**DISPENSA POR JUSTA CAUSA: IMPROBIDADE, INCONTINÊNCIA DE CONDUTA, MAU PROCEDIMENTO, DESÍDIA E RESCISÃO INDIRETA.**

*Patrícia MARQUES¹[[1]](#footnote-1)*

**Resumo**

O comportamento humano no ambiente laboral é de alta importância quando analisado na relação de trabalho entre empregador e empregado e as funções por ele desempenhada. Qualquer relação empregatícia deve ser baseada na relação de boa fé e confiança como um comportamento ético diante de cada atividade desempenhada por cada empregado com o fim de obter resultados favoráveis que dele se espera, bem como a subordinação. Afastando-se desse raciocínio, a Lei Trabalhista atribuiu ao empregador o Poder Diretivo e o direito de dispensá-lo por justa causa, caracterizada como falta grave, penalidade máxima existente no ordenamento jurídico brasileiro, justificada pelo descumprimento dos deveres do contrato de trabalho pelo mau procedimento, ou irregular do empregado, que deve estar previsto em lei, permitindo a quebra da relação empregatícia entre as partes. Afinal, será apresentado um aspecto geral referente à Justa Causa e alguns de seus motivos determinantes, tais como as hipóteses de improbidade, incontinência de conduta e mau procedimento, desídia e a rescisão indireta.

**Palavras-Chave:** Justa Causa; Improbidade; Incontinência de conduta; mau procedimento; desídia.

**Abstract**

Human behavior in the workplace is of high importance when viewed in the working relationship between employer and employee and the functions it performed. Any employment relationship should be based on the relationship of trust and confidence as ethical behavior in front of each activity performed by each employee in order to obtain favorable results expected of it, and the subordination. Away from this reasoning, the Labour Law gave the employer the Steering Power and the right to dismiss him for cause, characterized as serious misconduct, maximum existing penalty in the Brazilian legal system, justified by the breach of the duties of the employment contract by bad procedure, or irregular employee, which must be provided by law, allowing the breakdown of the employment relationship between the parties. After all, a general aspect related will be presented to the Cause and some of its compelling reasons, such as cases of misconduct, conduct incontinence and wrongdoing, negligence and indirect termination.

**Keywords:** Just Cause; dishonesty; Incontinence of conduct; wrongdoing; negligence.

**Introdução**

O Direito do Trabalho ganhou força em território nacional após a Revolução Industrial e com isso a justa causa era matéria regulada pela Lei nº 62, de 05 de junho de 1935, dispondo sobre uma indenização ao trabalhador da Indústria ou Comércio quando houvesse demissão sem justa causa dentro do período de um contrato de trabalho ou outro sem prazo determinado (artigo 5º do referido dispositivo legal, em seus incisos “a” à “j”), mas só teve grande desenvolvimento quando introduzido na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943.

Atualmente as hipóteses de descumprimento dos deveres contratuais estão necessariamente previstos em lei (CLT, art. 482). É importante mencionar que antes da Lei 62-35 outros dispositivos legais trataram a justa causa como Decreto de número 20.465Q31 (artigo 54); O Decreto nº 22872/32 (artigo 90); e o Decreto nº 24165/34, que criou o instituto da aposentadoria e as pensões dos bancários, também havendo a justa causa na despedida, quando havidos da prática de jogos de azar. Já na Consolidação das Leis Trabalhistas, essa previsão não é especifica para os bancários e sim para todos os empregados de todas as categorias profissionais. E por fim, em 27 de janeiro de 1966, o Decreto Lei nº 3 acrescentou o artigo 482, o § único, que prevê a prática dos atos atentatórios à Segurança Nacional que deve ser comprovada no inquérito administrativo. Os legisladores afirmam que a nova redação (CLT) é mais eficaz às anteriores, em que organizaram de forma mais espaçada as matérias anteriormente agrupadas.

Assim, posteriormente, em 1891 se teve a lei proibindo o trabalho a menores de 12 anos, em 1907 a primeira lei sindical até em 1916 o Código Civil, no qual regulamentou a relação de emprego como locação de serviços. Logo após, em 1919 concluiu-se a primeira Lei de Acidentes de Trabalho e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que consiste “em uma agência multilateral ligada as Organizações das Nações Unidas (ONU) e é especializada nas questões do trabalho, possui sede em Genebra desde sua criação e foi fundada com a Conferência de Paz após a primeira guerra mundial” (WIKIPÉDIA, 2011), já em 1923 ocorreu a Lei instituindo caixa de aposentadoria e pensões de ferroviários, anos mais tarde em 1939 implantou a Justiça do Trabalho no Brasil e em 1943 um marco no Direito Trabalhista nacional, foi promulgada a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que segundo demonstra Júlio César Zanluca:

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de Maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no país. Teve como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, sendo resultado de 13 anos de trabalho, com início no Estado Novo até 1943. Busca sempre regular as relações trabalhistas e ao longo dos anos vem sofrendo modificações com o intuito de se adequar as modernidades (ZANLUCA, 2011).

A demissão por justa causa é um assunto delicado de se tratar em ambientes corporativos, além de ser causada por comportamento inadequado do empregado e a análise de cada fato que leve à justa causa deve ser cercada de cuidados para evitar injustiças. As hipóteses de descumprimento dos deveres contratuais estão necessariamente previstas em Lei e devem ser provadas por parte do Empregador-Empresa.

Há quem defenda que a aplicação da justa causa, em casos concretos, dependerá da subjetividade do empregador ao lidar com as hipóteses previstas em lei. Também se questiona a hipótese de Recurso, quando o empregado não concorda com a demissão por justa causa, poderá recorrer e questionar o motivo em Ação ajuizada perante a Justiça do Trabalho. Cabe ao empregador provar as alegações que fundamentaram a despedida, se não terá que pagar todos os direitos decorrentes ao empregado.

É importante analisar como é importante o modo e a atitude do comportamento do empregado em um ambiente de trabalho desempenhado, contudo, a lei trabalhista atribui ao empregador o direito de demitir o empregado por justa causa, mas por outro lado é importante saber que o empregado também tem direito de desligar-se do emprego, e pleitear seus direitos, como se tivesse sido demitido imotivadamente.

Dessa forma, considera-se a rescisão de um contrato de trabalho a mais grave penalidade imposta a um preposto. Seus efeitos vão muito além dos prejuízos de ordem material e moral, expandindo-se ao ambiente profissional e familiar do próprio empregado.

No Brasil, a resolução dos contratos com tempo indeterminado pode ser imotivada ou por justa causa. Assim ao demitir sem justa causa, o preponente ou empregador é obrigado a arcar com os diversos direitos trabalhistas estipulados na CLT.

Na visão jurídica para se aplicar a justa causa corretamente o inicio do caminho é a empresa se perguntar se o ato faltoso praticado pelo empregado quebrou a boa fé e confiança nele depositada de modo a tornar impossível a relação de trabalho existente; se a resposta for positiva, deve-se verificar então se a atitude do empregado é passível de punição por despedida por justa causa, lembrando que o ato deve estar expressamente previsto no rol do artigo 482 da CLT.

Posto isto, a demissão por juta causa, embora expressamente prevista na CLT, impõe ao empregador com o seu poder diretivo aplica-la com moderação sem rigor excessivo ou abuso de poder, utilizando-se desta modalidade de rescisão de contrato de trabalho somente nos casos realmente necessários.

Percebe-se que são várias as justificativas que levam a dar à causa a rescisão contratual por iniciativa do empregador pelo ato faltoso do empregado que acaba com a relação de confiança e boa fé, tornando impossível e indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. Desta maneira, a rescisão contratual é o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador mediante falta grave contra a empresa ou colegas de trabalho. O empregador é obrigado a comunicar por escrito ao trabalhador da dispensa por justa causa, onde a mesma será imediata e proibida de ser registrada na Carteira de Trabalho.

Devido ao modo a circunstanciar todas as faltas regradas no artigo 482 da CLT, que levam a rescisão do contrato de trabalho por falta grave, que pode ser praticada dentro ou fora da empresa, deve-se observar a regra de imediação, ou seja, a vinculação direta entre a falta e a punição, caso contrário ocorre o perdão tácito.

Assim o presente artigo apresenta interesse especifico por alguns atos de violação legal ou contratual decorrente da conduta do empregado capaz de gerar a dissolução unilateral do contrato de trabalho, como a improbidade, incontinência de conduta, mau procedimento, a desídia e atos lesivos a honra e a boa fama, bem como a rescisão indireta.

**1. Justa Causa**

O Instituto Jurídico da dispensa por Justa Causa é a pena máxima aplicada no Direito do Trabalho, é ocasionada por um ato do empregado que, nos termos da lei, seja considerado como uma falta grave. É a dispensa provocada pelo empregado oriunda de ato ilícito que viola a obrigação direta com o empregador, tornando impossível dar continuidade na relação de emprego, sem qualquer problema a parte prejudicada.

Justa Causa é o ato faltoso do empregado que fez desaparecer a relação de confiança e boa fé existentes entre as partes, tornando indesejável a relação empregatícia. Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual. Observa-se ainda, que imputar uma justa causa ao empregado sem esta existir poderá ensejar, em alguns casos, uma indenização por danos morais (ZANLUCA, Júlio César).

Já segundo Martins, “a Justa Causa é a 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”. (MARTINS, 2009, p. 357).

Sendo assim, “Para que fique configurada a rescisão por justa causa, torna-se necessário que o empregador aplique a gradação das penas, isto é, para as pequenas faltas, deve em primeiro lugar, fazer as advertências e, sendo reincidentes, suspensões. Tanto as advertências quanto às suspensões devem ser feitas por escrito e com anuência do empregado e testemunhas”. (GOMES, 2012,p. 257)

No entanto o poder de punição do empregador em desacordo com suas finalidades implica EXCESSO ou ABUSO de poder, portanto é através do poder disciplinar que o empregador pode dispensar o empregado por justa causa.

Posto isto, sem a existência do Instituto Jurídico da Justa Causa não seria possível penalizar o empregado que comete a falta grave e que finda a relação de confiança e boa fé existente entre as partes no contrato de trabalho, pois em todo contrato presume-se existir confiança e boa fé, e com a quebra destes ocorre rescisão unilateral por parte do empregador.

Cabe ao empregador o ônus da prova da existência de justa causa por dispensa do empregado, conforme dispõe o artigo 818 da CLT. A dispensa do empregado, como pena máxima a autorizar a rescisão do contrato sem ônus para o empregador, deve ser provada de modo irrefutável, para não restar duvidas quanto à falta grave cometida pelo empregado.

Todavia, ressalta-se que a gradação nas punições e a aplicação da justa causa pelo empregador poderá ser objeto de apreciação judicial, pelo que, entendendo que o empregador agiu com rigor excessivo, pode o juiz descaracterizar a justa causa. Salienta-se que a justa causa deverá ser aplicada logo após a ocorrência do ato faltoso pelo empregado, ou quando do conhecimento do empregador, isto é, imediatamente, visto que, transcorrido certo tempo sem punição entende-se que houve perdão tácito. Nessa linha, configura-se perdão tácito quando entre o ato faltoso e a medida punitiva há o decurso de vários meses, sem que o empregador tenha tomado as devidas providências e necessárias para a apuração da falta.

A doutrina e a jurisprudência firmaram entendimentos homogêneos a cerca da necessidade de existência de prova documental robusta como forma de sustentar a alegação de justificada causa para a demissão. No que tange a apuração da justa causa, não seria justo compelir o empregador a manter em seus serviços um empregado que, por sua própria culpa, deixou de merecer a sua confiança. Para tanto a CLT (Consolidação das Leis Trabalhista) enumerou as situações de Justa Causa em seu artigo 482. Vejamos abaixo as hipóteses:

EMENTA: ABANDONO DE EMPREGO – ÔNUS DA PROVA. O ato da reclamada, de demitir o empregado sob o fundamento de abandono de emprego, desacompanhado de provas robustas da justa causa alegada, impõe o não reconhecimento da rescisão do contrato. É nesse sentido que resumidamente orienta a Súmula nº 212 do Egrégio TST ao determinar que ao empregador cabe o ônus da prova quanto ao término do contrato de trabalho. (TRT – MG - Processo 00250-2005-104-03-00-0 RO- Juiz Relator Anemar Pereira Amaral - Juiz Revisor Rodrigo Ribeiro Bueno - Data de Publicação 29/11/2006).

JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. INOCORRÊNCIA. A despedida por justa causa é a penalização máxima a ser aplicada ao empregado. Portanto, deve estar suficientemente comprovada e ser imediata e proporcional ao ato praticado a fim de não se cometer injustiça contra o trabalhador. Não demonstrados esses requisitos, deve ser mantida a sentença que reverteu a justa causa, mormente porque a dispensa com base na alegação de improbidade só pode ser aceita nos casos em que fica efetivamente demonstrado que o obreiro teve a intenção de lesar o patrimônio do empregador para obter vantagem com esse procedimento.(Ac. 1ª T. Proc. RO04749-2007-018-12-00-3. Unânime, 14.10.08. Red. Desig.: Juíza Viviane Colucci. Disp. TRT-SC/DOE 07.01.09. Data de Publ. 08.01.09).

Contudo a Consolidação das Leis Trabalhista prevê um rol taxativo que prevê as hipóteses de descumprimento dos deveres contratuais que constituem a Justa Causa, ou seja, atos que nomeiam a justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador, previsto no artigo 482 da CLT.

**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;

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

Ao examinar cada uma das espécies de justa causa presentes no referido artigo, é preciso um estudo minucioso e uma reflexão com o intuito de buscar a melhor forma de aplicação da norma, para que o uso do Instituto tenha uma aplicação correta tanto para o empregador quanto para seu empregado.

A justa causa por parte do empregador, por exemplo, é quando o empregado infringiu as obrigações legais ou contratuais de forma explícita ou implícita, conforme dispõe o artigo 482 da CLT, acima mencionado.

Em qualquer tipo de rescisão contratual o empregado tem direito e, para cada situação, a Legislação Trabalhista estabelece os direitos do empregado, devendo o empregador pagar as verbas rescisórias como também efetuar os devidos descontos.

Nesse sentido, o tema abordado, permanece atual e ganhando entendimentos diferenciados nos Tribunais, um caso, por exemplo, é jurisprudência trabalhista que tem entendimento firmado, em relação à dosagem da penalidade aplicada pelo juiz, em consequência de modificar a medida punitiva aplicada pelo empregador. Ao juiz cabe manter ou descaracterizar a penalidade, devido a isto o empregador deve usar a coerência e a justiça ao aplicar a pena. Já quando se tratar da duplicidade na penalidade o empregado não pode ser punido mais de uma vez por uma mesma falta cometida, por exemplo, o empregado faltou um dia de trabalho, quando retorna é advertido por escrito pelo empregador e em seguida o empregador aplica-lhe a pena de suspensão pelo motivo da mesma falta ao trabalho.

Fundamentalmente, houve grande melhora na relação entre empregado e empregador, devido à criação de Leis e inúmeras garantias para ambas às partes, no entanto, não solucionou completamente os litígios.

**2. Atos de Improbidade**

O significado revela a conduta de quem pratica ato desonesto, contra o patrimônio da empresa ou de terceiro, relacionado com o trabalho. Ex: falsificações do cartão de ponto.

Configura-se como ato de improbidade qualquer ação ou omissão dolosa que revele desonestidade do empregado, com o objetivo de obter vantagem para si ou para outrem, no âmbito da relação de trabalho, independentemente do resultado econômico da conduta. O fato de não se ter materializado o prejuízo, não afasta a justa causa para o rompimento contratual, para cuja configuração basta o rompimento da relação de confiança que deve permear a relação de emprego.

**JUSTA** **CAUSA**. **IMPROBIDADE** COMPROVADA. FALTA GRAVE CONFIGURADA. Para a configuração da despedida motivada por **improbidade** é imprescindível a prova inequívoca acerca da conduta faltosa. Patenteado pela prova oral o procedimento irregular da reclamante ao levar mercadorias da loja sem pagamento ou anotação, restou elidida a necessária confiança que deve permear a relação empregatícia, ficando comprometida a continuidade do vínculo entre as partes. **Justa** **causa** caracterizada. (TRT/SP - 00454200825402003 - RO - Ac. 4aT 20090271666 - Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros - DOE 28/04/2009).

Falta grave de **improbidade**. Boletim de Ocorrência não prova o alegado. **Justa** **causa** não configurada. A falta grave de **improbidade** por apropriação indébita necessita ser demonstrada em juízo. A simples lavratura de Boletim de Ocorrência, por si só, não serve como demonstração do alegado, mas apenas como indício de prova. A ausência de provas quanto à prática de ato faltoso para a ruptura contratual assegura ao empregado o direito ao pagamento de verbas rescisórias por imotivada dispensa. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT/SP - 01200200643302006 - RO - Ac. 5ªT 20090862389 - Rel. CÍNTIA TÁFFARI - DOE 23/10/2009).

Nesse sentido é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam o abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem, e nesse caso não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta cometida, pois por si só caracteriza-se.

**3. Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento**

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

Abordada na alínea “b” do mesmo artigo, diz respeito à realização de atos praticados por parte do empregado que importe em desregramento de seu comportamento no tocante aos aspectos relacionados à sexualidade, como atos obscenos, condutas libertinas ou até mesmo pornografia.

Nada mais é do que a sensualidade desmedida ao comportamento desregrado do empregado.

Ementa: DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. DA ACUSAÇÃO DE ASSÉDIO SEXUAL. Comprovado o **mau procedimento** e a **incontinência** de **conduta**, de vez que o reclamante foi autor de assédio sexual praticado ao menos contra três colegas de trabalho, legítima se apresenta a despedida por justa causa, nos termos do art. 482, **b** da CLT. Recurso que se nega provimento.

Assim, “Caracteriza-se incontinência de conduta quando há assédio sexual de uma pessoa a outra, que não corresponde à corte, ficando esta constrangida, por inexistir reciprocidade, evidenciando a falta grave para o desentendimento”. (MARTINS, 2009, p. 362).

Divergente o mau procedimento é um ato faltoso que não pode ser enquadrado nas demais alíneas do referido artigo. Tudo o que não possa ser encaixado em outras faltas será classificado no mau procedimento, como comportamentos incorretos, irregulares e desregrados do empregado que reflete no padrão moral que exige o seu contrato de trabalho. “A amplitude desse tipo jurídico é manifesta, mostrando as infrações seguidas pela CLT. Tal amplitude autoriza enquadrar-se como mau procedimento condutas extremamente diferenciadas, tais como dirigir o veiculo da empresa sem habilitação ou sem autorização; utilizar-se de tóxico na empresa ou ali traficá-lo; pichar paredes do estabelecimento; danificar equipamentos empresariais, etc.” (DELGADO, 2011:1098).

No mesmo sentido,

JUSTA CAUSA. ART. 482, "b", DA CLT. Burla de regras da empresa para acesso a sítios, o que era vedado. Norma regulamentar da qual o reclamante tinha conhecimento prévio. Computador e internet instrumentos de trabalho utilizados irregularmente, para uso pessoal Incontinência de conduta e mau procedimento. Falta grave que está caracterizada. Acórdão: (20090118159 Turmas: 11 Data Julg.: 17/02/2009 Data Pub.: 17/03/06 Processo : 20090007209 Relator: CARLOS FRANCISCO).

Afinal, será “uma atitude irregular do empregado, um procedimento incompatível com as regras a serem observadas pelo homem comum perante a sociedade.” (MARTINS, 2009, p. 362).

Será o comportamento desregrado do empregado no ambiente de trabalho utilizando-se de ferramentas pessoais para se comunicar com colegas de trabalho ou para o “passar das horas”.

**4. Negociação Habitual**

Nos termos da alínea “c”, constitui motivo de demissão de justa causa o fato de o empregado cometer atos de negociação própria sem a permissão do empregador ou realizar atos que configure concorrência com a empresa para qual trabalha ou for prejudicial ao serviço. Sendo assim, negociação habitual são os atos de comércio praticado pelo empregado, quando realizada sem autorização do empregador. Contudo, “Nada impede que o empregado exerça mais de uma atividade, mas essa outra atividade não poderá ser exercida em concorrência desleal à empresa, de modo a acarretar prejuízo ao serviço”. (MARTINS, 2009, p. 363).

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

**5. Condenação Criminal**

Nos casos de condenação criminal, para haver a justa causa é preciso que o empregado condenado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado. A demissão por justa causa tem a ver com a impossibilidade que a condenação criminal acarretará ao empregado de trabalhar. Desta forma, havendo a suspensão da execução da pena estará descaracterizado o motivo de justa causa.

O despedimento do empregado justificadamente é viável pela impossibilidade material de subsistência do vínculo empregatício, uma vez que, cumprindo pena criminal, o empregado não poderá exercer atividade na empresa. A condenação criminal deve ter passado em julgado, ou seja, não pode ser recorrível.

Vale lembrar que, o processo Penal e Trabalhista, são distintos e independentes. E é por isso, que é possível o empregado ter cometido um crime não relacionado ao trabalho e não ser demitido. Caso contrário, esse empregado estaria sendo julgado e penalizado duas vezes pelo mesmo erro.

Neste sentido é oportuno transcrever decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho:

“O titular da 11ª Vara do Trabalho de Brasília, juiz José Ribamar Lima Júnior, condenou a Brasfort - Administração e Serviços Ltda. e, subsidiariamente, o Condomínio Lake Side Hotel Residence a pagarem as verbas rescisórias da demissão de empregado que foi preso durante cinco meses e inocentado. A empresa o demitiu por justa causa sob a alegação de abandono do emprego. Segundo o juiz José Ribamar, é evidente a inexistência de abandono de emprego, pois o afastamento do trabalho não foi causado por interesse do empregado em se desvincular da empresa, mas da sua impossibilidade de comparecer ao serviço, já que se encontrava sob custódia da autoridade policial. Tão logo em liberdade, ele compareceu ao trabalho, momento em que foi informado de sua demissão.

O juiz explica que a detenção, por si só, não é motivo suficiente para a extinção motivada do contrato de trabalho, pois a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso LVII, consagra o princípio da inocência, pontuando que “...ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória”. Também a CLT, em seu artigo 482, alínea d, só considera justo motivo para a rescisão contratual a condenação criminal do empregado por decisão transitada em julgado e, ainda, assim, se não houver suspensão da pena. “No caso, o reclamante permaneceu detido por quase cinco meses, vindo a ser considerado inocente porque rejeitada a denúncia contra a sua pessoa. A admissão da justa causa nessas circunstâncias corresponderia a exorbitante pena sem a correspondente falta, como se demasiada não fosse a privação da liberdade por longo período, em decorrência de ato não praticado pelo empregado”, disse o juiz.

Com a decisão, o juiz José Ribamar determinou que a demissão seja considerada de forma imotivada e na data em que o empregado retornou para assumir seu posto de trabalho. O período de afastamento foi considerado suspensão do contrato de trabalho, não sendo objeto de contagem no tempo de serviço.

Destarte, para que o contrato de trabalho seja rescindido por justa causa, o empregado deverá ter sido condenado mediante a aplicação de pena privativa de liberdade por meio de sentença judicial transitada em julgado, não cabendo nesse caso hipótese de recurso. Caso haja absolvição do acusado ou motivo que ocorra a suspensão da execução da pena, o empregador não poderá dispensá-lo por justa causa, permanecendo o contrato de trabalho em vigor.

**6. Desídia**

Na hipótese da desídia, ocorre quando o empregado desempenha suas funções com negligencia, preguiça, má vontade, desinteresse, desleixo, etc. Nada mais é, do que um conjunto de pequenas faltas sucessivamente. Com isto, se analisa a gradação das punições sendo configurada a justa causa após a repetição destas faltas e a aplicação de pelo menos uma advertência verbal ou por escrito que é o mais recomendável ao empregado.

JUSTA CAUSA - DESÍDIA - AUSÊNCIA DE PROVA SATISFATÓRIA. Sendo a conduta desidiosa do trabalhador um dos motivos legais que exoneram o empregador do pagamento das verbas rescisórias típicas da dispensa imotivada, a alegação de sua ocorrência deve ser objeto de prova robusta e firme. Não provada satisfatoriamente a justa causa alegada em defesa, faz jus o trabalhador ao recebimento de diferenças de verbas resilitórias. Recurso Ordinário obreiro conhecido e parcialmente provido. Acórdão : (20090187460 Turma: 05 Data Julg.: 17/03/2009 Data Pub.: 03/04/2009 Processo : 20090026076 Relator: ANELIA LI CHUM).

Nesse sentido, é o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado, como por exemplo, a preguiça de realizar atos de subordinação, ou seja, não cumprir ordens e nem realização de tarefas obrigatórias. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia.

**7. Embriaguez habitual ou em Serviço**

A embriaguez objeto da alínea “f” deve ser entendida como uma conduta do individuo que ingere bebidas alcoólicas ou drogas, embriagando-se no ambiente laboral, reside no fato de que a embriaguez, além de desarmonizar o ambiente de trabalho, causa mau exemplo aos outros empregados e prejudica a imagem da empresa frente aos clientes, trazendo problemas e prejuízos à empresa.

Doravante (MARTINS, 2009, p. 364) dispõe que: “A embriaguez é fundamento suficiente para justa causa, pois o empregador tem interesse em preservar a harmonia no ambiente de trabalho. O ébrio pode gerar desarmonia e dar mau exemplo”.

Além disso, aquele empregado que se embriaga com frequência, não produz o necessário, podendo causar prejuízos aos bens da empresa, bem como acidentes do trabalho e tornar-se indisciplinado e violento.

É importante ressaltar que só está configurada a justa causa nesse caso quando a embriaguez do empregado for efetiva. Assim, o empregado que “toma uma cervejinha” no almoço, desde que não fique embriagado e apto as suas funções, não caracteriza a justa causa. Faz-se prova da embriaguez por meio de exame de dosagem alcoólica ou por laudo médico. Todavia, também se tem admitido que a prova da embriaguez realizasse por depoimento testemunhal. É nítido dizer que embriaguez não se confunde com ingestão de bebida alcoólica.

**8. Violação de Segredo de Justiça**

Já no caso de violação de segredo da empresa deve ser entendida como a conduta do empregado que revela, ou seja, divulga algum segredo da empresa, por exemplo, como marcas, patentes ou fórmulas de produtos, sem o consentimento do empregador, tornando publico o que não deveria.

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

**9. Ato de Insubordinação ou de Disciplina**

A insubordinação deve ser entendida como o descumprimento de ordens pessoais e especificas de serviço, dirigidas diretamente para cada empregado em suas respectivas funções. Nesse sentido a justa causa por insubordinação tem relação com o fato do empregado se negar a cumprir determinações de seu empregador ou de seu superior hierárquico.

É importante ressaltar que o descumprimento de ordens imorais ou ilegais não configura a demissão por justa causa.

Já a Indisciplina, tem relação com o fato do empregado se negar as determinações gerais da empresa, descumprindo, por exemplo, as normas contidas no regulamento da empresa.

**10. Abandono de Emprego**

No caso do abandono de emprego deve ser entendido como a conduta do empregado que abandona seu emprego, desistindo de trabalhar na empresa, devendo-se levar em conta dois elementos caracterizadores da falta grave, um é objetivo e outro subjetivo. No objetivo é relacionado com as faltas ao trabalho durante certo período, ou seja, o empregado deixa de trabalhar continuamente, interruptamente dentro de certo período. Se o empregado, falta de forma intercalada, não se configura o abandono de emprego, mas pode estar caracteriza a desídia, pelo desleixo do empregado em trabalhar, que é a sua obrigação. Já no elemento subjetivo, é relacionada à clara e comprovada intenção do empregado de não ter mais retornar ao emprego, como o de possuir outro emprego ou por manifestação expressa de não ter interesse em continuar a trabalhar na empresa. No entendimento jurisprudencial o período a ser considerado como abandono de emprego deve ser mais de 30 dias, com base nos artigos 474 e 853 da CLT.

Presume-se abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do beneficio previdenciário nem justificar o motivo de não fazer. A lei não prevê que o empregado deve ser notificado para voltar a trabalhar na empresa visando à caracterização da justa causa de abandono de emprego, o procedimento é uma segurança do empregador para considerar rescindida a relação de trabalho, visando o não pagamento de certas verbas rescisórias, além de servir como meio de prova caso o empregado venha ajuizar ação, postulando as verbas decorrentes da dispensa injusta.

Nesse sentido, segue abaixo:

EMENTA: ABANDONO DE EMPREGO - REQUISITOS CARACTERIZADORES - ÔNUS DE PROVA DO EMPREGADOR – O abandono de emprego caracteriza-se pela presença dos elementos objetivo e subjetivo. O elemento de ordem objetiva refere-se à ausência do trabalhador no emprego por um extenso período; o de ordem subjetiva se confirma através de prova inequívoca de que o trabalhador se ausentou com a intenção de não mais comparecer ao trabalho. Face à presunção de continuidade da prestação de serviços que milita em favor do empregado, é ônus do empregador demonstrar que o empregado deixou de comparecer ao serviço com o ânimo de não mais trabalhar" (Acordão 6ª Turma. n. 117140-54.2005.5.03.0072. f. 236. Ministro Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Data de Publicação: 14/05/2010.)

Dessa forma, a ausência do empregado na empresa por um extenso período e a comprovação de sua ausência provocada sem a intenção de voltar, caracteriza o abandono de emprego, com isso, a convocação do empregado poderá ser feita por meio de carta registrada, telegrama ou por meio de cartórios, ou até mesmo por meio de uma notificação judicial.

**11. Ofensas Físicas**

É aquele ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições salvo nos casos de legitima defesa, própria ou de outrem, ou seja, é o caso da calunia, injuria ou difamação, podendo o ato ser praticado de forma verbal, escrita ou até mesmo por gestos. Já na ofensa física, é agressão, tentada ou consumada e independente de lesão corporal ou ferimento. Em ambos os casos, se o ato for praticado em legitima defesa (reação moderada a uma agressão injusta atual ou iminente em defesa de um direito próprio ou alheio), não se justifica a rescisão.

Para configurar a justa causa, o ato deve ser praticado no serviço (dentro do estabelecimento ou local da prestação de serviços) e contra qualquer pessoa: cliente, colega de trabalho, fornecedor, etc.

**12. Lesões a Honra e a boa fama contra o empregador ou superiores hierárquicos**

Aqui, a ofensa física ou moral deve ser praticada contra o próprio empregador ou superior hierárquico do empregado, pouco importando o local onde se deem os fatos.

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

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

**13. Prática constante de Jogos de azar**

Já no caso de jogo de azar, jogo do bicho, bingos, jogos de cartas, como truco, por exemplo, não se exige que para configuração da justa causa que a prática dos jogos de azar envolva dinheiro, ou seja, que o jogo seja apostado.

Nesse sentido, “A falta grave ocorre quando o empregado continuamente pratica jogos de azar. Se a prática é isolada, uma única vez, ou poucas vezes, não há a justa causa. Há, por conseguinte, a necessidade da habitualidade para a confirmação da falta grave em comentário. Pouco importa, porém, se o jogo é ou não a dinheiro”. (MARTINS, 2009, p. 371).

A simples pratica de jogo de azar ocasionada eventualmente de maneira esporádica não pode ser de maneira alguma caracterizada como falta grave para a despedida do empregado; aqui é necessária uma reflexão mais atenta para chegarmos a uma analise mais justa, pois a não habitualidade, não pode caracterizar a falta grave.

Então se compreende que, para a despedida do empregado por Justa Causa por Pratica de Jogo de Azar, somente poderá ser empregada, quando essa pratica ocorrer com habitualidade, ou seja, de maneira periódica e sistemática.

Outro quesito é que a pratica do jogo de azar ocorra dentro da empresa, em horário de trabalho ou não, mas é necessário que se esteja dentro da propriedade empresarial; não podemos de maneira alguma imputar a falta grave a empregado que pratica jogos de azar fora do ambiente de trabalho, fora da propriedade da empresa, ou horário de almoço ou descanso do empregado.

A prática de jogos de azar é mais comum do que imaginamos dentro da empresa, pois é muito comum vermos empregados “rifando” ou tão simplesmente vendendo “rifas” dos mais variados produtos de consumo, tais como: televisores, computadores, aparelhos de DVD, aparelhos de som, câmeras digitais, bicicletas, entre inúmeros outros. A rifa não autorizada por órgão competente é motivo para a despedida por Justa Causa.

Assim entende-se não ser necessário existir a aposta ou não em dinheiro, pois o legislador não define o item em questão de maneira objetivamente clara, deixando assim lacuna para interpretação em dois sentidos. Logo, o fato de se praticar o jogo de maneira periódica e sistemática já se estaria comprovando de maneira objetiva a falta grave para o despedimento do empregado infrator.

Veja o que dizem nossos Tribunais:

O jogo de baralho, entre colegas de serviço, configura a falta grave prevista na alínea “l” do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, se sua prática for constante. (TRT, 3ªR., 2ªT., Proc. 4.377/85, Rel. Juiz Fiúza Goutjier, DJ-MG 84/86.)

Caso haja qualquer dúvida nesse sentido é recomendável não se aplicar a justa causa, e sim analisar cada caso minuciosamente.

**14. Rigor Excessivo do Superior hierárquico com o Trabalhador**

A lei também prevê hipóteses de rescisão indireta para situações em que o trabalhador seja tratado com rigor excessivo pelo seu superior hierárquico, que é caracterizado através de um tratamento diferenciado com um determinado empregado, ou seja, mais rigoroso. Trata-se, por exemplo, de regras diferentes, ou seja, quando o empregador toma atitudes mais amenas para determinado empregado e atitudes mais rigorosas para outro.

Ademais, o rigor excessivo se caracteriza pela má educação praticada no ambiente de trabalho, maus tratos, agressões verbais, falta de cortesias, punição desproporcional ou injusta do empregador ao trabalhador.

Nesse caso, o empregador que tratar seu funcionário com rigor excessivo, poderá este sair do emprego e receber as verbas a que teria direito caso fosse dispensado sem justa causa. É evidente que a lei trabalhista, como reguladora das relações de trabalho, tem que proibir e coibir situações de abuso de poder nas relações laborais.

A lei também permite que o trabalhador rescinda o contrato de trabalho quando estiver em perigo ou iminência de sofrer algum mal. A lei cria um rol de situações possíveis, deixando que a decisão seja avaliada caso a caso.

São as situações em que o empregador não cumpre com as normas de segurança e medicina do trabalhador ou o deixa sob o risco iminente de acidente de trabalho. São exemplos típicos não fornecer equipamentos de proteção individual ou exigir do empregado um determinado trabalho quando ele não está habilitado para determinada função, correndo risco de acidente.

Dar-se-á a rescisão indireta também quando o empregador não cumprir com as obrigações do contrato de trabalho, conforme preceitua o artigo 483 da CLT. A lei fornece ampla possibilidade ao trabalhador de pedir a rescisão indireta, pois não determina especificadamente quais são as obrigações passiveis de rescisão indireta. É certo que não podem determinar todas as possibilidades, já que a relação de emprego pressupõe um contrato formal com muitas obrigações ao empregado, sendo que as passiveis de rescisão indireta são determinadas pela doutrina, e principalmente por jurisprudências.

Nesse sentido, as situações pelas quais as jurisprudências tem consolidado entendimento no sentido de ser possível a decretação da rescisão indireta. A obrigação capital do contrato de trabalho é o pagamento de salário, pois não existe trabalho sem pagamento, não existe trabalho gratuito.

Por isso, está plenamente consolidado o fato de que, se o empregador deixar de pagar salários ou gerar atrasos constantes, o empregado está autorizado a pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

A decisão abaixo reflete exatamente esse novo e importante posicionamento:

RESCISÃO INDIRETA. A ausência dos depósitos do FGTS ou o depósito irregular é, por si só, suficiente para a configuração da hipótese descrita no art. [483](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10708868/artigo-483-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943), alínea d, da [CLT](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43) (-não cumprir o empregador as obrigações do contrato-). Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 16284120105020083 1628-41.2010.5.02.0083, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: Data de Publicação: DEJT 30/08/2013)21/08/2013, 5ª Turma).

**15. Considerações Finais**

O estudo das hipóteses da aplicação da justa causa pelo empregador revelou o mero enquadramento da falta praticada pelo empregado, entre os fatos geradores tipificados pela legislação trabalhista, especificadamente no artigo 482 da CLT.

Com a ajuda da doutrina e da jurisprudência trabalhista, verificou-se que para a escolha adequada da punição, deve ser analisada em conjunto, tal como, a proporcionalidade do ato faltoso praticado pelo empregado e a correspondente punição aplicada pelo empregador.

Em contrapartida, deve-se analisar a gravidade da falta praticada, o nexo da causalidade, a imediatidade entre a justa causa e a dispensa do empregado e a dosagem de cada penalidade. Desse modo, para a caracterização da Justa Causa deverá ser verificado as reais intenções do empregado, o ambiente de trabalho e a gravidade de suas acusações.

Visto que, a dispensa por justa causa há de ser provada em juízo, seja por escrito, ou por testemunhas, uma vez que acarreta graves implicações sociais e morais ao empregado devendo ser reconhecida tão somente quando a culpa do empregado estiver inequivocamente demonstrada. Para que o empregador haja licitamente é necessário que ele esteja de acordo, não só com a lei, mas também com preceitos lógicos e éticos existentes nas relações sociais, inclusive nas relações trabalhistas, respeitando a dignidade da pessoa humana no exercício de seu trabalho ou funções.

Portanto, somente as faltas tipificadas nos respectivos dispositivos legais podem ensejar dispensa por justa causa, conforme hipóteses que a Consolidação das Leis Trabalhistas prevê.

E no caso da rescisão indireta do contrato de trabalho é um mecanismo manifestamente importante no ordenamento jurídico brasileiro, pois é considerado um trunfo dos trabalhadores contra empregadores que cometem ilegalidades. A rescisão indireta não deve ser utilizada para gerar situações de conflitos na relação de emprego e também não deve ser utilizada como forma de pressionar empresas a romper contratos de trabalho apenas por mera vontade do empregado. A lógica é criar uma igualdade entre as partes do contrato de trabalho, atribuindo a justa causa como possibilidade punitiva contra empregados e a rescisão indireta contra empregadores.

O empregador é obrigado a comunicar por escrito ao trabalhador da dispensa por justa causa. A dispensa é imediata e é proibido registrar a falta grave em sua carteira de trabalho.

É importante ressaltar que a dispensa por justa causa só não será autorizada nas disposições que constam na CLT, como sendo: uma gestante, doença de trabalho, sindicalistas, os que estão prestes a requerer aposentadoria, vítimas de acidentes e dentre outros casos.

Afinal, não são incomuns as dispensas de modo a serem anuladas judicialmente, especialmente por falta de provas, já que para tanto quanto na rescisão indireta (Justa Causa aplicada pelo empregado ao empregador), a falta grave precisa ser provada bem como fundamentada pelo empregador.

Diante disso, a finalidade dos pressupostos analisados, não é garantir a despedida por justa causa do empregado, mas sim direcionar o poder punitivo do empregador na prevenção e manutenção do vinculo empregatício. A despedida motivada seria o ultimo desfecho esperado, assim quando esgotadas todas as possibilidades de inclusão do empregado no liame de boa fé e confiança depositado em sua pessoa por força do contrato de trabalho, incorrerá a justa causa.

**16. Referências Bibliográficas**

ZANLUCA, Júlio Cesar.Rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa do Empregado. Disponível em:<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicasjustacausa.htm>. Acesso em: 04 jun. 2012 (17 Ag. 2015).

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo, Ed. Atlas S.A, 2009.

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

DELGADO.Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Ed. Ltr75. 2011.

WALDEMAR, Ramos. Hipóteses de Rescisão Indireta no Contrato de Trabalho. Disponível em <http:// www.jusbrasil.com.br. Acesso em 20-08-2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa n480040-81.2004.5.04.0019. S/A. Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data de publicação: DEJT 14/05/2010. In: <http://aplicação5.TST.jus.br/consultaunificada2.Acesso em:10/06/2012.

FILHO, Antenor Pelegrino. Direitos Trabalhistas da Empregadora e da Empregada. Disponível em <http:// www.pndt.com.br/doutrina. Atualizado e, 19/10/2011.

1. Patrícia Marques Bacharela em Direito e Especialização – Lato Sensu em Direito do Trabalho e Previdenciário – PROJURIS [↑](#footnote-ref-1)