP 19-07-2010).

Delgado (2009, p. 1100) esclarece que em se tratando de pena privativa de liberdade, com sentença transitada em julgado, que impeça o cumprimento do contrato pelo empregado, o empregador ficará isento de qualquer ônus em relação à continuidade do contrato de trabalho, que será resolvido por culpa do obreiro que deu causa ao não cumprimento do mesmo.

#### 4.5 Desídia

A desídia é a falta de diligência do empregado em relação ao emprego. Nas palavras de Delgado (2009, p. 10100) "é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais".

Sobre o tema:

**JUSTA CAUSA. DESÍDIA.** A obrigação de trabalhar assumida pelo empregado ao celebrar o contrato vem acompanhada dos deveres de obediência, de diligência, de respeito às ordens e recomendações do empregador que dele pode exigir zelo, além da boa-fé que ordinariamente presidem as relações jurídicas, sob pena de enquadramento nas faltas graves tipificadas no artigo 482 da CLT. Entre essas faltas graves encontra-se **a desídia, que é o exercício da função, pelo trabalhador, com negligência, imprudência, má vontade, displicência, desleixo, indiferença. A configuração da justa causa por desídia exige o comportamento reiterado do trabalhador, caracterizado por repetidas faltas que deixem patente a sua omissão no exercício de suas atividades para o empregador.** (RO 0103000-65-2009-5-03-0107, TRT 4ª R, 10ª Turma, Rel. Taísa Maria Macena de Lima, DP 29-06-2010). (grifo nosso).

Em regra, para que dê causa à resolução culposa do contrato, o tipo jurídico deve ser evidenciado num comportamento repetido e habitual do empregado, pois negligências podem não ser tão graves, merecendo, assim, um exercício pedagógico do empregador, com gradação de penalidades. Essa questão já foi tratada pela jurisprudência:

**JUSTA CAUSA - DESÍDIA- AUSÊNCIA DE GRADAÇÃO DE PENALIDADES.** A desídia caracteriza-se pela falta de diligência do empregado no desempenho de suas funções, como, por exemplo, a

negligência e a falta de zelo. Como, no caso, a falta do empregado foi fundamentada em desídia por reiteradas ausências ao serviço, **há de ser comprovada a gradação na aplicação das penalidades**, o que não se verificou. (RO 01560-2008-043-03-00-9, TRT 4ª R, 2ª Turma, Rel. Luiz Ronan Neves Koury, DP 11-09-2009). (grifo nosso).

Porém, nada impede que ocorra uma conduta desidiosa em um só ato, grave. Apesar de não ser a regra geral, nesse caso não há que se falar em gradação de penalidades.

#### 4.6 Embriaguez

A embriaguez, nas palavras de Martins (2009, p. 364) “é o estado do indivíduo embriagado. Indica bebedeira, ebriedade”. A Organização Mundial da Saúde define alcoolismo como sendo estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão do álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo e periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e por vezes evitar o desconforto de sua falta.

O tipo legal, normalmente aplicado à embriaguez alcoólica, pode ser aplicável, também, à embriaguez do uso de outras substâncias tóxicas, incluindo as entorpecentes. A embriaguez mencionada na alínea *f*, do artigo 482 da CLT divide-se em duas situações distintas. A primeira delas é a embriaguez habitual.

Delgado (2009, p. 1101) ensina que a embriaguez habitual é a que ocorre “mesmo sem relação alguma com o serviço, repetidas vezes dentro de curto espaço de tempo”. Com a evolução no campo das ciências médicas, a embriaguez habitual vem sendo tratada, tanto pelos doutrinadores como pela jurisprudência como patologia e, não autorizando mais que o Direito do Trabalho trate o tema de forma simplista.

Assim, a jurisprudência já pacificou o entendimento de que, se constatada a patologia do obreiro, não há que se falar no tipo legal tratado no art. 482, alínea f, CLT.

**JUSTA CAUSA. SINTOMAS CRÔNICOS DE ALCOOLISMO. DESCARACTERIZAÇÃO.** Para que se legitime qualquer justa causa aplicada, o empregador deve comprovar, de forma irrefutável, a culpa do empregado, a gravidade de seu comportamento, o imediatismo da rescisão, o nexo de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador, além da singularidade e proporcionalidade da punição. A dispensa com fulcro na justa causa também deve decorrer da contextualização da falta praticada, ou seja, a responsabilidade exclusiva do empregado deve ser apreciada no caso concreto, levando-se em conta o grau de capacidade de seu discernimento e as circunstâncias de meio, quais sejam, o tempo, os hábitos sociais, os valores, a profissão do próprio indivíduo e as características do seu ambiente de trabalho. ***In casu*, na provável condição de alcoólatra e dependente químico, ao Reclamante não se pode imputar a culpa exclusiva de sua conduta tipificada pela Ré como "desidiosa", evidenciando-se, de plano, a ausência de um dos principais requisitos que autorizariam a aplicação da pena máxima. É o que basta, portanto, para descaracterizar a justa causa, revelando-se acertada a decisão de primeiro grau, eis que a patologia que acomete o obreiro, nitidamente geradora de compulsão, clama por tratamento e não por punição, tanto que o vigente Código Civil, no seu art. 4º, inciso II, acima de incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de exercê-los, os ébrios habituais e os viciados em tóxicos.** (RO 0149200-91-2009-5-03-0023, TRT 3ª R, 8ª Turma, Rel. Márcio Ribeiro do Valle, DP 07-06-2010). (grifo nosso).

A outra situação descrita no referido artigo é a embriaguez em serviço, que afeta diretamente o contrato de trabalho e que, em alguns casos pode ser muito grave, bastando uma vez para ensejar a dispensa por justa causa. Em outros casos, há possibilidade do empregador exercer de forma gradativa o exercício de seu poder disciplinar empresarial. Nesse tipo de embriaguez, o empregado comete ato de indisciplina. Sobre o tema, tem-se:

**JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO.** Diferentemente da embriaguez habitual, em que o empregado sofre da doença caracterizada como alcoolismo crônico, catalogada no Código Internacional de Doenças com a nomenclatura de "síndrome de dependência do álcool" (CID-F-10.2), **a embriaguez em serviço é tipificada como ato de indisciplina, como mau procedimento ou incontinência de conduta, podendo resultar na dispensa por justa causa.** Contudo, assim como os demais motivos ensejadores da dispensa motivada, a sua ocorrência habitual deve ser claramente provada, o que, no caso em exame, não foi feito a contento pela reclamada. Recurso a que se nega provimento. (RO 00039-2008-103-03-00-3, TRT 3ª R, 1ª Turma, Rel. Marcus Moura Ferreira, DP 25-07-2008). (grifei)



#### **4.7 Violação de segredo da empresa**

Esse tipo jurídico refere-se ao empregado que revela ou divulga segredo da empresa a terceiros, causando-lhe prejuízos. Nascimento *apud* Delgado (2009, p. 1101) conceitua essa violação como sendo:

A divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa.

Sabe-se que independente do cargo que ocupa o empregado de forma alguma pode usar do poder que tem em relação à vida da empresa para repassar informações sobre a mesma, seja, para amigos ou até mesmo venda de informações privilegiadas.

#### **4.8 Indisciplina e insubordinação**

A indisciplina é o descumprimento de ordens gerais. Nas palavras de Delgado (2009, p. 1102) “é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes da empresa”. Como exemplo tem-se a desobediência ao regulamento da empresa.

Já o tipo legal insubordinação está ligado ao descumprimento de ordens pessoais de serviço. Delgado (2009, p. 1102) explica que “é o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados”. Nada impede que os dois tipos legais se conjuguem em um mesmo ato. Sobre o tema tem-se:

JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO. Verificando que o empregado, motorista de teste, foi flagrado ao ser apanhado dirigindo carro de cliente da empresa, desviando-se do roteiro a ser seguido para testar veículo sob sua responsabilidade, mesmo antes de sua revisão, fato aqui colocado, e confirmado na íntegra pelo cliente da recorrida, proprietário do veículo, é grave o bastante para quebrar a fidúcia que deve permear a relação de trabalho, sendo legítima a pronta reação que se tem de exigir do empregador em circunstâncias que tais, de não tolerar o ato de indisciplina e insubordinação de seu empregado, além de configurar falta de extrema gravidade que dispensa a observação do critério pedagógico da pena e da gradação de penalidades, inclusive, por ter sido a idoneidade da empresa motivo de descrédito perante o próprio cliente. Não há, portanto, em face da prova produzida, negar que o reclamante praticou ato de indisciplina e insubordinação grave o bastante para justificar a ruptura do contrato de trabalho. (RO 0000103-43-2010-5-03-0003, TRT 3ª R, 3ª Turma, Rel. Jessé Cláudio Franco de Alencar, DP 30-06-2010).

#### 4.9 Abandono de emprego

O abandono de emprego, para Martins (2009, p. 369), “significa largar, deixar o posto de trabalho, desistir o operário de trabalhar na empresa”. O autor expõe que esse tipo legal, tal como justa causa tem sido muito criticado, uma vez que nesse caso o empregado é que, de fato, rescinde o contrato de trabalho.

Dois elementos são levados em consideração para a caracterização do abandono de emprego: um elemento objetivo e outro subjetivo, conforme entendimento jurisprudencial:

**ABANDONO DE EMPREGO - ELEMENTOS CONFIGURADORES. O abandono de emprego, hipótese para a dispensa por justa causa prevista no artigo 482, alínea "i", da CLT, configura-se com a presença de dois elementos: o objetivo, consistente no real afastamento injustificado do serviço por um extenso período; e o subjetivo, consistente na intenção, ainda que implícita, de abandoná-lo (*animus abandonandi*). De se observar que, a teor da Súmula n.º 32 do TST e do critério estabelecido no art. 472, §1º, da CLT, tem-se que o prazo de 30 dias para reconhecimento do abandono de emprego diz respeito apenas à presunção da intenção do empregado em praticar o ato. Por evidente, ficando demonstrada tal intenção antes de referido lapso temporal, não há que se cogitar na sua espera para reconhecimento da falta nem tampouco deve o empregador ficar inerte aguardando o transcurso do tempo para apenas após convocar o empregado a retornar a suas funções. (RO 0168300-2008-5-03-0027, TRT 3ª R, 3ª Turma, Rel. Danilo Siqueira de Castro Faria, DP 03-08-2009). (grifei)**

O elemento objetivo é indicado pelas faltas durante certo tempo. A jurisprudência tem fixado que o período para configuração do abandono de emprego deve ser de mais de 30 dias, por analogia aos artigos 474 e 853 da CLT. Sobre o tema, o entendimento da Súmula 32 do TST: “presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”. O TRT 3ª Região assim decidiu:

ACIDENTE DO TRABALHO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ABANDONO DE EMPREGO. Os documentos acostados aos autos não comprovam que a lesão na coluna do autor decorra de acidente de trabalho. Ademais, o INSS indeferiu o benefício previdenciário requerido, não se configurando os requisitos necessários à estabilidade acidentária. Exegese do artigo 118 da Lei 8.213/91. Súmula 378, II, do TST que se adota. **O não comparecimento ao local de trabalho por mais de trinta dias após o indeferimento, pelo Órgão Previdenciário, do auxílio-doença configura hipótese de abandono de emprego. É nesse sentido a Súmula 32 do TST.** (...) (RO 0055200-11-2008-5-04-0281, TRT 4ª R, 7ª Turma, Rel. Maria da Graça R. Centeno, DP 03/03/2010). (grifei)

Esse prazo pode ser reduzido em circunstâncias que evidenciem a ocorrência do segundo elemento, ou seja, a intenção de romper o contrato, como em decisão do TRT 15ª Região:

JUSTA CAUSA - ABANDONO DE EMPREGO - CARACTERIZAÇÃO EM PRAZO INFERIOR A 30 (TRINTA) DIAS. As provas acostadas configuraram-se suficientemente hábeis para caracterizar o abandono do emprego, antes de decorridos 30 (trinta) dias, não podendo a presunção de dispensa imotivada sobrepor-se a fatos incontestes. (RO 0205400-12-1999-5-15-0096, TRT 15ª R, Rel. Antônio Miguel Pereira, DP 18/03/2002).

Como dito, no segundo elemento, o subjetivo, existe a intenção do obreiro em romper o contrato de trabalho, mas a comprovação disso muitas vezes é difícil. A convocação por avisos publicados em órgãos de imprensa não tem sido aceita pela jurisprudência, sendo mais eficaz o envio de correspondência pessoal à residência do trabalhador. Nesse aspecto tem-se decisão do TRT 15ª Região:

Justa causa. Abandono de emprego. Não caracterização. A publicação de anúncios nos jornais, noticiando o abandono de emprego, por si só, não se presta a comprovar o fato, o qual exige prova concreta do chamamento pessoal do empregado para o retorno ao trabalho. (ro 0019900-45-2003-5-15-0058, trt 15ª r, rel. Luiz antonio lazarim, dp 14/11/2003).

#### **4.10 Ato lesivo da honra ou boa fama praticada no serviço contra qualquer pessoa**

O tipo legal em análise é praticado pelo empregado ao ferir a honra e a boa fama do empregador ou superiores hierárquicos ou de qualquer outra pessoa, excluindo-se os casos de legítima defesa, própria ou de outrem. Importante salientar que para a exclusão da justa causa, a legítima defesa deve ser moderada, apenas para excluir a injusta agressão.

É a injúria, calúnia ou difamação, a par da agressão física, praticadas contra colegas ou terceiros, no âmbito da empresa (DELGADO, 2009). Inclui as ofensas morais e físicas, conforme entendimento jurisprudencial:

JUSTA CAUSA - ART. 482, ALÍNEA "J", DA CLT. Incide em justa causa, prevista na alínea "j" do art. 482 da CLT, a empregada que, depois de se envolver em agressões verbais com a colega, no ambiente de trabalho, prossegue em seu ânimo belicoso mesmo após a saída do serviço e, ainda no pátio de estacionamento da empregadora, onde aguardavam a condução por esta fornecida, atraca-se com a colega em agressões físicas, somente findadas com a intervenção de outro trabalhador da empresa. (RO 00650-2008-149-03-00-9, TRT 3ª R, 3ª Turma, Rel. Maristela Iris da Silva Malheiros, DP 25-03-2009).

Delgado (2009, p. 1104) esclarece que, diferentemente do que sugere o texto da lei, não é necessário, para a configuração do ato, que o empregado ofensor esteja trabalhando e sim, que esteja no âmbito do estabelecimento empresarial; também sendo consideradas as horas *in tinere* e o período que o obreiro esteja à disposição do trabalhador.

#### **4.11 Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra empregador ou superiores hierárquicos**

A injúria, calúnia ou difamação também estão presentes nesse tipo legal, diferenciando-se pelo fato de que os atos infracionais são praticados contra o empregador ou superior hierárquico, não importando se acontece dentro ou fora do âmbito do trabalho.

JUSTA CAUSA. OFENSA À HONRA DO EMPREGADOR. A falta tipificada no artigo 482, "k", da CLT, alusiva à prática de ato lesivo da honra e boa fama do empregador ocorre quando o empregado expõe seu patrão, por qualquer meio (gestos, palavras, etc) ao desprezo de terceiros, ou quando praticar qualquer ato que ofenda a honra deste último. A professora que retira um de seus filhos da instituição de ensino da qual é empregada, transferindo-o para outro estabelecimento, mesmo concorrente, não pratica esse tipo de ofensa. O ato tido como faltoso apenas atendia às necessidades pessoais da aluna e não traduz desprezo da empregada em relação ao empregador. (RO 00736-2006-142-03-00-5, TRT 3ª R, 7ª Turma, Rel. Wilméia da Costa Benevides, DP 17-10-2006).

#### **4.12 Prática constante de jogos de azar**

Nesse tipo legal, a falta grave ocorrerá com a prática contínua de jogos de azar por parte do empregado. Existem duas possibilidades interpretativas do tipo jurídico em questão. A primeira englobaria só os jogos proibidos pela lei, que nas palavras de Nascimento *apud* Delgado (2009, p. 1105) são apenas aqueles jogos descritos pela legislação contravencional em vigor no país, “desde que o empregado se dedique, constantemente, a jogos de azar, estará praticando a justa causa. (...) A habitualidade é necessária para a configuração da falta”.

A segunda possibilidade de interpretação do tipo jurídico não vislumbra delimitação a jogos estritamente proibidos. Na explicação de Giglio (2000, p. 334) a “justa causa em estudo se configura pela prática, habitual e reiterada, com fito de lucro, de jogos nos quais a sorte constitui, senão o único, pelo menos o principal fator determinante do resultado”.

Importante verificar se a infração trabalhista tipificada na alínea / do artigo 482 da CLT afeta o contrato de trabalho, a prestação laborativa ou o ambiente de trabalho, caso contrário não pode ser tratada como infração.

#### **4.13 Atos atentatórios à segurança nacional**

O dispositivo jurídico em questão tem redação derivada do regime militar e encontra-se revogado pela Constituição Federal/88 com fulcro no artigo 5º, incisos LIII, LIV e XXXV. Giglio (2000, p. 352) assegura que tal tipo legal se refere “a uma justa causa em que não há infração contratual (...) já não tendo “razão de ser nem mesmo do ponto de vista exclusivamente técnico”.

## 5 CONCLUSÃO

Este trabalho acadêmico procurou mostrar a “justa causa” como a maior penalidade em que o empregador pode aplicar ao empregado.

Contudo, o Direito do Trabalho procura acima de tudo preservar os interesses e direitos, tanto do empregado quanto do empregador.

Vale ressaltar que a “justa causa” só pode ser aplicada quando o empregado comete falta muito grave, como por exemplo, agredir física ou verbalmente o empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, furtar ou abandonar o emprego, dentre outros como bem explicitado no decorrer desta pesquisa.

O trabalhador, por sua vez, tem sempre o direito de defesa, e caso a empresa não aceite seus argumentos, deve pleitear judicialmente a anulação da penalidade imposta.

Conclui-se também que a justa causa parte do empregador quando o empregado viola alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita. Entretanto, para que prospere, é necessário atestar alguns requisitos respectivamente, como tipicidade, imediatidade, gravidade da conduta e causalidade.

Por fim, a presente monografia, contribui para um melhor entendimento no que se refere a “justa causa”, não só para nós operadores do direito, mas também para leigos que possam vir a pesquisar o acervo da biblioteca da faculdade.

## REFERÊNCIAS

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 34. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

ZANLUCA, Júlio César. **Rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>>. Acesso em: 02 ago. 2010.