



Justa Causa pelo Empregador

Requisitos

Atos Faltosos

Justa Causa x Estabilidade

Setembro 2014



Carlos Alexandre Scwinzekel

Advogado

Especialista em Direito do Trabalho

Especialista em Auditoria Trabalhista

Técnico em contabilidade



Conceito

Justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, implica a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei ou contrato de trabalho (regimento interno, norma coletiva, etc).

Consequência pela, falha, defeito, **infração ou motivo grave** determinante da rescisão, ou seja, o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício.

O empregador utiliza o poder de direção ou poder disciplinar para sanções cabíveis.



- **Elementos**

- Os elementos da justa causa podem ser descritos como objetivos e subjetivos;



-
- **O elemento subjetivo:** é a vontade do empregado, e pode ser verificado se agiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia), ou com dolo, se o obreiro realmente teve a intenção de fazer certo ato.



- Os requisitos objetivos:
- **a)** que a justa causa seja tipificada em lei, ou seja, não há causa se não houver determinação da lei. (Aplicação da regra do Direito Penal de que não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal);
- **b)** ato grave que pode abalar a fidúcia que existe na relação de emprego;



- **c)** nexo de causa e efeito entre a falta praticada e a dispensa, ou seja, o empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior. Exemplo: o empregado falta seguidamente ao serviço e o empregador o despede pelo fato de ter sido apanhado dormindo no serviço há quase um mês;
- **d)** deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. Exemplo, o empregador não poderá usar arbitrariamente ou abusivamente o poder que lhe é conferido, punindo as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas.



- **e)** o despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave;
- **f) graduação de penas**, isto é, advertência verbal, advertência escrita e suspensão, até o período máximo de 30 (trinta) dias, pois, superior a este prazo, acarretará a rescisão contratual sem justa causa;
- **g)** não existe obrigatoriedade para que seja seguida a ordem de penas, **uma falta grave pode acarretar diretamente a rescisão por justa causa;**



- **h) IMEDIATIDADE – REQUISITO FUNDAMENTAL-**, isto é, a aplicação da pena deve ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador tomar conhecimento da falta praticada, para não descaracterizá-la (perdão tácito);
- **i)** o empregador não poderá aplicar uma dupla punição pelo mesmo ato praticado. Exemplo: o empregado sofre pena de advertência por ter faltado injustamente ao trabalho. Posteriormente o empregador, entendendo que a pena é muito branda, resolve aplicar a dispensa por justa causa ao empregado pelo mesmo fato;



-
- **j)** a falta praticada deve ter conexão com o seu trabalho. Mau comportamento do empregado em casa ou com seus vizinhos, embora reprovável, não podem constituir justa causa para sua dispensa.



-
- **Forma de Comunicação da Justa Causa**
 - Nossa legislação não prevê a forma da comunicação de dispensa por justa causa. Entretanto grande parte das normas coletivas estabelecem que o empregador deve comunicar os motivos pelos quais o empregado foi dispensado.



- **Local**
- O local da prática da justa causa pode ser tanto dentro, como fora da empresa. Exemplo: a concorrência desleal ao empregador muitas vezes é praticada fora do local (físico) de trabalho, os motoristas, cobradores, propagandistas, etc.



- **Ônus da Prova**
- Na Justiça do Trabalho é do empregador o ônus da prova da existência de justa causa para dispensa do empregado (art. 818 da CLT e 333, II do CPC).
- A empresa tem obrigação de comprovar fato impeditivo de direito do obreiro às verbas rescisórias;



-
- É necessária a prova de dispensa do empregado quando decorrente de falta grave praticada, em face do princípio da continuidade numa relação normal de trabalho;
 - Ao empregado cabe provar que agiu em legítima defesa às ofensas do empregador ou de terceiros, etc;



-
- **Consequência da Não Comprovação da Falta Grave**
 - Caso empregador não observe todos os elementos caracterizadores da justa causa alegada, a dispensa será convertida em dispensa sem justo motivo, determinando o juiz o pagamento das verbas rescisórias.



- **Hipóteses Legais - Art. 482 da CLT**

- **Art. 482.** Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
 - **a) ato de improbidade;**
 - Consiste em atos de desonestidade, abuso fraude ou má fé, ação ou omissão dolosa do empregado. Exemplos: furto, apropriação indébita de materiais da empresa, falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, etc.



- **b) incontinência de conduta ou mau procedimento;**
- A incontinência de conduta está ligada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual. Exemplo de pornografias, assédio sexual de uma pessoa a outra etc.
- Já o mau procedimento é mais genérico, podendo ser caracterizado quando não estiver enquadrado nas hipóteses do art. 482, como uma atitude irregular, um procedimento incorreto e não está ligada ao ato de natureza sexual. Exemplo: o uso incorreto de um computador ou equipamentos da empresa



- **c) negociação habitual;**
- Trabalho concorrente ou prejudicial ao serviço. Não há se confundir com exercício de mais de uma atividade, mas desde que essa outra atividade exercida em paralelo não caracterize concorrência desleal à empresa. Exemplo: ocorre quando o empregado utiliza seu tempo de serviço na venda de produtos próprios, em evidente prejuízo ao seu trabalho e de colega.

- **d) condenação criminal;**
- Neste caso é necessário que o empregado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado. Se a sentença ainda estiver em fase recursal, ou se suspensa a execução da pena, podendo trabalhar o empregado não poderá se aplicar a justa causa para dispensa.



- **e) desídia no desempenho das respectivas funções:**
- É uma falta culposa, ligada à negligência, preguiça, má vontade, displicência, omissão etc. se caracteriza com a repetição de alguns atos. Exemplo: comparecimento impontual, ausências injustificadas etc.



-
- **f) embriaguez habitual em serviço:**
 - Alcoólica, ou originada por tóxico ou entorpecente. Quando o empregado perde o governo de suas faculdades, a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência suas tarefas. Habitual quando repetidas vezes em curto espaço de tempo.
 - Quando ocorre como um fato isolado, a doutrina entende que deve se analisar as condutas anteriores, ou ato específico com sua gravidade.



Embriaguez Habitual:

- **PROCESSO Nº TST-RR-529000-74.2007.5.12.0004**
- **Tribunal Superior do Trabalho A C Ó R D Ã O (7ª Turma)**
- **RECURSO DE REVISTA. ALCOOLISMO. DOENÇA CRÔNICA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. IMPOSSIBILIDADE. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.** De acordo com o Tribunal Regional, o reclamante é dependente químico, apresentando quadro que associa alcoolismo crônico com o uso de maconha e crack. A jurisprudência desta Corte tem se orientado no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença que compromete as funções cognitivas do indivíduo, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Assim, tem-se como injustificada a dispensa do reclamante, porquanto acometido de doença grave. **Recurso de revista conhecido e provido.**



-
- **g) violação de segredo da empresa;**
 - Divulgação de marcas patentes, fórmulas do empregador, sem o seu consentimento e, que, não deveria ter se tornado público. Exemplo: um funcionário da empresa conseguir a fórmula da Coca-Cola e divulgá-la para concorrentes.



- **h) ato de indisciplina ou de insubordinação;**
- **A indisciplina** no serviço diz respeito ao descumprimento de ordens gerais de serviço. Exemplo o descumprimento de ordens previstas em regulamento interno da empresa, ordens de serviço, portarias, circulares etc.
- **A insubordinação** está ligada ao descumprimento de ordens pessoais de serviços específicos. **Exemplo:** ordens do chefe, encarregado e não diretas do empregador.



- **i) abandono de emprego:**
- Caracteriza-se com faltas consecutivas ao serviço durante certo período e, sem justificativa. Quando demonstrada a clara intenção do empregado de não mais retornar ao emprego. **Exemplo:** quando o empregado já estiver trabalhando em outra empresa e não retorna para trabalhar ou pedir demissão.
- Orientações do TST (Tribunal Superior do Trabalho)
- Súmula nº 32, fixa o período de 30 dias de ausência para se considerar o abandono.



- **Abandono de Emprego x Estabilidade**

- **Proc. n.º 00028971420115020073 - 73ª Vara do Trabalho de São Paulo**
- **Recorrente: A. A. L.**
- **Recorrido: MOTO AMIGOS SERVIÇOS DE ENTREGAS RÁPIDAS LTDA.**

- **b) RESCISÃO CONTRATUAL**

- A reclamante pretende a reversão da dispensa por justa causa a ele aplicada.
- Sem razão.
- Vieram aos autos provas que corroboram, suficientemente, a tese defensiva de que a autora abandonou o emprego.
- (...)
- Pelo exposto, reputo comprovada a tese defensiva de que a reclamante abandonou o emprego, razão pela qual entendo acertado o justo despedimento ocorrido em 30.12.2010.
- Conseqüentemente, não há que se falar em reversão da justa causa aplicada à obreira, tampouco em reintegração, em pagamento de verbas rescisórias que seriam decorrentes da reversão pretendida ou em indenização equivalente ao período estabilitário.



- **j) ato lesivo à honra e boa fama;**
- É caracterizada quando ferir a honra e boa fama do empregador ou superiores hierárquicos ou de qualquer outra pessoa, salvo quando a exercer em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

- **l) prática constante de jogos de azar;**
- A falta grave ocorre quando o empregado continuamente pratica jogos de azar, em horário normal de trabalho.



-
- **Parágrafo único.** Atos atentatório à segurança nacional;
 - Atos de terrorismo, devidamente comprovada em inquérito administrativo.



-
- * Na hipótese de reconhecimento de justa causa, são devidos ao empregado apenas, saldo de salários, férias vencidas se houver.



-
- Outras hipóteses que Configuram a Justa Causa



- **1- Na convocação para serviço extraordinário:**
- * **Art. 240** - Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, **poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas**, incumbindo à Estrada zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação.
- **Parágrafo único** - Nos casos previstos neste artigo, **a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário será considerada falta grave.**



- **2- Na Recusa de Uso de EPI:**
- *** Art. 158 - Cabe aos empregados:**
- (...)
- **Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:**
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- **b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.**



-
- **3- No Curso do Aviso Prévio:**
 - **Art. 491** - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.



- **Súmula nº 73 do TST - DESPEDIDA. JUSTA CAUSA**
- A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.



-
- **4- Nos Casos de Estabilidade:**
 - **Art. 495** - Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.



-
- * Reconhecida culpa recíproca, os salários são indevidos.



- **5- Justa Causa – Dirigente Sindical:**
- **Art. 543** - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.
- (...)
- **§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado**, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, **salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.**



-
- * No caso de dirigente sindical, é necessário inquérito judicial para apuração de falta grave no prazo de 30 dias, contados da data da suspensão e uma sentença decidindo pela reintegração ou não ao trabalho.



- **Conclusão**

- 1 - A pena a ser aplicada deve observar a IMEDIATIDADE;
- 2 - A pena deve ser proporcional ao ato praticado;
- 3 - Reiteradas penas sobre o mesmo ato praticado pode ser entendido como perdão tácito pela empresa, inviabilizando uma dispensa por justa causa futura, quando pelo mesmo ato;
- 4 - Os casos que envolvam estabilidade, aviso prévio etc., deve haver uma cautela maior na análise e aplicação da pena, pois, além de reintegração, indenização pelo respectivo período, pode haver o dever de reparação por danos morais e materiais;
- 5 - Na dúvida consulte sempre o depto jurídico/advogado trabalhista e médico do trabalho, se necessário.