

ANTÔNIO JOSÉ DA SILVA

CARACTERIZAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Instituto de Ensino Superior Pres. Tancredo de Almeida Neves - IPTAN - como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Fúlvio Gomes.

SÃO JOÃO DEL REI

2014

ANTÔNIO JOSÉ DA SILVA

CARACTERIZAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Instituto de Ensino Superior Pres. Tancredo de Almeida Neves - IPTAN - como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Fúlvio Gomes.

Área de Concentração:

Data de defesa: 01/07/2014

Resultado: 80

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Fúlvio Jacowson Gomes

Prof. Avaliador: Matheus Bevilacqua Campelo Pereira

Prof. Avaliador: Cristiano Lima da Silva

*A Deus, pelo milagre da vida e por ter me permitido mais esta vitória.
A meus pais, amigos e toda minha família que sempre estiveram do meu lado, me incentivando, apoiando e me protegendo.*

AGRADECIMENTOS

A meu finado pai pela mensagem de humildade, sabedoria, honestidade, perseverança e trabalho, minha eterna gratidão.

Ao meu nobre professor Fúlvio Gomes, pela sabedoria e infinita paciência.

A todos aqueles que contribuíram e ainda contribuem para minha evolução como ser humano, enchendo-me de inspirações e dando-me forças para acreditar que sonhos se tornam realidades. Basta acreditar... E eu acredito, muito, naquilo que desejo! A todos vocês, o meu MUITO OBRIGADO!

RESUMO

Este trabalho tem por finalidade conceituar e apresentar os requisitos para a configuração da justa causa por ato culposos, sendo esta a penalidade mais grave, a qual pode ser atribuída ao trabalhador. Inclusive, é admissível mesmo diante de casos de estabilidade ou garantia de emprego. Logo, é de responsabilidade do empregador aplicar a referida penalidade, embasado na legislação vigente. Por esta razão, é de suma importância que o mesmo possua o devido entendimento, de maneira a interpretar a legislação trabalhista, seguindo os Princípios da Proporcionalidade, Razoabilidade e Equidade.

Palavras chave: Contrato de trabalho, extinção, justa causa, ato culposos do empregado, modalidades.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	07
1. JUSTA CAUSA COMO MOTIVO DE TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO	09
1.1. Conceito	09
1.2. Sistema para configuração da justa causa	10
1.2.1. Dos sistemas	10
1.3. Requisitos para a configuração da justa causa	11
1.3.1. Requisitos Objetivos	12
1.3.2. Requisitos Subjetivos	12
1.3.3. Requisitos Circunstanciais	13
2. CONDUTAS TIPIFICADAS COMO JUSTA CAUSA NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	14
2.1. Atos de Improbidade	14
2.2. Incontinência de conduta ou mau procedimento	16
2.3. Mau Procedimento	17
2.4. Negociação habitual	18
2.5. Condenação Criminal do empregado transitada em julgado	19
2.6. Desídia	20
2.7. Embriaguez habitual ou em serviço	21
2.8. Violação de segredo da empresa	22
2.9. Ato de indisciplina ou de insubordinação	23
2.10. O Abandono de emprego	25
2.11. Ato lesivo a honra e boa fama	26
2.12. Prática constante de jogos de azar	27
3. ÔNUS DA PROVA	28
3.1. A proporcionalidade da punição	29
3.2 Forma.....	29
3.3 Verbas rescisórias	30
3.4 Comentários	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXO – JURISPRUDÊNCIAS	36

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem o objetivo de tratar do tema que consiste nas bases e fundamentos para a caracterização da dispensa por justa causa do trabalhador. O tema é relevante, considerando que envolve pessoas ligadas por um contrato de trabalho, o qual exige o cumprimento de regras de disciplina entabulada na lei, devendo estar presente à confiança, a boa-fé, e o caráter do empregado, no sentido de pautar sempre pela conduta proba para com o empregador.

Para que o empregador possa aplicar a referida penalidade, primeiramente se faz necessário uma análise da conduta praticada.

Para a iniciativa de rescindir o contrato, por justa causa, o empregador precisa percorrer várias etapas para apuração do ato doloso ou culposos que faça desaparecer a confiança e a boa-fé existente entre as partes, o que torna impossível o prosseguimento da relação de emprego.

Cabe ao empregador apurar as faltas cometidas pelo empregado em desconformidade com a legislação, com a finalidade única e exclusiva da proteção entre as relações de trabalho e com a cautela devida para não cometer juízo de causa sem que haja motivo plausível para tal ato.

O comportamento do empregado, em desconformidade com a legislação, deve estar tipificado em lei para determinar a ruptura do contrato de trabalho, por ato culposos ou doloso.

Ao certificar a configuração do ato ilícito trabalhista, se faz necessário adotar determinados critérios. Encontramos em nosso ordenamento jurídico o sistema genérico que é a autorização legal do desprendimento do empregado sem uma norma anterior que defina a atitude do empregado como justa para a ruptura motivada do contrato; o sistema taxativo onde somente se adota as condutas faltosas previstas no art. 482 da CLT, ou em julgados jurisprudenciais, mas sempre com previsão anterior. E o sistema misto que é uma combinação dos dois anteriores.

Nossa legislação adota o sistema taxativo, ou seja, é a tipicidade legal onde o legislador enumera de modo expresse, o tipo jurídico de infrações trabalhistas, cometidas pelo empregado para a configuração da justa causa.

O contrato de trabalho se encerra por ato de vontade das partes (aceitação pelas partes ou ato unilateral), também por causas alheias às partes, *factum principis* (força maior) e ainda pelas causas involuntárias (morte do empregado ou do empregador, prisão). Ou ainda no caso das partes cometerem atos tais que poderão até mesmo encerrar com a fidúcia fundamental para a continuação da relação de trabalho, provocando o término do contrato estabelecido entre as partes (justa causa).

Analisaremos, também, os requisitos e suas classificações sobre a ótica dos atos irregulares praticados pelo trabalhador. São eles: os objetivos, subjetivos e circunstanciais.

Está assegurado a todos os trabalhadores urbanos e rurais que nenhum deles sofrerá dispensa arbitrária ou sem justa causa. (Art. 7º Inciso I, CF). No presente trabalho, não analisaremos a conduta dos empregados domésticos, que dada a característica na prestação do trabalho, por especial, demandaria um outro estudo mais específico sobre o caso.

Veremos que os requisitos objetivos se classificam na tipicidade da conduta incompatível do trabalhador com as formas e regras previstas na legislação, caracterizando uma ofensa à tipicidade da conduta obreira, inclusive com respeito à natureza da matéria envolvida.

O requisito subjetivo se concentra no dolo e na culpa, há de se analisar também o grau de escolaridade, convívio social, formação pessoal dentre outros quesitos que determinarão o real motivo da conduta do empregado. Não será válido o exercício de prerrogativas punitivas se a conduta obreira não tiver sido intencional, ou pelo menos, decorrente de imprudência, negligência ou imperícia por parte do empregado.

Integrando, também, nosso trabalho, analisaremos, individualmente, todas as condutas tipificadas ensejadoras da aplicação da justa causa.

E finalizaremos com uma pesquisa jurisprudencial acerca de todas as condutas típicas como justa causa.

O desenvolvimento e a metodologia para a conclusão e confecção deste trabalho é a pesquisa bibliográfica, com inúmeras consultas à legislação pertinente, artigos, doutrinas, jurisprudência e etc.

O presente trabalho será dedicado à terminação do contrato de trabalho em face de conduta culposa do empregado, também conhecida pelo epíteto de justa causa, conceituando-a e estudando os sistemas e critérios para sua caracterização.

1. JUSTA CAUSA COMO MOTIVO DE TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

1.1. Conceito

Para o Direito Brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração, no caso, o empregado. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do trabalhador (DELGADO, 2014, p.1254).

De acordo com Martins (2004, p.371):

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.

Giglio (2000, p.12):

Justa causa poderia ser conceituada como todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante. Ela, a justa causa, se constitui essencialmente, portanto, pela prática de uma infração. Nem toda infração ou ato faltoso, entretanto, configura justa causa para a rescisão, pois é necessário que esse ato se revista de gravidade, como será visto.

Maranhão (2004, p.540):

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. Na verdade, o que torna impossível o prosseguimento de um contrato é a força maior. E a justa causa pode

ser, mesmo tacitamente perdoada. A justa causa torna, isto sim, indesejável o prosseguimento do contrato.

Utiliza-se a expressão justa causa para a falta praticada pelo empregado. Aos tipos legais de infrações obreiras, com seus requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, a ordem jurídica denomina justa causa.

Conforme Delgado (2014, p.1254):

A CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), tratando das infrações cometidas pelo trabalhador, refere-se ainda a noção de falta grave. Estipula-se que esta é constituída pela 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. Observa-se que os juristas tratam de qualquer transgressão do art.482, já a CLT observa quando ela é repetitiva.

No entendimento de Martins (2010, p.48):

Trata-se evidentemente de uma situação peculiar do pacto laboral em face do princípio da continuidade que vigora no Direito do Trabalho, via de regra, é celebrada para durar no tempo, a justa causa é um ato de exceção. Em razão desse ato, resulta o desinteresse do empregador pela manutenção do vínculo em razão de uma falta dolosa ou culposa praticada pelo empregado.

Conceituado o tema, passaremos a analisar, agora, os sistemas jurídicos e doutrinários para aplicação da pena máxima ao empregado.

1.2. Sistema para Configuração da Justa Causa

Conforme Delgado (2014, p.1252):

O Direito do Trabalho procura caracterizar as infrações viabilizadoras da aplicação de punições no âmbito da relação de emprego. Tal caracterização, contudo, não se submete a um critério uniforme, segundo as diversas ordens jurídicas.

O sistema para configuração da justa causa está fundamentado nos critérios adotado para caracterização de infrações trabalhistas nas ordens jurídicas dentro de cada caso concreto. Existem essencialmente dois grandes grupos, que estão inseridos dentro do Direito do Trabalho: O critério genérico e o critério taxativo.

1.2.1. Dos Sistemas

Delgado (2014, p.1253):

Sistema genérico faz com que a legislação não preveja, de modo expresso, os tipos jurídicos de infrações trabalhistas. Determina apenas uma regra geral e abstrata sobre o assunto. Nesta modalidade o Direito apenas menciona como ato infracional laborativo aquela conduta que, por sua natureza ou peculiaridades próprias ou ainda circunstanciais, que venha suprimir com a confiança imprescindível à continuação do vínculo empregatício. Por esse critério, portanto, é mais larga a margem de aferição de ocorrência de infrações no contexto da relação de emprego.

Na mesma linha de pensamento, nota-se que o sistema genérico se não atrelado e submetido a um controle do próprio exercício do poder disciplinar, poderá resultar em situações de incertezas e conseqüentemente de arbitrariedades.

Nosso ordenamento jurídico, através da Consolidação das Leis do Trabalho, adotou o sistema taxativo, fazendo com que, somente o que está expresso em lei seja devidamente aplicado ao caso concreto.

Assim nos ensina Delgado (2014, p.1253):

Sistema taxativo é o que o nosso ordenamento jurídico adota, fazendo com que a legislação preveja, de modo expresso, os tipos jurídicos de infrações trabalhistas. É a chamada tipicidade legal onde o legislador determina exaustivamente as hipóteses onde se configura a justa causa. Onde nem mesmo as normas coletivas, regulamentos de empresa ou qualquer outro meio não poderão tratar de hipóteses de justa causa, e somente a lei é que irá dirimir os conflitos.

Já no entendimento de Giglio (2000, p.13):

Optou o legislador brasileiro pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, o que significa que só podem ser invocados os motivos relacionados em lei, e nenhum outro, para justificar a rescisão, Adotou-se, portanto, princípio semelhante ao vigente do Direito Penal: não há justa causa sem previsão legal expressa.

E de acordo com Barros (2007, p.864):

A legislação brasileira aderiu ao sistema taxativo das faltas, limitando-se a enumerá-las, sem a preocupação de defini-las. Logo, relatados os fatos pela parte, o Juiz possui certa liberdade para enquadrá-las na enumeração legal, sendo-lhe, no entanto, defeso admitir nova figura faltosa além daquelas previstas na lei.

Nota-se que a legislação, ao optar pelo sistema taxativo, aderiu também pela imparcialidade, somente sendo possível a sua aplicação, se previstas legalmente.

1.3. Requisitos para configuração da justa causa

Para a configuração da justa causa, encontramos os elementos objetivos, subjetivos e os circunstanciais, os quais serão analisados a seguir:

1.3.1 - Requisitos objetivos:

Conforme Godinho (2014, p.1257):

É requisito objetivo para o exercício do poder disciplinar no contrato a tipicidade da conduta obreira, inclusive com respeito à natureza da matéria envolvida. Também integra o presente grupo de requisitos a gravidade da conduta do trabalhador.

Martins (2004, p.373), já menciona o seguinte:

Ela, a justa causa, esteja tipificada legalmente, ou seja, não haverá constatação se não houver determinação em lei. É a aplicação da regra do Direito penal de que nullum crime nulla poena sine lege (art. 5º, XXXIX, da Constituição Federal).

De acordo com Godinho (2014, p.1257):

Dentre as formas que constituem os requisitos objetivos estão a tipicidade da conduta obreira e a gravidade da conduta do trabalhador. Com relação à tipicidade podemos ainda acrescentar que há uma certa plasticidade neste rito, uma vez que não se pode enquadrar como infração ato ou omissão que possa fugir à previsão implícita na lei laboral.

Um exemplo é o assédio sexual, que pode ser enquadrado, na incontinência de conduta prevista no art. 482, da CLT, se praticado por empregado em face de sua colega de trabalho.

Doutrina dominante consagra como requisitos que caracterizam a justa causa, a tipicidade, a imediatidade que é a resposta rápida do empregador com relação à punição da falta cometida pelo empregado. E, por fim, a gravidade da falta cometida, considerada importante para a caracterização da justa causa, pois inviabiliza ou até mesmo torne impossível a continuidade do pacto laborativo.

1.3.2 - Requisitos subjetivos:

Na relação de emprego, está presente a confiança, a boa-fé, e o caráter do obreiro. Estes elementos são fundamentais para a manutenção e continuidade desta relação. Sendo assim, rompidos um ou mais destes elementos, por dolo ou culpa, inviável a continuidade do contrato.

De acordo com Delgado (2014, p.1258):

São requisitos subjetivos para a aplicação do poder disciplinar, a autoria obreira da infração e seu dolo ou culpa com respeito ao fato ou omissão imputados. O requisito do dolo ou culpa é também de grande relevância. Não será válido o exercício de prerrogativas punitivas se a conduta obreira não tiver sido intencional, ou pelo menos, decorrente de imprudência, negligência ou imperícia.

Nessa mesma linha de raciocínio Martins (2010, p.67), alega que:

Ao instituto do dolo ou culpa há de ser acrescentado algumas considerações, no caso a culpa e a intenção devem ser analisadas em concreto, isto é, tem que levar em consideração o nível de escolaridade, sua atuação profissional, seu nível sócio econômico, sua idade, seu sexo, sua posição social etc.

Vale ressaltar que a conduta dolosa é muito mais grave do que a culposa, a doutrina e jurisprudência referem-se somente à conduta culposa do obreiro, muito embora seja comum usar a expressão dolo ou culpa em sentido amplo.

Martins (2010, p. 67):

Observa que, do ponto de vista subjetivo, somente existirá justa causa para o rompimento do vínculo se resultar irreversivelmente destruída a confiança voltada no empregado, de tal forma que se torne virtualmente impossível a subsistência da relação de emprego.

Há de se acrescentar o requisito da autoria, que só vai configurar a possibilidade do exercício da punição se ficar comprovado a participação efetiva no ato ou omissão tipificada pelo trabalhador.

1.3.3. Requisitos circunstanciais:

São os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta cometida e do trabalhador envolvido.

A – Nexa causal entre a falta e a penalidade, na ordem jus trabalhista, atada está a pena à conduta faltosa.

B - Adequação ou inadequação entre a falta e a pena aplicada, no ordenamento jurídico deve haver conformidade entre a dimensão e extensão da falta cometida e da punição perpetrada.

C – Proporcionalidade e adequação remetem-se a um juízo concernente à quantidade e devem ser analisados em conjunto pelo operador jurídico.

D – Imediatidade da punição exige a ordem jurídica que a aplicação da pena seja logo após o conhecimento da falta cometida.

E – Ausência de perdão tácito, se a falta não for punida logo após seu conhecimento, presume-se que foi perdoada.

F – Singularidade da punição, o empregador não pode aplicar mais de uma pena para uma única falta cometida.

G – Inalteração da punição, a punição não pode ser modificada.

H – Ausência de discriminação, todos que cometeram a falta devem ser penalizados.

I - Caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, o poder punitivo deve ser exercido com a finalidade de ajustar o empregado à sadia convivência no ambiente de trabalho.

J – Gravidade do comportamento do empregado, porque não há justa causa se a ação ou omissão não representem nada.

2. CONDUTAS TIIFICADAS COMO JUSTA CAUSA NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

O direito do trabalho, com sua dinâmica exemplar apresenta um conjunto taxativo de infrações trabalhistas, proporcionando a nós destacar o rol principal, explícito no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, que destinam aos trabalhadores submetidos ao regime celetista.

Passaremos a examinar as hipóteses de justa causa, previstas no referido artigo, conceituando e trazendo jurisprudência pertinente para uma melhor compreensão, facilitando inclusive a identificação. Para com isto poder relacionar e associar o fato com a tipificação de cada modalidade.

2.1. Atos de Improbidade:

Alice Monteiro de Barros (2007, p.872.) traz em sua doutrina importante definição sobre improbidade:

A improbidade constitui uma das faltas mais graves que o empregado pode cometer. Requer prova cabal, dados os reflexos desastrosos que produz na vida funcional do empregado, maculando-lhe a honra. Simples ocorrência registrada na delegacia de polícia, com o objetivo de apurar desvio de numerário pertencente ao empregador, não constitui prova dessa justa causa. Já o inquérito policial em que o autor confessa de crime de roubo qualificado, com uso de arma, vem sendo aceito como prova de improbidade.

No entendimento de Giglio (2000, pág.53):

O conceito de ímprobo está na consciência de todos: ímprobo, o que não é probro, aquele que não é honesto; desonesto. A desonestidade, porém, é uma noção moral, que abrange um campo muito extenso, é desonesto quem age com má-fé, fraude, dolo, malícia, simulação, etc.

Na visão de Maranhão (2004, p.546):

Esta é, talvez, a figura faltosa de mais difícil conceituação. A incerteza reina na doutrina e na jurisprudência. Dentro de uma ótica geral fica caracterizado ato de improbidade, quando causar dano ao patrimônio do empregador e até mesmo de um companheiro de trabalho, ou terceiro. A prova para se caracterizar o ato tem de ser plenamente feita, não se admitindo a presunção de autoria.

Conforme tem entendido a jurisprudência:

JUSTA CAUSA – O ato de improbidade exige prova robusta. O simples inquérito administrativo com a pretensa confissão do recorrente não confirmada em juízo em depoimento pessoal é insuficiente como prova de justa causa. Ainda que a testemunha presente à sindicância interna tenha deposto em Juízo, confirmando as declarações do recorrido e de que não fora coagido, a natureza da falta imputada – ato de improbidade deveria ser cercado de meios de prova mais robustos. HORAS EXTRAS – Indevidas as horas extras, vez que não provadas, não servindo a prova testemunhal para atestar o labor extraordinário. Prevalece, pois, a prova documental, sendo indevida a parcela. (TRT 17ª R. – RO 00292.1999.005.17.00.3 – (2168/2002) – Rel. Juiz Helio Mário de Arruda – DOES 13.03.2002).

Destaca-se também, que o ato de improbidade pode ocorrer em prejuízo de terceiro, e não de forma imediata do empregador. Desta forma, não descaracteriza o ato infracional, visto que o empregador será responsável diante este terceiro pelos

atos praticados por seus empregados, dentro do cumprimento do contrato de trabalho.

Ocorrendo a improbidade, termina a confiança existente, que é requisito fundamental para a continuidade do pacto laborativo. Assim, surge a possibilidade de caracterização da justa causa.

2.2. Incontinência de conduta ou mau procedimento

A incontinência de conduta caracteriza-se além do desregramento sexual, também, pela postura do obreiro no ambiente laborativo. Com uso indevido de linguagem não compatível, pela ausência de compostura, que venha prejudicar o local de trabalho, trazendo constrangimento aos colegas presentes.

Essa incontinência de acordo com Delgado (2014, p.1263):

Consiste na conduta culposa do empregado que atinja moral, sob ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais. A falta está vinculada à conduta sexual imoderada, desregrada, até mesmo, inadequada, desde que afete o contrato de trabalho ou o ambiente laborativo. Obviamente, que desaparecerá a justa causa se não se verificar repercussão no emprego do trabalhador incontinente.

A incontinência de conduta está diretamente ligada ao comportamento desregrado do empregado com relação à vida sexual. São evidenciados pela obscenidade, pela libertinagem, pela pornografia e etc.

Caracteriza-se também pela carência de pudor, e pela prática normalmente em serviço, de gestos, palavras e atos obscenos contra qualquer pessoa.

Segundo Martins (2010, p. 187):

A incontinência de conduta tem caráter mais afeito à vida desregrada do empregado a ponto de este perder a respeitabilidade e a boa reputação e tal vir a influir na execução do contrato de trabalho. Também aqui a qualificação da natureza exercida pelo empregado, o local de trabalho, o círculo social de convivência profissional e a repercussão negativa que a sua conduta possa trazer para a empresa são decisivos para a caracterização da justa causa.

Vale ressaltar que a doutrina tem entendido que o desregramento do empregado no que se refere à sua vida sexual, pode prejudicar o ambiente de trabalho ou até mesmo, suas obrigações contratuais.

A palavra incontinência, significa “falta de continência, de comedimento nos prazeres sexuais”.

2.3. Mau procedimento

Trata-se de conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista geral. Em conformidade com Martins (2004, p.377):

É uma atitude irregular, um procedimento incorreto, incompatível com as regras a serem observadas pelo homem comum perante a sociedade. Podendo ser um ato faltoso que não pode ser enquadrado nas demais alíneas do art. 482 da CLT. Podemos citar como o uso indevido do computador em serviço ou dirigir o veículo da empresa sem habilitação, etc.

Segundo entendimento jurisprudencial a confiança e a boa-fé estão presentes e inseparáveis na relação de trabalho. E uma vez rompidos, se torna impossível o prosseguimento do pacto laborativo.

Ementa: RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. CONFIGURAÇÃO. Conceitua-se justa causa como todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. Os aludidos atos tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual. A figura do mau procedimento, prevista no artigo 482, alínea -b-, da Consolidação das Leis do Trabalho, na lição de Valentin Carrion é conceituada como -qualquer ato do empregado que, pela sua gravidade, impossibilite a continuação do vínculo, desde que não acolhido expressamente nas demais figuras-. No caso em tela, o conjunto probatório, representado pelos documentos juntados aos autos e pela oitiva do depoimento pessoal das partes, bem como pelos depoimentos das testemunhas, corrobora a tese defensiva quanto à presença de causa para a dispensa por justa causa, desincumbindo-se a reclamada de provar que houve mau procedimento do autor. Recurso do autor a que se nega provimento quanto a este tópico. 27/06/2013.

No entender de Delgado (2014, pág.1264):

No quadro dessa perigosa amplitude, é essencial ao operador jurídico valer-se, com segurança, técnica e sensibilidade, dos critérios subjetivos, objetivos e circunstanciais de aferição de infrações e de aplicação de penalidades do Direito do Trabalho. Em especial, deve avaliar a efetiva gravidade da conduta, para que o conceito de moral, naturalmente largo, não estenda desmesuradamente o tipo jurídico em exame.

O mau procedimento, segundo a maioria dos doutrinadores, é a justa causa mais difícil de conceituação dada a sua amplitude. As regras de uma boa convivência, os atos de rispidez, de intolerância e a falta de boas maneiras, que maculam a dignidade.

2.4. Negociação Habitual

Este ato faltoso está previsto na CLT, no art. 482, alínea “c” e caracteriza-se pelo rompimento do dever de fidelidade do empregado. É a prática da atividade paralela exercida pelo empregado, sem conhecimento do empregador, se tornando incompatível com o cumprimento de seus deveres normais especialmente a concorrência desleal ao empregador.

Em conformidade com nosso ordenamento jurídico, tem-se admitido que uma só falta não caracteriza falta grave a ponto de gerar uma justa causa, tendo em vista que a negociação deve ser habitual. Um outro requisito se torna indispensável para a configuração deste ato faltoso é que não haja permissão do empregador.

É nesse sentido a ementa que descrevemos a seguir:

JUSTA CAUSA. Ainda que a prova da atividade concorrente para a configuração da falta grave ensejadora de despedida por justa causa seja apurada de forma objetiva, no caso dos autos entende-se que houve o consentimento, ainda que tácito, do empregador quanto à abertura de loja pela reclamante. Tal permissão pelo empregador faz presumir a possibilidade de manutenção do vínculo de emprego mesmo com a concorrência alegada. Atos de concorrência desleal, tais como desvio de clientes e utilização de fornecedores da demandada, não comprovados nos autos. Ademais, a reclamante, após as suas férias, trabalhou na reclamada por, no máximo, dois dias, não estando caracterizados atos de improbidade, mau procedimento ou a negociação habitual nesse curto período. (Acórdão do Processo 00523.662/97-1 (RO) - TRT 4ª R - publicação: 22.11.1999 - Juiz Relator: Fabiano de Castilhos Bertoluci).

De acordo com Martins (2004, pág.378):

O trabalho concorrente ou prejudicial ao serviço é o que será proibido pela lei. 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. Assim, o empregado poderá ter outro emprego, fazer pequenos bicos na hora do intervalo ou se até mesmo ser empregador.

O que se trata nesta configuração está muito ligado a falta de comprometimento com o contrato de trabalho. É o caso da secretária que vende no horário de trabalho produtos de beleza. Ou mesmo, vende salgadinhos. Neste caso ela está desvirtuando suas funções, e a sua caracterização está no fato do empregador não ser consumidor destas iguarias. Do contrário ele estaria coadunando com esta prática reprovável.

2.5. Condenação criminal do empregado transitada em julgado

Para a configuração da justa causa, não basta a prisão do obreiro, tem de haver a condenação e ter transitado em julgado com a imposição da pena privativa de liberdade.

No caso de pena privativa de liberdade, resultante de sentença transitada em julgado, que inviabilize o cumprimento do contrato pelo empregado, a lei exime o empregador de qualquer ônus quanto à continuidade da relação de emprego: resolve-se o contrato por culpa do obreiro, que, afinal, é o responsável pelo não cumprimento do próprio pacto. (DELGADO, 2014, p. 1265).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONDENAÇÃO CRIMINAL. PENA PRIVATIVA DE LIBERDADE. JUSTA CAUSA. ART. 482, -D-, DA CLT. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O tipo legal delineado no art. 482, -d-, da CLT deve ser lido em conjugação com uma hipótese próxima de suspensão do contrato de trabalho: é que a prisão meramente provisória não extingue o contrato, embora inviabilize seu adimplemento pelo empregado; em consequência, ocorre aqui a suspensão do pacto empregatício (art. 472, caput, e § 1º, combinado com art. 483, § 1º, ab initio, CLT). Entretanto, se se trata de pena privativa de liberdade, resultante de sentença transitada em julgado, que inviabilize o cumprimento do contrato pelo empregado, a lei exime o empregador de qualquer ônus quanto à continuidade da relação de emprego.

Conforme Gomes (2003, p. 384):

A condenação criminal do empregado é tipo de falta que se configura após a sentença passada em julgado, não havendo suspensão da execução da pena. A anistia ou o indulto apagam também esta figura jurídico-penal trabalhista.

O ordenamento jurídico ao prever a hipótese de condenação criminal transitada em julgado, resultante de pena privativa de liberdade, sabidamente inocentou o empregador de qualquer ônus quanto a continuidade laborativa. Fundamentado no fato concreto, de que, a sua impossibilidade laborativa foi gerada por ele mesmo.

2.6. Desídia

A Desídia é ato faltoso previsto em nossa legislação no art. 482, alínea “e” da CLT. A desídia implica na violação do dever de diligência. Ela pode ser intencional, dolosa, e admite culpa. É caracterizada pela má vontade, pelo desleixo, ou mesmo pela falta de zelo ou de interesse no exercício de suas funções.

Como bem define Martins (2004, p.379):

O empregado labora com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento. A desídia pode também ser considerada um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos. Uma só falta não vai caracterizar a desídia. As faltas anteriores devem, porém, Ter sido objeto de punição ao empregado, ainda que sob a forma de advertência verbal. A configuração se dará com a última falta.

Em geral para a caracterização da desídia é necessária a reiteração. Contudo, dependendo da gravidade, o ato único do empregado enseja a dispensa por justa causa. Assim tem se pronunciado a jurisprudência:

JUSTA CAUSA. DESÍDIA E INDISCIPLINA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A desídia e a indisciplina, quando motivadoras da dispensa, necessitam, para a sua caracterização, que o empregado, apesar de repreendido através do regular exercício do poder disciplinar do empregador, continue praticando a irregularidade, exceto quando a falta cometida seja de expressiva gravidade que impossibilite a continuidade da relação de emprego. Abdicando a empresa da tentativa de correção da conduta do

empregado infrator, assume, por conseqüência, o encargo da dispensa sem justa causa. (TRT-PR-RO-7754/1999-PR-AC 02199/2000-3ª T-Relatora: Rosalie Michaele Bacila

No entendimento de Maranhão (2000, p. 554):

Uma das obrigações específicas que resultam para empregado do contrato de trabalho é a de dar, no cumprimento de sua prestação, o rendimento quantitativo e qualitativo que o empregador pode, normalmente, esperar de uma execução de boa-fé. A desídia é a violação dessa obrigação.

As funções laborativas são definidas pelo empregador, o empregado tem o dever e a obrigação de ser comprometido, interessado em desempenhar as funções a ele confiadas. A negligência, ou mesmo a imprudência ou a má vontade no ambiente de trabalho caracteriza a desídia. Também no entendimento jurisprudencial, pode se caracterizar a desídia, quando o empregado comete faltas intercaladas, sendo assim, ele está infringindo uma das obrigações do contrato de trabalho, que é a assiduidade.

2.7. Embriaguez habitual ou em serviço

O art. 482, alínea "f", da CLT, estabelece como falta grave a embriaguez habitual passível de justa causa. O entendimento jurisprudencial tem se manifestado no sentido da não punibilidade com justa causa, e sim, com a suspensão do empregado e o encaminhamento para um tratamento de recuperação, inclusive há decisões jurisprudenciais também com trabalhadores dependentes de substâncias tóxicas com o mesmo procedimento. Não se efetivando a dispensa por justa causa e sim o afastamento e encaminhamento para tratamento médico.

A Organização Mundial de Saúde se posicionou, catalogando o alcoolismo como doença no Código Internacional de Doenças, com o título de síndrome de dependência do álcool. Trazendo assim um novo enfoque nas decisões dos tribunais, conforme decisão abaixo:

Segundo Hirosê Pimpão (apud MARANHÃO, 2000, p.553): "...há casos em que o hábito de beber é como o hábito de fumar. Mas beber não quer dizer embriagar-se. Pode haver o hábito de beber sem haver embriaguez. O que a lei considera justa causa é a embriaguez e não o simples hábito de beber".

ALCOOLISMO. Diante do posicionamento da OMS, que catalogou o alcoolismo como doença no Código Internacional de Doenças (CID), sob o título de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2), impõe-se a revisão do disciplinamento contido no art. 482, letra f, da CLT, de modo a impedir a dispensa por justa causa do Trabalhador alcoólatra (embriaguez habitual), mas, tão-somente, levar à suspensão de seu contrato de trabalho, para que possa ser submetido a tratamento médico ou mesmo a sua aposentadoria, por invalidez. Recurso de Revista conhecido em parte e desprovido. (TST, AIRR e RR-813281/2001.6, 2ª T., Rel. José Luciano de Castilho Pereira, DJ, 22/09/2006). A embriaguez é prevista na legislação trabalhista e deve ser aplicada, com observância ao caso em concreto, ou seja, deve o empregador, dependendo da circunstância e grau de periculosidade, aplicar a justa causa de maneira justa e proporcional.

O alcoolismo é considerado moléstia crônica e incurável, tendendo à desagregação total da personalidade, e muitas vezes, causa a morte prematura do usuário, em razão da manifesta dependência.

Aqui, vale acrescentar a notícia veiculada no site do Tribunal Superior do Trabalho (13-08-09), onde registra o caso em que foi determinada a reintegração do empregado por sofrer de alcoolismo crônico. Consta, desde 1967, na Organização Mundial da Saúde (OMS) que o alcoolismo é uma doença e a mesma recomenda: “O assunto deve ser tratado como problema de saúde pública pelos governos”.

No Brasil, de acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego, o álcool contribui para 50% das faltas ao serviço e é responsável por 40% dos acidentes de trabalho.

Já nos casos de embriaguez em serviço, o contrato é atingido de forma direta, o que ocasiona a imediata dispensa por justa causa. Sendo fundamental a análise da função exercida pelo empregado.

Um exemplo típico da referida modalidade é a ingestão de bebidas alcoólicas pelo motorista de ônibus, o qual, estando em serviço, expõe não somente a própria vida, mas a saúde, bem-estar e a segurança de toda uma coletividade. Por esta razão, implica a imediata dispensa por justa causa.

Inclusive, ainda que o profissional não possua como habitual o uso de bebidas alcoólicas, basta uma única infração para restar configurado o ilícito.

2.8. Violação de segredo da empresa

Em nosso cotidiano podemos constatar uma grande competição em todos os setores empresariais e até mesmo de particulares, como autônomos, essas, que fazem com que todos busquem um melhor aprimoramento e especialização de suas habilidades funcionais, a fim de que possa se tornar mais destacado no mercado. Diante disso, podemos constatar o quanto é importante a manutenção dos diversos segredos que cada empresa acumula em seu período efetivo, como por exemplo, fórmulas de produtos que não podem ser divulgadas nem se tornarem públicos. E com um agravante, se esta fórmula chegar a uma empresa concorrente.

Nas palavras de Maranhão (2000 p. 554) “[...] a obrigação de fidelidade impõe como consequência lógica, o sigilo do empregado a respeito dos segredos da empresa”.

No entendimento de Giglio (2000, p.184): “Segredo de empresa é tudo que, sendo referente a produção ou negócio e do conhecimento de poucos, não deve, pela vontade dos seus detentores, ser violado”.

Da mesma forma caracteriza violação de segredo da empresa a apropriação e comercialização indevida de programas na área da informática de propriedade da empresa. A ementa a seguir trata deste tema:

EMENTA: 195/70 - JUSTA CAUSA - VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA - CONCORRÊNCIA DESLEAL - Caracteriza justa causa por violação de segredo da empresa e concorrência desleal à prática de atos consistentes em apropriação e comercialização irregular de programas de informática desenvolvidos pela empresa. (TRT 15ªR - Ac. 644/00 - Proc. 29388/98 - 1ª T - Rel. Juiz Eduardo Benedito de Oliveira Zanella - DOESP 18.01.2000).

Já dizia o velho ditado popular: “O segredo é a alma do negócio”. Se o empregado é detentor de conhecimento específico em razão da função que exerce na empresa, naturalmente não pode ele revelar, pois estaria violando o dever de confiança presente no contrato de trabalho.

2.9. Ato de indisciplina ou de insubordinação

São duas condutas, porém, tem uma mesma conotação, a de desobediência em relação à disciplina e o bom desempenho nas funções laborativas do empregado.

O ato de indisciplina é caracterizado pela não observância de uma norma geral, do empregador ou preposto seu, dirigida a todos da empresa.

Temos um exemplo, uma placa de proibido fumar neste recinto, aí o empregado desobedece a restrição e fuma, neste caso ele cometeu ato de indisciplina por não obedecer a uma norma de ordem geral, ou seja, para todos.

Já o ato de insubordinação se configura pelo descumprimento de ordens gerais, porém, advindas do próprio empregador ou de preposto seu, neste caso, o empregado cometeu ato de insubordinação por desobedecer ordens diretas a ele imputadas.

Como exemplo de insubordinação, temos o obreiro que recebe ordens diretas, de seu empregador ou de preposto seu, dizendo que ele não pode fumar naquele recinto. Mesmo assim o obreiro desobedece e fuma. Cometendo neste caso ato de insubordinação.

Conforme Delgado (2014, p.1268):

As duas figuras, é claro, podem conjugar-se em um mesmo ato: o trabalhador começa a fumar em local proibido, não obstante a placa orientadora (ato de indisciplina); logo em seguida, recebe ordem direta de sua chefia para parar de fazê-lo, insistindo, porém, em seu descumprimento.

De acordo com Gomes, (2006, p.386):

A indisciplina e a insubordinação não se confundem. A primeira consiste na violação de um dever de obediência à disposição genérica tomado pelo empregador. São ordens que podem estar contidas em circular, instruções gerais ou no regulamento da empresa. A Segunda se caracteriza pela violação deste mesmo dever de obediência, mas refere-se a uma ordem específica que o empregado tenha recebido do empregador ou preposto seu. As faltas prestam-se à graduação e individualização à categoria ou responsabilidade do empregado na empresa.

Um bom exemplo a ilustrar, é o pedreiro em seu ambiente de trabalho tem hábito de falar alguns palavrões sendo que não caracteriza em falta disciplinar. O mesmo procedimento não pode ser adotado por serventuário de um escritório, se

ocorrer estará o mesmo cometendo ato de indisciplina ou insubordinação. É o que bem ilustra a justa causa a seguir:

JUSTA CAUSA INDISCIPLINA OU INSUBORDINAÇÃO INSUBORDINAÇÃO – CONFIGURAÇÃO – Caracteriza-se como tal a reação do empregado mediante excessos verbais incompatíveis com a urbanidade que deve preponderar no ambiente de trabalho. O direito de resposta, implícito no jus resistendiae, tem limites racionais na licitude do ato, sendo certo que sua proporcionalidade não admite equiparação, em gravidade e intensidade, ao erro cometido pelo agressor, sob pena de se incorrer no exercício arbitrário das próprias razões. (TRT 2ª R. – RO 20000438833 – (20020032735) – 8ª T. – Relª Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva – DOESP 19.02.2002).

JUSTA CAUSA – INSUBORDINAÇÃO – COMPROVAÇÃO – ART. 482, H, DA CLT – Se a própria autora confessou que foi contratada para certas funções e que, ao receber ordens, inerente ao cargo, deixou de cumpri-las, restou comprovadamente caracterizada a insubordinação prevista no art. 482, H, da CLT, ensejadora da dispensa por justa causa. (TRT 15ª R. – Proc. 39283/00 – (10141/02) – 5ª T – Relª Juíza Olga Aida Joaquim Gomieri – DOESP 18.03.2002 – p. 34).

De acordo com Delgado (2008, p.1199): “Insubordinação é o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado, é o desatendimento pelo obreiro, a ordem direta por ele recebida”.

Devemos acrescentar que a falta sob a ótica da indisciplina e insubordinação poderá ocorrer na empresa ou fora dela, já que existem trabalhadores que executam serviços externamente, tal como sucede com os vendedores, cobradores e etc. (MARTINS, Justa Causa, p.336).

Podemos observar que a ocorrência pode se dar de várias formas e em lugares diferentes da prestação de serviço. E como ficou demonstrado que, com a ocorrência do fato típico, há uma quebra do dever de urbanidade e subordinação. Requisitos presentes e indispensáveis para a continuidade do contrato de trabalho.

2.10. O abandono de emprego

Um dos requisitos básicos para a configuração do contrato de trabalho é a assiduidade. A ausência prolongada ou a decisão de não mais retornar às suas funções laborativas, caracterizam o abandono de emprego.

No entendimento de Martins (2004, p.387.): “abandonar tem o sentido de deixar, largar. Abandono é o ato ou efeito de abandonar. Abandono é derivado do alemão *Bandon* e do francês *Abandonner*”.

Abandono de emprego significa largar, deixar o posto de trabalho, desistir o operário de trabalhar na empresa. Há, portanto, o desprezo do empregado em continuar trabalhando para o empregador.

Dois elementos devem ser considerados para caracterização do abandono, o primeiro deles é o objetivo, indicado pelas faltas ao serviço durante certo período. Ele deixa de trabalhar continuamente, ininterruptamente dentro de certo período.

O segundo é o subjetivo, comprovando a clara intenção do empregado de não mais retornar ao emprego, como o de possuir outro emprego ou por manifestação expressa de não ter interesse em continuar a trabalhar na empresa.

"Justa causa - abandono de emprego - elementos tipificadores - prova - para alicerçar a justa causa é necessária a prova, a cargo do empregador, da ocorrência dos dois elementos tipificadores do abandono emprego: o objetivo, consubstanciado na ausência prolongada e injustificada do obreiro, e o subjetivo, que se revela pelo animus de não retornar ao serviço." (Acórdão, por maioria de votos, da 8ª Turma do TRT da 2ª Região - RO 02970226922 - Rel. Juíza Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva - DJ SP de 02.06.98, pág. 160).

Vale salientar que o abandono de emprego só se caracteriza pelo silêncio do empregado, se houver manifestação dele, no sentido de retornar ao trabalho, está descaracterizado o abandono de emprego.

2.11. Ato lesivo a honra e boa fama

Este ato faltoso está previsto na CLT no art. 482, alínea “j”, e “k” tem basicamente como elementos característicos dos crimes contra a honra: calúnia, difamação e injúria. Quando praticados em serviço contra colegas de trabalho, empregador ou terceiros configura a falta grave.

De acordo com Delgado (2008, p.1201): “o fundamental é que ele se encontre no âmbito labor ativo, de modo a permitir que sua infração, injustificadamente, contamine o ambiente do estabelecimento ou empresa”.

Temos a destacar a principal diferença desta modalidade, que é, quando os atos infracionais são cometidos contra o empregador ou superiores hierárquicos do empregado, e, além disso, independe do local da falta, se fora ou no próprio local do trabalho.

De acordo com Alice Monteiro de Barros (2007, p.882):

O ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas realizadas nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem constituem também justa causa. Os atos lesivos da honra, em geral, caracterizam-se pela injúria, calúnia e difamação.

Expressou em forma poética o imortal criador e poeta Alexandre Herculano, [APUD] (Martins, 2010, p.380):

Qual a mais perigosa das armas? O fuzil, o revólver, a faca, o aríete, a derindana...Não! A língua humana. Felizes os que dão cobro à língua. Uma calúnia, uma injúria, certos palavrões ferem tanto a dignidade, o decoro, a reputação que era preferível a ofensa física.

A Constituição Federal em seu artigo primeiro dos princípios fundamentais, em seu inciso terceiro, garante o direito à dignidade da pessoa humana.

Dentro de nossos costumes e princípios, está incluída nas garantias do direito da dignidade, a honra e boa fama, atributos estes que, todos nós temos orgulho e necessidade de preservar.

2.12. Prática constante de jogos de azar

Este ato faltoso está previsto na CLT, art. 482, alínea “I”, que tem como fundamento a prática constante de jogos de azar. Vale lembrar que a restrição é apenas aos jogos considerados ilícitos, ou seja, aqueles que não possuem o amparo legal e são considerados como contravenções. Por exemplo, jogo do bicho, rifas não autorizadas, apostas em corridas de cavalos em locais não autorizados e etc.

Conforme lembra De Giglio (2000, p.334):

A justa causa em estudo se configura pela prática, habitual e reiterada, com o fito de lucro, de jogos nos quais a sorte constitui, senão o único, pelo menos o principal fator determinante do resultado.

Para maior esclarecimento, Giglio (2000, p.330):

É o direito penal que nos fornece os conceitos de jogos de azar. Dispõe o art. 50 3º, da Lei de Contravenções Penais que são considerados jogos de azar: a) o jogo em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente da sorte; b) as apostas sobre corrida de cavalos fora de hipódromo ou de local onde sejam autorizadas; c) as apostas sobre qualquer outra competição esportiva.

De acordo com Delgado (2014, p.1271):

Nesta linha, existem, como se sabe, inúmeros jogos de azar patrocinados por entidades estatais federais e estaduais; tais certames têm nítido fito de lucro, sendo que em sua dinâmica a sorte constitui, sem dúvida, o principal fator determinante no resultado.

Esta conduta do empregado quando praticada dentro do local de trabalho, pode se caracterizar a justa causa, uma vez que compromete o bom andamento de suas funções laborativas. Quando esta prática for realizada fora da empresa, ainda que constante, e mesmo sendo ilícitos, não há de se falar em justa causa, pois não pode ser interpretada como infração trabalhista, uma vez que são realizadas fora do ambiente labor ativo.

3. ÔNUS DA PROVA

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 818, afirma que o ônus da prova pertence ao empregador, ou seja, a quem alega o fato. Em virtude do princípio da continuidade e da presunção estabelecida que o trabalhador é dispensado sem justa causa, as outras hipóteses de suspensão do contrato de trabalho devem ser provadas pelo empregador, como é o caso da dispensa por justa causa ou mesmo do pedido de demissão do trabalhador.

De acordo com Martins (2004, p.375):

Pelo princípio da razoabilidade, um homem comum e normal não vai ser dispensado por justa causa. Assim, a pena trabalhista, mais severa, que é a rescisão do contrato de trabalho por justo motivo, deve ser provada pelo empregador, de modo a não restar dúvidas da

conduta do obreiro. Ao empregado caberá provar por exemplo, que agiu em legítima defesa às ofensas do empregador ou de terceiros.

Ementa: JUSTA CAUSA EM DECORRÊNCIA DE DESÍDIA. CONFIGURAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. A configuração da justa causa que enseja a ruptura do contrato de trabalho, por se tratar de penalidade máxima aplicável ao trabalhador, depende de prova robusta ou inequívoca acerca do ato faltoso imputado ao empregado, cujo ônus é do empregador que o alega (inteligência do art. 818, CLT). Por conseguinte, quando o conjunto probatório não é contundente, tem-se que o empregador não se desincumbiu do ônus que lhe competia de comprovar o motivo para a demissão justa prevista no art. 482, e, da CLT. “MULTA - ARTIGO 477 , § 8º , DA CLT - PARCELAS RESCISÓRIAS - CONTROVÉRSIA - A multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT refere-se a qualquer atraso no pagamento de parcelas rescisórias e incide em todas as hipóteses em que desrespeitados os prazos previstos no seu § 6º, ainda que haja controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício ou sobre a modalidade de rescisão. O reconhecimento judicial do direito às parcelas rescisórias ou a declaração da existência do vínculo em Juízo não elide o pagamento da multa, pois o chamamento da controvérsia ao judiciário não pode ser causa impeditiva do cumprimento da lei” (Verbete n.º 29 da Egr. 1ª Turma do TRT da 10ª Região). 18/10/2013.

Conclui-se, portanto, que em respeito ao Princípio da Continuidade, que rege o contrato de emprego, e pelo fato de a justa causa causar prejuízos ao empregado, seja moral, seja, financeiro, ao empregador há a faculdade de aplicar e dosar as penas disciplinares. No entanto, em caso de discussão e discordância do empregado com a aplicação é ônus do empregador a prova da falta e da gravidade.

3.1. A Proporcionalidade da Punição

Segundo Giglio (2000, p.16):

A desproporcionalidade entre o ato faltoso e sua punição pode assumir dois aspectos: rigor excessivo da pena e benevolência da punição. No primeiro caso, excedendo-se na pena aplicada, exorbita o empregador de seus poderes de comando e responde pelas consequências de sua reação desmedida, sujeitando-se a cassação judicial do seu ato e ao ressarcimento dos prejuízos causados ao empregado.

No segundo, corre o empregador o risco de ensejar a indisciplina entre seus empregados, por ineficácia da punição, branda demais para coibir os excessos

faltosos. E isso porque não lhe é permitido renovar a punição, pela mesma falta. Seu direito de punir se esgota com a aplicação da penalidade escolhida.

O princípio do non bis in idem é assegurar uma só penalidade para cada ato faltoso.

3.2. Forma

Não há em nosso ordenamento forma preestabelecida referente à comunicação ao empregado da punição a ser recebida, ou seja, a justa causa. No entanto, existem algumas CCT's (Convenções Coletivas do Trabalho), que as instituem e regulamentam sua forma.

Ressalta-se que nossa legislação não autoriza o empregador a fazer qualquer tipo de anotação da CTPS do empregado, como o motivo da dispensa, o tipo da conduta desabonadora e etc.

O entendimento jurisprudencial de nossos tribunais é de que tais atitudes acima descritas só trarão empecilhos para a vida profissional futura do empregado.

3.3. Verbas Rescisórias

O alcance pretendido pelo legislador ao aplicar a justa causa como sansão por um ato culposos, incompatível com as normas estabelecidas pelo contrato de trabalho, seguramente seja neste ponto o de maior reflexo punitivo ao trabalhador.

O término do contrato de trabalho sob acusação de justa causa é a mais grave das punições imposta pelo empregador, e garante o direito de não pagar a as verbas rescisórias por completo, cabendo apenas o pagamento de saldo de salário (dias trabalhados) e férias vencidas até a data da demissão (direito adquirido).

Além da punição grave que é a perda daquele emprego imputado a ele, também sofrerá a sanção de ver suas verbas rescisórias sendo restritas, devido ao seu ato culposos. Seguramente alcançará o efeito pretendido pelo legislador que é o bom desempenho das funções laborativas assumidas perante o contrato de trabalho.

3.4. Comentários

Com a institucionalização da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) temos uma tendência do Direito em se preocupar mais com a proteção das relações de trabalho, em específico ao trabalhador. Com o Judiciário chamando para si a responsabilidade em dirimir os conflitos inerentes à justa causa.

Atitude plausível e de grande importância, da qual participam e comungam vários doutrinadores e juristas, que ao participarem dos conflitos trabalhistas, verem desaparecer as desigualdades e a supremacia que tinha a classe patronal sobre seus empregados. Hoje tudo acontece dentro dos princípios da proteção, da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da justiça.

Como já contamos com vários princípios e normas constitucionais, sindicatos, federações e confederações, o Direito do Trabalho, que, por meio do princípio da proteção, aplicando sempre a norma mais favorável e da condição ainda mais benéfica, vem protegê-lo na luta contra as arbitrariedades sofridas pelos trabalhadores.

O dinamismo do Direito do Trabalho é louvável, pela sua celeridade e total empenho para dirimir os conflitos trabalhistas em tempo recorde, dando total prioridade aos interesses e necessidades do trabalhador brasileiro.

Nossa legislação inteligentemente implantou o melhor sistema para a caracterização do ato faltoso. O sistema taxativo especifica todas as possibilidades de infrações trabalhistas. É a chamada tipicidade legal onde o legislador determina as hipóteses onde se configura a justa causa.

A Carta Magna em seu art. 5º XXXLX, “Não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal”.

Por fim, o que se espera é a crescente evolução da raça humana, na busca incessante de suas realizações, procurando sempre a satisfação das partes envolvidas nas questões trabalhistas, em consonância com os princípios da proteção, da dignidade humana e da justiça.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo, demonstrar a realização do contrato de trabalho, suas características, requisitos, abordando também todas as causas tipificadas na Consolidação das Leis do Trabalho. Dando origem assim à dispensa por justa causa do empregado.

O contrato de trabalho, quando realizado, presume-se a continuidade do pacto laborativo por tempo indeterminado, razão esta que a princípio não se pensou e muito menos cogitou em rompimento deste vínculo. Muito embora, sendo real este fato jurídico tornou-se o objeto do presente estudo.

No decorrer do trabalho, há de se demonstrar que, requisitos como a personalidade, subordinação e onerosidade, estão implícitos na relação de emprego. Ou seja, o trabalho tem que ser realizado pessoalmente, de modo que sempre será desempenhado por pessoa física, não sendo possível ser realizado por pessoa jurídica. Neste último, se faz necessário que haja comutatividade, ou seja, equivalência entre o trabalho prestado e a contraprestação.

Este mesmo contrato é em regra consensual. O mesmo representa acordo de vontade que, no instante de sua formação é ele livre e soberano.

A partir do momento em que se o empregado recai sobre qualquer destes requisitos encenadores da dispensa, inicia-se todo o procedimento realizado dentro da legalidade. Isto no intuito de disciplinar as relações de emprego, podendo desta forma, vir até mesmo, a configurar a dispensa por justa causa do empregado.

Esta sanção acima mencionada é a maior penalidade que o empregado poderá sofrer, com reflexos em sua vida e de seus familiares. Por isso, para a caracterização da mesma, deverá ser instaurado um processo com a produção de provas robustas e incontestáveis, respeitando sempre o contraditório.

O Judiciário será o órgão competente para dirimir estes conflitos, sempre com autenticidade e imparcialidade.

Tendo em vista as questões apresentadas, objetivou-se, demonstrar de forma simples, os diversos procedimentos caracterizadores da dispensa por justa causa, dando ênfase as causas encenadoras. Também o controle pelo judiciário, impedindo assim seu uso indiscriminado pelo poder diretivo do empregador.

Importante esclarecer que em momento algum, houve a pretensão de esgotar completamente os tópicos abordados, uma vez que as questões tratadas são extremamente relevantes e complexas.

Desta forma, a finalidade do presente foi provocar uma reflexão acerca dos tópicos tratados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro, *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2007.
- DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2008.
- FERREIRA, Waldemar Martins. *Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1939. v.2.
- GOMES, Orlando Gomes e Elson Gotischalk. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2006.
- MACIEL, José Alberto Couto. *Direito do Trabalho ao Alcance de Todos*. 3ª ed. São Paulo: LTR, 1981.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 14ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.
- MARTINS, Sergio Pinto, *Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2004.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- NAGIB, Alfredo. *Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1972.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR. 2006.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Estudos de Direito do Trabalho*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Konfino, 1964.
- SALEM NETO, José. *Prática do Direito do Trabalho: Teoria: Jurisprudência: Modelos e Prática*. Araras, São Paulo: Bestbook, 1999.
- SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Débio; VIANNA, José de Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Freitas Bastos, 1961. v.1.
- SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*. 6ª.ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1974. v.2.
- VADE MECUM. *Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo. Saraiva, 2007.
- VADE MECUM. *Constituição da República Federativa do Brasil*. São Paulo. Saraiva, 2007.
- MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Justa Causa*. São Paulo: LTR, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13ª ed., São Paulo. LTR, 2014.

GIGLIO, Wagner D. *Justa Causa*. 7ª ed., São Paulo, Saraiva, 2000.

<http://www.superjuridico.com/jurisprudencia>> acesso em 01/09/2008.

<http://www.centraljuridica.com/jurisprudencia> > acesso em 01/09/2008.

ANEXO

JURISPRUDÊNCIAS

A presença de casos de dispensa por justa causa no Tribunal de Justiça da 3ª Região de Minas Gerais é constatado neste levantamento feito dia 02/09/2008 relacionados abaixo, devendo salientar que foi escolhido uma amostra;

4.1. Embriaguez

No caso de embriaguez foram encontrados 12 casos onde retiramos uma amostragem;

IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO

TRIBUNAL: 3ª Região

DECISÃO:17/12/2007

TIPO: RO NUM: 01073 ANO: 2006

NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 01073-2006-069-03-00-7

TURMA: Sexta Turma

Inteiro Teor

FONTE

DJMG DATA: 31-01-2008 PG: 13

PARTES

RECORRENTE(S): Firmo Sergio Eduardo - ME

RECORRIDO(S): Eloizio Goncalves

RELATORA

Convocada. Maria Cristina Diniz Caixeta

EMENTA

EMENTA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO - MOTORISTA - LEGALIDADE. Comprovado nos autos que o Reclamante vinha se apresentando embriagado ao serviço de motorista, a justa causa por embriaguez tem respaldo no art. 482, "f", da CLT, ainda mais em se considerando o risco que a natureza da

atividade exercida representa não só à vida do obreiro, mas de todos por ele transportados, bem assim àqueles que transitavam nas estradas onde passava. O conjunto probatório demonstrou, por outro lado, que o Reclamado advertiu e suspendeu o Autor imediatamente após a suspeita de embriaguez efetivando a realização do teste com etilômetro, para só após o resultado do referido teste, ou seja, três dias, despedi-lo por justa causa, estando correto o procedimento, porquanto confirmado pelo teste específico o excessivo teor alcoólico, o que foi ratificado pela prova oral produzida. Não houve punição em duplicidade, visto que a suspensão inicial foi aplicada preventivamente ao empregado suspeito de embriaguez, até a obtenção da prova material (resultado do teste) a ensejar a dispensa, por justa causa.

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário; no mérito, por maioria de votos, deu-lhe provimento parcial para validar a dispensa por justa causa aplicada ao Reclamante pelo Réu, excluindo da condenação o aviso prévio, 3/12 de férias proporcionais mais 1/3, 11/12 de 13o. salário proporcional, multa de 40% sobre o FGTS, R\$90,48 descontados na rescisão e determinação de fornecimento de guias para saque do FGTS e recebimento de seguro-desemprego, bem assim para reduzir a condenação em domingos e feriados para 11 (onze) horas em cada mês trabalhado, em dobro. Reduzido a condenação para R\$8.000,00, com custas no importe de R\$160,00; vencido, em parte, o Exmo. Desembargador Revisor.

4.2. Improbidade

Casos encontrados de Improbidade: 48 casos - amostragem 01.

IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO

TRIBUNAL: 3ª Região

DECISÃO: 18 04 2007

TIPO: RO NUM: 01216 ANO: 2005

NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 01216-2005-105-03-00-9

TURMA: Oitava Turma

Inteiro Teor

FONTE

DJMG DATA: 05-05-2007 PG: 28

PARTES

RECORRENTE(S): Claudio Jose Mendes Dias

RECORRIDO(S): Banco Bradesco S.A.

RELATOR

Convocado José Marlon de Freitas

EMENTA

EMENTA: JUSTA CAUSA - IMPROBIDADE - IMEDIATIDADE - CAUTELA DO EMPREGADOR. Não se pode entender configurado "perdão tácito" do empregador que somente aplica a penalidade da justa causa após o prazo médio de 60 dias do início da apuração dos fatos relacionados ao desvio de numerário por empregado de confiança. Ao empregador deve ser concedido o mínimo de prazo para apurar a ocorrência de falta grave, mormente quando se trata de ato de improbidade, em relação ao qual uma medida injusta pode trazer sérias conseqüências para a vida profissional do empregado. Desse modo, se falta grave foi confirmada pela auditoria interna do Banco e confessada pelo próprio empregado alternativa não resta senão validar a dispensa por justa causa, não havendo que se cogitar a hipótese de perdão tácito, quando a medida foi tomada dentro de prazo razoável, imediatamente após a verificação das irregularidades em relatório do Banco.

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso do reclamante, satisfeitos os pressupostos de admissibilidade; no mérito, sem divergência, deu-lhe parcial provimento apenas para isentá-lo do pagamento dos honorários periciais, devendo ser aplicado à espécie o disposto no Provimento no. 04, de 25 de maio de 2006.

4.3. Incontinência de Conduta

IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO

TRIBUNAL: 3ª Região

DECISÃO: 12 06 2007

TIPO: RO NUM: 00448 ANO: 2006

NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00448-2006-061-03-00-0

TURMA: Sétima Turma

Inteiro Teor

FONTE

DJMG DATA: 19-06-2007 PG: 17

PARTES

RECORRENTE(S): Carlos Roberto Ribeiro

RECORRIDO(S): Indústria de Material Belico do Brasil IMBEL

RELATOR

Paulo Roberto de Castro

EMENTA

EMENTA: JUSTA CAUSA INCONTINÊNCIA DE CONDUTA Caracteriza incontidência de conduta o procedimento desregrado do trabalhador que, no âmbito do trabalho, pratica ato de homossexualismo, em franca libertinagem, traduzindo-se em falta grave que autoriza a dispensa por justa causa, nos termos do artigo 482, b, da CLT. Uma vez comprovada a falta, escoa a fidúcia que deve permear a justa pactuação. Nesse caso, não pode mesmo lograr êxito o recorrente em se ver novamente integrado nos quadros do recorrido, mesmo que aprovado em concurso público.

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, à unanimidade, conheceu do recurso. No mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

4.4. Mau Procedimento

Casos encontrados 10 – amostragem 01

IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO

TRIBUNAL: 3ª Região

DECISÃO: 14 12 2006

TIPO: RO NUM: 00488 ANO: 2006

NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00488-2006-034-03-00-0

TURMA: Setima Turma

Inteiro Teor

FONTE

DJMG DATA: 19-12-2006 PG: 20

PARTES

RECORRENTE(S):Herbert Silva Teotonio

Viacao Riodoce Ltda.

RECORRIDO(S): os mesmos

RELATORA

Convocada Taísa Maria Macena de Lima

EMENTA

EMENTA: USO DE SUBSTÂNCIAS PSICOTRÓPICAS EM SERVIÇO - DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Confessado pelo próprio autor o uso de psicotrópicos para diminuir o sono durante as viagens que realizava na função de motorista, a dispensa por justa causa se impõe. É certo que o art. 482, "f" da CLT refere-se à apenas dispensa por justa causa devido a embriagues do empregado no local de trabalho. Todavia, o uso de tóxicos ou entorpecentes em serviço é comportamento que tem a mesma gravidade e ainda se encontra genericamente inserido na figura do mau procedimento, prevista no art. 482, alínea b, segunda parte, da CLT

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, à unanimidade, conheceu dos recursos. No mérito, sem divergência, NEGOU PROVIMENTO AO RECURSO DO RECLAMANTE E DEU PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DA RECLAMADA para limitar a condenação a 30 minutos extras diários decorrentes do intervalo intrajornada, com os reflexos deferidos na decisão de primeiro grau. Manteve o valor da condenação, por compatível.

4.5. Condenação Criminal

Casos encontrados 02 - amostragem 01

IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO

TRIBUNAL: 3ª Região

DECISÃO: 25 02 2002

TIPO: RO NUM: 191 ANO: 2002

NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00061-1994-063-03-00

TURMA: Sexta Turma

Inteiro Teor

FONTE

DJMG DATA: 08-03-2002 PG: 13

PARTES

RECORRENTE: Edmar Ferreira de Lima

Avicola Ipe Ltda

RECORRIDO: os mesmos

RELATOR

Juiz Hegel de Brito Bóson

EMENTA

EMENTA: JUSTA CAUSA - ATO DE IMPROBIDADE - SENTENÇA CRIMINAL - A absolvição do empregado no processo criminal, onde a culpa ou dolo, em conformidade com o tipo penal, devem restar sobejamente provados para fins de condenação do réu, não implica em não caracterizar a falta praticada como grave, capaz de ensejar a rescisão contratual pelo rompimento da fidúcia que rege a relação de emprego, em discussão aqui, na Justiça do Trabalho, onde se cogita da legitimidade da rescisão por justa causa. Lembre-se que, a palavra improbidade, de que trata a alínea "a" do art. 482/CLT significa má qualidade, imoralidade, malícia; ímproba é uma pessoa que não é honrada, que transgredir as regras da lei e da moral. Assim sendo, nem sempre, esse ato de improbidade corresponde a um tipo penal, embora ilícito. Portanto, mesmo que o empregado seja absolvido no processo criminal, no processo laboral, pode ser reconhecida a gravidade de sua falta em

torno do mesmo fato para fins de rescisão do contrato de trabalho, de forma a caracterizar a justa causa. Nessas circunstâncias, não há que se falar em ofensa à coisa julgada. Por óbvio, situação em contrário (condenado o empregado na esfera penal pelo mesmo fato, viesse a ser afastada a dispensa motivada na Justiça do Trabalho) é que nos causaria grande surpresa.

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, à unanimidade, não conheceu do recurso da reclamada, por deserto e conheceu do recurso do reclamante; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

4.6. Violação de Segredo

Casos encontrados 01 amostragem 01

IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO

TRIBUNAL: 3ª Região

DECISÃO: 26 04 2006

TIPO: RO NUM: 00997 ANO: 2005

NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00997-2005-030-03-00-6

TURMA: Quarta Turma

Inteiro Teor

FONTE

DJMG DATA: 13-05-2006 PG: 13

PARTES

RECORRENTE(S): Flavia Luiza Moraes Santos

RECORRIDO(S): BM Comercial Ltda.

RELATOR

Luiz Otávio Linhares Renault

EMENTA

EMENTA: E-MAIL - LIMITES - USO CORPORATIVO E PESSOAL - PODER EMPREGATÍCIO - DISCIPLINA - CONSEQÜÊNCIAS INTRA- CONTRATUAIS - PUNIÇÃO - A sociedade informacional caracteriza-se por uma moderna e sofisticada

rede de comunicações baseada em verdadeiras bolhas de fibra ótica, que favorecem, por assim dizer, a colocação do mundo, em tempo real, sob as mais variadas formas de conexão e intercomunicação, na tela do computador, permitindo ao usuário, em alguns casos, ser mero expectador, e, em outros, verdadeiro partícipe, on line, dos fatos mais importantes que acontecem em qualquer parte do globo terrestre, e até fora dele, desde que haja tecnologia disponível no local. A internet tornou o mundo virtual e sensorialmente menor e, por conseguinte, concretamente mais próximo, em termos de informação, de comunicação e de um comércio, há muito, denominado de comércio eletrônico, em determinadas áreas, como é o caso daquelas abrangidas pelas empresas virtuais amazon e submarino, com um volume de negócios superior ao comércio tradicional, isto é, o presencial. O e-mail - uma das inúmeras facetas deste admirável e inesgotável mundo novo das comunicações e das relações entre os homens - constitui a forma mais moderna, segura, rápida, econômica, eficiente e usual de intercâmbio entre as pessoas, de modo que é o reflexo de uma combinação de sistemas utilizados no acesso, no registro, no tratamento e na transmissão de dados e de outros tipos de informações e de mensagens, que exigem uma rede de garantias jurídicas mínimas para os seus usuários. Atualmente, já se fala de inclusão cultural digital, para se referir a uma nova geração de direitos fundamentais, no mesmo nível de importância da saúde, da educação, da moradia, da alimentação, da liberdade, e essa será uma questão que, em breve, estará na pauta dos governantes de qualquer país, sendo certo que, acaso desdenhada, conduzirá milhões de pessoas ao isolamento das grandes conquistas tecnológicas em todas as áreas do saber humano. Fraquejará o Estado, diminuir-se-á a cidadania, onde não houver inclusão digital. Com a internet, o mundo que sempre foi redondo ficou plano, embora a desigualdade ainda seja um desafio a ser vencido. O cidadão comum, o empregado, o dirigente, o empresário, não há quem não possua (ou não queira possuir) um correio eletrônico e dele não faça uso várias vezes ao dia, seja em sua residência, na empresa, no colégio, na faculdade ou em lan-houses. No ambiente empresarial, o computador destina-se à prestação de serviços, que, como qualquer outro instrumento de trabalho, por natural e costumeira concessão da empregadora, via de regra, também pode ser utilizado racionalmente para fins pessoais, sem prejuízo ao bom andamento dos serviços.

Isso sempre aconteceu e ainda acontece, embora em menor escala devido a disseminação do aparelho celular, por exemplo, com o telefone fixo, e mais recentemente, com o automóvel, com o palmtop, com o lap top, com o ticket refeição etc. Todavia, nada impede que a empregadora vede essa prática, deixando de modo claro e expresso, verbalmente ou por escrito, para os empregados que é proibido o uso do computador da empresa, dentro ou fora do horário de expediente, para fins pessoais. Nessas condições, se o empregado desobedece e acessa a internet ou o seu e-mail pessoal em computador da empresa, independentemente do conteúdo da mensagem, estará praticando ato de insubordinação ou de indisciplina, dependendo da natureza do comando, se genérico ou pessoal. O importante é que o empregado esteja ciente dos limites do uso do computador: o que pode e o que não pode fazer a partir do equipamento empresarial. Neste contexto, torna-se desnecessária a prática de qualquer ato, que deve ser repudiado, cujo objetivo seja a violação do e-mail pessoal do empregado, exceto em casos extremos em que isso se torne indispensável para fins de prova em processo judicial, se for o caso mediante autorização judicial, uma vez que o simples uso indevido da ferramenta de trabalho já configura, si por só, a justa causa, como tal capitulada no art. 482, alínea h, da CLT. No tratamento de questões tão agudas e sensíveis a direitos fundamentais, é importante salientar que a lesão à intimidade está ligada ao poder do Estado, bem como ao poder de particulares, e ambos desafiam tratamento severo. Na esfera da relação entre o empregado e o empregador, portanto, no campo restrito do Direito do Trabalho, vigoram, como no Direito Penal, com óbvias reciprocidades e interesses tutelados e tonalidades diferentes, as regras constitucionais da inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, da imagem, do sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas e, acrescentaria eu, eis que o rol não é taxativo, podendo ser ampliado a outros atributos da personalidade, das mensagens armazenadas em e-mails, tudo conforme previsto no art. 5-o., incisos, X e XII, da Carta Magna. Grinover nota que o objeto da tutela relativa ao sigilo de correspondência, ao qual penso se deva associar o correio eletrônico, é dúplice: "de um lado, a liberdade de manifestação de pensamento; de outro lado, o segredo, como expressão do direito à intimidade". (Ada Pellegrini Grinover. Liberdades

Públicas e Processo Penal, p. 306). Ora bem, o rastreamento e a violação do conteúdo das mensagens enviadas e recebidas via e-mail do empregado, ainda que em computador de propriedade da empresa, implicam ato que poderia tentar cunhar, denominando-o de "desterritorialização do poder empregatício", do qual o empresário definitivamente não é detentor, uma vez que para exercer o seu direito de fiscalizar e eventualmente de punir determinado empregado, por desrespeito a regras de conduta vigentes no ambiente exclusivo de trabalho, quase sempre necessitará invadir a intimidade, a vida privada, a liberdade de pensamento, o sigilo de correspondência e de comunicações de dados, tanto do seu empregado quanto de outrem, isto é, de terceiro a quem foi enviada ou de quem foi recebida a mensagem, mas que não se encontra sob o manto da subordinação prevista no art. 3-o., da CLT, a não ser que, absurdamente, a mensagem tenha sido enviada para a própria pessoa ou circule apenas na rede da empresa entre os empregados. Em se tratando de ilícito trabalhista e não penal, o terceiro não pode ser alcançado pelos tentáculos organizacionais da empresa. É inegável que o avanço tecnológico tem sido mais veloz do que a evolução do Direito, com forte pressão sobre o ser humano, o que, em determinados casos, o tem levado a abdicar de valores que lhe são tão nobres, porque fruto de árdua e sofrida conquista de gerações passadas, e também porque integrantes da categoria dos direitos fundamentais. Nesse espaço de tensão entre os homens e o poder, entre os homens e as máquinas, é indispensável que se encontre um ponto de harmonia em que as garantias constitucionais não sejam desprezadas em nome da modernidade, da produtividade, da qualidade total e do lucro. Eis o papel que entendo caber aos operadores do Direito para uma efetiva tutela da intimidade, na qual se insere a inviolabilidade de correspondência, inclusive a eletrônica: preservação da privacidade do conteúdo dos e-mails, verdadeira extensão da vida e dos segredos mais íntimos das pessoas, exceto nas hipóteses em que tal invasão se torne realmente indispensável para a apuração da verdade dos fatos e mediante prévia autorização judicial, já que, por outro lado, a pré-constituição da prova, como salientou o juiz Caio Vieira de Mello, quando produzida por uma das partes direta e pessoalmente envolvida na mensagem, desafia certificação cartorial, por iniciativa do remetente ou do

destinatário, únicas pessoas, que, em princípio, podem ter acesso ao conteúdo de determinadas mensagens.

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento parcial para condenar a Reclamada a pagar à Reclamante, com juros e correção monetária, na forma das Súmulas 200 e 381, do TST, observadas as deduções legais do IR e das contribuições previdenciárias, o aviso prévio de 30 dias, 10/12 do 13o. salário de 2005, 05/12 de férias proporcionais, com 1/3, a multa de 40% do FGTS, as horas extras que excederem da oitava diária e da quadragésima quarta semanal, observado o adicional de 50%, de acordo com a jornada das 8 às 17:45 horas, com uma 01 (uma) hora de intervalo intrajornada para alimentação e descanso e, em dois sábados por mês, das 8 às 12 horas, devendo ser considerado que, a partir de 20/04/04, a saída ocorria às 18 horas, de segunda a sexta-feira, e que, uma vez por semana, em média, em todo o período trabalhado, a Autora parava de trabalhar 01 (uma) hora antes dos referidos horários; bem como as repercussões das horas extras nos RSRs e também as repercussões deles (das horas extras e dos RSRs) no cálculo dos 13os. salários, das férias, com 1/3, do aviso prévio, do FGTS + 40%, devendo a Reclamada fornecer as Guias TRCT, cód. 01 e as guias CD/SD, para o gozo do Seguro- Desemprego. A eg. Turma declarou que as parcelas deferidas têm natureza salarial para fins de incidência das contribuições previdenciárias, à exceção dos valores deferidos a título de férias proporcionais, com 1/3, aviso prévio e FGTS com a multa de 40%. Invertidos os ônus da sucumbência, custas, pela Reclamada, no importe de R\$200,00, calculadas sobre R\$10.000,00, valor arbitrado à condenação.

4.7. Ato Lesivo

Casos encontrados 02 – amostragem 01

IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO

TRIBUNAL: 3ª Região

DECISÃO: 02 08 2004

TIPO: RO NUM: 00470 ANO: 2004

NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00470-2004-018-03-00-7

TURMA: Sexta Turma

Inteiro Teor

FONTE

DJMG DATA: 13-08-2004 PG: 06

PARTES

RECORRENTE(S): Aline Gontijo Braga

RECORRIDO(S): Sociedade de Ensino Superior Estacio de Sa

RELATOR

Juiz Ricardo Marcelo Silva

EMENTA

EMENTA: JUSTA CAUSA. Demonstrando os elementos dos autos que a reclamante, trabalhando na parte administrativa da escola, excedeu-se injuriando um aluno, tem-se por configurado o mau procedimento e o ato lesivo à honra e boa fama, faltas graves que autorizam a dispensa por justa causa como efetuada pelo empregador.

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, negou-lhe provimento.

4.8. Abandono de Emprego

Casos encontrados 20 – amostragem 01

IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO

TRIBUNAL: 3ª Região

DECISÃO: 23 10 2007

TIPO: RO NUM: 00449 ANO: 2007

NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00449-2007-026-03-00-9

TURMA: Segunda Turma

Inteiro Teor

FONTE

DJMG DATA: 31-10-2007 PG: 9

PARTES

RECORRENTE(S):Emerson Carlos de Andrade

Janilson Jose Alves

RECORRIDO(S): os mesmos

RELATOR

Jorge Berg de Mendonça

EMENTA

EMENTA: JUSTA CAUSA - ABANDONO DE EMPREGO - A caracterização do abandono de emprego demanda prova robusta tanto da ausência continuada e injustificada quanto da livre intenção do empregado de abandonar a relação jurídica, de modo a deixar indene de dúvidas o seu desinteresse por ela. Tal situação não se caracteriza na hipótese em que o empregado, diante do atraso salarial que já lhe impossibilitava a própria subsistência, ter cobrado do empregador seu pagamento, dizendo que estava sendo inviabilizada a continuação da relação por causa dessa mora. Tais circunstâncias, além de justificarem até mesmo a rescisão indireta do contrato, com base no art. 483, "d", da CLT, quando muito, caracterizariam pedido de demissão, mas jamais o abandono de emprego.

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, unanimemente, conheceu de ambos os recursos e rejeitou a preliminar de nulidade processual argüida; sem divergência, deu provimento parcial aos apelos para, quanto ao do reclamado, limitar o pagamento da complementação salarial, a ser feito relativamente aos meses da admissão até 30.11.06, ao valor mensal de R\$335,00; ao do reclamante, para deferir a este o pagamento dos salários dos meses de dezembro de 2.006 e janeiro de 2.007, no montante mensal de R\$400,00; mantido o valor da condenação.

4.9. Dolo ou Culpa

Casos encontrados 368 – amostragem 01

IDENTIFICAÇÃO DO ACÓRDÃO

TRIBUNAL: 3ª Região

DECISÃO: 17 12 2007

TIPO: RO NUM: 00601 ANO: 2007

NÚMERO ÚNICO PROC: RO - 00601-2007-101-03-00-5

TURMA: Sexta Turma

Inteiro Teor

FONTE

DJMG DATA: 31-01-2008 PG: 9

PARTES

RECORRENTE(S): Fundação Educacional de Machado - FEM

RECORRIDO(S): Tito Flavio Bellini Nogueira de Oliveira

MULTICOOP - Cooperativa de Trabalho dos Profissionais de Informática e em Serviços Logísticos Ltda.

RELATORA

Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta

EMENTA

EMENTA - INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS - EXTRAVIO DA CTPS - INEXISTÊNCIA. O extravio da CTPS é infração administrativa que autoriza a imposição de multa pelos órgãos fiscalizadores, caso haja comprovação da culpa do empregador na sua ocorrência, consoante previsto no art. 52 da CLT, mas não chega, por si só, a ponto de autorizar a indenização por danos morais e materiais, porquanto a matéria exige comprovação suficiente da existência de ato ilícito, dano e culpa do empregador (art. 927 do Código Civil Brasileiro).

DECISÃO

DECISÃO: A Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso; no mérito, sem divergência, deu-lhe provimento para excluir da condenação a indenização por danos morais e materiais. Reduzido o valor da condenação para R\$8.000,00, com custas processuais no importe de R\$160,00.

4.10. Jogos de Azar não encontrados

4.11. Atos de indisciplina não encontrados

Podemos verificar assim a presença da justa causa em nosso Tribunal Regional do trabalho, agindo coerentemente com a lei.