

Direito do Trabalho

Professor: Aline Leporaci

Hipóteses de justa causa

Resumo

Hipóteses de justa causa art. 482, 482A e 482B, da CLT.

Rol taxativo como regra geral para os empregados

Podemos ter hipótese de justa causa com previsão em uma norma específica de uma categoria como na lei de empregado doméstico 150/2015 temos alguns incisos que são específicos de empregados domésticos para aplicação da justa causa, mas para empregados em geral o rol do artigo 482 é o principal e um rol taxativo para a maioria dos empregados.

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

O ato de improbidade é constituído pelas condutas faltosas praticadas pelo empregado ao empregador que provoque um dano patrimonial ao empregador ou a algum terceiro com o qual o empregador tenha contato

em virtude do contrato de trabalho. Tem como objetivo alcançar benefícios para si próprios ou para outrem e em regra denota um crime ou uma contravenção penal.

Características do ato de Improbidade:

- Prejuízo patrimonial ao empregador ou terceiro com o qual o empregado tenha contato em virtude do contrato de trabalho.
- Objetivo de alcançar benefício para si ou para outrem e normalmente o ato praticado pelo empregado denota um crime ou uma contravenção penal.

Exemplos: o empregado furtou uma câmera do empregador (um crime de furto para obter vantagem para si ou para outrem) e traz prejuízo ao patrimônio do empregador.

Exemplo: uma vendedora de uma loja acaba pegando a carteira de uma cliente. Esse ato causará prejuízo patrimonial a um terceiro com o qual o empregado tem contato em virtude do contrato de trabalho. É caracterizado como crime de furto e alcança benefício para o próprio empregado. Sendo um ato de improbidade.

A grande dúvida que se tem com o ato de improbidade é saber se para confirmação desse ato justamente porque denota um crime ou contravenção penal se haverá a necessidade que esteja em curso uma ação na vara criminal. Não há necessidade, pois não é requisito essencial para confirmação da justa causa que nós tenhamos em curso uma ação na vara criminal. Se houver uma ação penal em curso tramitando paralelamente a tramitação da reclamação trabalhista, em regra é razoável que os juízes do trabalho determinem a suspensão do andamento da reclamação trabalhista aguardando o trânsito em julgado da ação criminal, porque, em regra, o resultado da ação penal influenciará no resultado da reclamação trabalhista.

Normalmente há uma vinculação de dependência de resultado entre o resultado da ação penal e reclamação trabalhista. Até porque se na ação criminal o réu for tido como culpado o juiz da vara do trabalho terá que acolher a justa causa. Mas se ele for inocentado deverá ser afastada a justa causa. O único da ação penal que não vincula a decisão do juiz do trabalho é se na ação criminal houver uma decisão com absolvição por insuficiência de provas. Caso não haja prova cabal do crime a presunção de inocência fará com que o réu seja absolvido.

No entanto, no juízo trabalhista, posteriormente, haja produção de provas que não foram produzidas na vara criminal. A única decisão da ação penal que não vincula a reclamação trabalhista será uma possível absolvição por insuficiência de provas. Para que não haja decisões contraditórias acerca dos mesmos fatos é razoável que se determine a suspensão da tramitação do processo para que posteriormente se tenha maior certeza acerca da justa causa a ser aplicada.

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

Na alínea b temos incontinência de conduta ou mau procedimento. É a conduta culposa do empregado que atinja a moral (**sob o ponto de vista sexual**) e que por isso prejudique o ambiente de trabalho ou obrigações contratuais. Obrigatoriamente deverá ter repercussão no contrato de trabalho. A conduta culposa do

empregado que atinja a moral dos bons costumes do ponto de vista sexual e por conta disso acaba trazendo repercussões negativas para as obrigações contratuais ou para o ambiente de trabalho.

Exemplos: dois empregados foram pegos tendo relações sexuais no local de trabalho, três empregados foram vistos tendo acessos a sites pornográficos durante o horário de trabalho utilizando a rede de computadores da empresa.

No caso do mau procedimento também é uma conduta culposa praticada dentro do local de trabalho, mas que traz repercussões negativas para as obrigações contratuais, **porém sem nenhuma conotação com procedimentos sexuais**. Tem que atingir a moral e aos bons costumes.

Exemplos: o empregado que é visto fazendo o uso de entorpecentes no local de trabalho, o empregado que diz ter uma habilidade técnica, mas nunca apresenta esse certificado técnico.

Um ato de improbidade que está muito em voga é a apresentação de atestado médico falso, pois é visto como um crime ou contravenção penal.