

Justa Causa

Conceito: Segundo o jurista Evaristo de Moraes Filho, justa causa é todo ato doloso ou culposos que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que deva entre as partes existir, tornando impossível o prosseguimento da relação de emprego.

Outro conceito importante de justa causa é o do jurista Maurício Godinho Delgado, pois, para ele, justa causa é a ruptura por ato culposos do empregado. O jurista ainda diferencia a justa causa da despedida indireta, que é a ruptura por ato faltoso do empregador.

Portanto, justa causa nada mais é do que a prática de um ato pelo empregado que quebrará a fideducia da relação empregatícia, ou seja, a confiança entre empregado e empregador.

Punições Disciplinares: São consideradas punições disciplinares: a) advertência escrita ou verbal; b) suspensão disciplinar; c) justa causa.

A justa causa é a pena máxima que um empregador poderá aplicar ao seu empregado, sendo permitida somente nos casos expressos no art. 482 da CLT e em lei.

Há autores que defendem a gradação das penas para que a justa causa possa ser aplicada. Porém, a corrente majoritária, entende que basta apenas um fato gravíssimo para que o empregado seja dispensado por justa causa, independente de ter sido advertido antes.

É vedado ao empregador anotar na CTPS do empregado a penalidade de justa causa aplicada, sob pena de ser compelido a indenizá-lo por dano moral.

Tipos legais: O Brasil adotou o sistema taxativo, enumerativo, limitativo ou exaustivo ao enumerar no art. 482 da CLT todos os tipos legais de justa causa.

Há divergência doutrinária no que tange a ser a enumeração da justa causa taxativa apenas no art. 482 ou taxativa na lei. Tal celeuma surgiu porque há hipóteses de justa causa que não estão contidas no art. 482 da CLT e estão determinadas em lei, como, por exemplo, a da ausência do uso de equipamento de proteção individual, a da dívida do bancário, a do uso indevido de vale-transporte, a do rural e a da lei de greve.

Para uma prova objetiva, as bancas têm considerado a justa causa taxativa, como veremos no exercício de fixação que será apresentado ao final desta aula.

Os tipos legais de justa causa estão contidos nos arts. 158, 240, 482, 508 da CLT e 7º do Decreto 95247/87, 15 da Lei 7.783/89 e em algumas leis esparsas.

O art. 158 da CLT dispõe que é ato faltoso do empregado a recusa injustificada de usar os equipamentos de proteção individual. O art. 240 do mesmo diploma legal dispõe que, em caso de urgência e acidentes nas estradas de ferro, a recusa dos ferroviários em prestar horas extraordinárias é considerada justa causa. Já o art. 508 estabelece que considera-se justa causa do bancário a falta contumaz no pagamento de dívidas legalmente exigíveis.

Os tipos legais enumerados no art. 482 da CLT são:

a) Improbidade: é a violação de dever moral por parte do empregado; abrange tudo o que é desonesto e que o empregado pratique;

b) Incontinência de conduta ou mau procedimento: vida irregular, conduta incompatível com o cargo ocupado, desregramento de conduta sexual.

A doutrina diverge neste tópico: para uns, mau procedimento seria o desregramento sexual, e incontinência de conduta seria vida irregular incompatível com o cargo. Ao passo que outros invertem o entendimento acima esposado e consideram mau procedimento a vida irregular incompatível com o cargo, e a incontinência de conduta o desregramento sexual.

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: é importante frisar que neste caso é imprescindível a existência conjunta de dois requisitos para que possa ser aplicada ao empregado a justa causa: a ausência de permissão do empregador e constituir concorrência para a empresa. Ressalta-se que, caso a concorrência for prejudicial ao serviço, ser concorrência com a empresa.

d) Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena: a prova do TRT-9ª região de 2007, que será comentada no Toque 3, cobrou esta questão. Ressalto que aqui é importante tomar cuidado com a necessidade de ocorrer o trânsito em julgado da sentença e de não ter ocorrido a suspensão da execução da pena, o que a doutrina chama de “sursis”. Assim caso tenha ocorrido a suspensão da pena não poderá ser o empregado dispensado por justa causa.

e) Desídia no desempenho das respectivas funções: desídia seria uma síntese de faltas leves, como por exemplo as modalidades de culpa como imprudência, negligência ou imperícia.

f) Embriaguez habitual ou em serviço: ressalta-se que a embriaguez em serviço basta ocorrer uma única vez, porém fora do serviço será preciso afetar o desempenho do empregado no trabalho, portanto terá que ser habitual.

g) Violação de segredo da empresa: a doutrina questiona se é necessário haver o prejuízo para a empresa com a violação. Porém para uma prova objetiva basta considerar que a simples violação de segredo da empresa, por si só, já acarretaria a aplicação da penalidade de justa causa.

h) Ato de indisciplina ou de insubordinação: indisciplina é o descumprimento de ordens genéricas, ou seja, dirigidas a todos os empregados. Insubordinação é o descumprimento de ordens específicas, dirigida diretamente a um empregado individualmente. Porém, o empregado não estará obrigado a cumprir ordens ilegais, moralmente ilegítimas, que o diminuam ou o coloquem em grave risco.

i) Abandono de emprego: configura-se com a existência dos seguintes requisitos: a) faltas reiteradas consecutivas; b) faltas injustas e não abonadas; c) “animus abandonandi”, ou seja, a intenção de abandonar.

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: Praticado contra as pessoas que freqüentam o estabelecimento, como os clientes, por exemplo.

k) Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem: praticado contra empregadores e prepostos. Atenção: a prova que será comentada no Toque 3, do TRT da 9ª Região de 2007, cobrou esta questão.

l) prática constante de jogos de azar: a prática reiterada de jogos de azar dão ensejo à aplicação da pena de justa causa ao obreiro.

Requisitos Justa Causa: Alguns requisitos deverão ser preenchidos ao mesmo tempo para que a pena disciplinar máxima, que é a justa causa, seja aplicada ao empregado.

São seis os requisitos para aplicação da justa causa ao obreiro:

- a) **Gravidade da falta:** A gravidade da falta deverá ser analisada “in concreto”, ou seja com elementos objetivos e subjetivos, tais como: a) tempo de serviço do empregado; b) ficha funcional do empregado; c) intenção do empregado; d) local e época do fato; dentre outros.
- b) **Contemporaneidade:** Simultaneidade ou contemporaneidade é o fato de que a punição deverá ser contemporânea ao fato que a ensejou, sob pena de acarretar-se o perdão tácito. Falta não punida é considerada falta perdoada.
- c) **Vedação da dupla punição:** É o princípio do “Non bis in idem”, ou seja, para cada falta praticada somente poderá ocorrer uma única punição.
- d) **Proporcionalidade:** Na aplicação da justa causa o empregador deverá observar uma relação proporcional entre a falta praticada e a pena aplicada. Para falta leve deverá ser aplicada uma pena leve, como por exemplo, advertência.
- e) **Ausência de perdão:** O perdão é a ausência de punição para o ato faltoso cometido pelo empregado e poderá ser tácito ou expresso.
- f) **Motivo determinante:** Prevalece a teoria subjetiva quando ao motivo exposto para a aplicação da justa causa, o que significa dizer que o empregador ficará vinculado ao motivo que determinou a justa causa.

Exercício de fixação: (FCC/ Analista Judiciário/TRT- 13ª Região/2005) O Contrato de Trabalho pode ser rescindido por justa causa

- a) pelo empregador se o empregado descumprir ordens de serviço, mesmo que sejam ordens ilegais ou que ponham em risco a integridade física do trabalhador;
- b) sempre que o empregado for advertido em razão de atrasos frequentes, mas desde que nunca tenha sido pelo mesmo motivo suspenso;
- c) se o empregador descumprir as suas obrigações contratuais ou legais;
- d) pelo empregado se o empregador nunca tiver fornecido a cesta básica;
- e) pelo empregado quando o empregador descumprir dever legal, desde que o trabalhador, antes advirta o empregador.

Gabarito comentado: O gabarito é a letra “C”.

- a) A letra “a” está errada, pois o empregado poderá opor-se às ordens ilegais, imorais e que o coloquem em grave risco, recebidas de seu empregador. É considerado na doutrina como o direito de resistência do empregado (“Jus resistentiae”).
- b) Esta questão está errada, pois o empregado não poderá ser dispensado por justa causa por um fato que já foi punido com advertência. Em um primeiro momento poderíamos considerar esta questão correta, uma vez que a desídia é a prática reiterada de faltas leves, como por exemplo os atrasos. Porém, para a aplicação da justa causa por desídia não poderia ocorrer a advertência no último atraso, sob pena de ocorrer o “bis in idem”.
- c) Esta a banca considerou a correta. Ela, na verdade, está referindo-se à despedida indireta, que seria o ato faltoso praticado pelo empregador.
- d) Está errada, pois o oferecimento de cesta básica ou não não dá ensejo à despedida indireta, pois não é obrigação do contrato de trabalho, salvo se for estipulado por norma coletiva, o que a banca não especificou.
- e) Errada em todos os aspectos, pois a despedida indireta ocorrerá nos casos em que o empregador descumprir dever legal, sendo desnecessária a notificação ao empregador.