ATOS QUE CONSTITUEM JUSTA CAUSA

Com base no artigo 482 alíneas "a" à "m" da CLT, são os seguintes atos que constituem justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador:

1. Ato de Improbidade

A improbidade é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Ex.: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, etc.

2. Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento

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

A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações, entendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes, pela imoderação de linguagem ou de gestos. Ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa.

Mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discrição pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas.

3. Negociação Habitual

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

4. Condenação Criminal

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 (transitado) em julgado, ou seja, não pode ser recorrível.

5. Desídia

A desídia 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. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia.

Os elementos caracterizadores são o descumprimento pelo empregado da obrigação de maneira diligente e sob horário o serviço que lhe está afeito. São elementos materiais como a pouca produção, os atrasos frequentes, as faltas injustificadas ao serviço, a produção imperfeita e outros fatos que prejudicam a empresa e demonstram o desinteresse do empregado pelas suas funções.

6. Embriaguez Habitual ou em Serviço

A embriaguez deve ser habitual. Só haverá embriaguez habitual quando o trabalhador substituir a normalidade pela anormalidade, tornando-se um alcoólatra, patológico ou não.

Para a configuração da justa causa, é irrelevante o grau de embriaguez e tampouco a sua causa, sendo bastante que o indivíduo se apresente embriagado no serviço ou se embebede no decorrer dele.

O álcool é a causa mais frequente da embriaguez. Nada obsta, porém, que esta seja provocada por substâncias de efeitos análogos tais como as drogas (psicotrópicos). De qualquer forma, a embriaguez deve ser comprovada através de exame médico pericial.

Entretanto, a jurisprudência trabalhista vem considerando a embriaguez contínua como uma doença, e não como um fato para a justa causa. Por isso seria prudente que o empregador concentrasse seus esforços (como precaução) no sentido de encaminhar o empregado para acompanhamento clínico e psicológico, com o afastamento por auxílio-doença.

7. Violação de Segredo da Empresa

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.

8. Ato de Indisciplina ou de Insubordinação

Tanto na indisciplina como na insubordinação existe atentado a deveres jurídicos assumidos pelo empregado pelo simples fato de sua condição de empregado subordinado.

A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação. A desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.

9. Abandono de Emprego

A falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias faz presumir o abandono de emprego, conforme entendimento jurisprudencial. Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço.

Por exemplo, o empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa durante o período em que deveria estar prestando serviços na primeira empresa.

10. Ofensas Físicas

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa.

As agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirá justa causa quando se relacionarem ao fato de ocorrerem em serviço.

A legítima defesa exclui a justa causa. Considera-se legítima defesa, quem, usando moderadamente os meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem.

11. Lesões à Honra e à Boa Fama

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.

12. Jogos de Azar

Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável.

13. Atos Atentatórios à Segurança Nacional

A prática de atos atentatórios contra a segurança nacional, desde que apurados pelas autoridades administrativas, é motivo justificado para a rescisão contratual.

PENALIDADES

O empregador possui o poder diretivo de seu negócio, que, obviamente, lhe dá o poder de conduzir seus empregados da melhor forma possível visando a excelência na prestação do serviço que se propõe. Dentre os poderes que lhe é conferido, estão os disciplinares sobre seus empregados.

Para disciplinar um obreiro o empregador possui algumas ferramentas juridicamente legítimas, a saber: advertência verbal, advertência escrita, suspensão e justa causa.

Quando se fala em disciplinar determinado obreiro o empregador precisa se atentar à gravidade do ato faltoso e com base nisso aplicar a disciplina de forma gradativa.

Exemplo: Se o empregado falta sem apresentar justificativa (ex. atestado médico), a primeira advertência tem que ser verbal, se ele faltar novamente sem

justificativa deve ser advertido por escrito e, se insistir em faltar ao trabalho sem justificativa, o próximo passo é a suspensão e pôr fim a justa causa.

Destacamos que as progressões dos atos disciplinares só devem ocorrer quanto o ato faltoso é reiterado, senão é necessário seguir com a disciplina mais branda ou dispensa direta do obreiro sem justa causa.

Existem casos excepcionais que admitem advertência escrita direta, suspensão ou até mesmo a justa causa.

Exemplo: empregado que tenha sentença criminal condenatória transitada em julgado pode ser dispensado por justa causa direto. Outro caso comum de justa causa direta é o empregado que se envolve em briga no ambiente de trabalho que ocasione em ofensas físicas, seja com superior hierárquico ou com colega de trabalho.

A rigor, ao aplicar qualquer ato disciplinar (advertência, verbal ou escrita, suspensão e justa causa) o empregador deve observar se determinado ato se enquadra em um desses dispositivos do art. 482 da CLT.

Campo Grande/MS, 3 de junho de 2020.

Atenciosamente,

Romero, Lopes & Rabelo
Advogados Associados

Dúvidas e outras informações, entre em contato através do e-mail:
juridico@rlradvogados.com.br