

Direito do Trabalho

Professor: Aline Leporaci

Hipóteses de justa causa

Resumo

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

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.

A diferença que nós temos entre a letra j e a letra k é que na letra J o ato lesivo honra ou da boa fama ou as ofensas físicas são praticadas contra qualquer pessoa, no caso da letra K os atos lesivos são praticados contra o empregador ou superior hierárquico. O que difere as alíneas é a pessoa contra quem será praticado o ato lesivo da honra, boa fama ou as ofensas físicas.

Muito cuidado, **contra qualquer pessoa no ambiente de trabalho** ou com qual o empregado tenha contato em virtude do contrato de trabalho. Aqui por exemplo os atos poderiam ser praticados contra um subordinado ou contra um cliente. Letra K obrigatoriamente contra o empregador ou superior hierárquico.

Exemplo: se acontecer uma briga ou ofensas entre empregados de mesma hierarquia ou entre um de hierarquia superior e inferior ou algum terceiro será aplicada a letra J. Se existir alguma coisa praticada contra o superior hierárquico ou contra o empregador será aplicada a letra K.

O ônus da prova na prática desses atos é do empregador, no entanto esse ato lesivo da honra lesiva e da boa fama ou essas ofensas físicas poderão ser afastadas se praticados em legítima defesa própria ou de outrem.

Exemplo: se uma pessoa foi ofendida fisicamente ou moralmente pelo empregador e como resposta o empregado agride o empregador verbal ou fisicamente em legítima defesa irá servir para afastar a justa causa.

Exemplo: um subordinado de uma empresa contra um cliente ou terceiro agride física ou verbalmente em legítima defesa afastará a justa causa.

O que deverá ser observado é se o ato for alegado e o empregado negar, como é uma alegação de justa causa o ônus caberá ao empregador. Se, no entanto o empregado confirma esses atos, mas alega a legítima defesa a comprovação da legítima defesa é ônus do empregado.

A legítima defesa tal como ocorre no direito penal ela só servirá para afastar uma justa causa se esta for

utilizada dentro de meios moderados.

l) prática constante de jogos de azar.

Há duas possibilidades do que seria essa justa causa, primeira:

- Englobaria apenas as hipóteses de jogos proibidos por lei aonde seria necessário à habitualidade e constância no jogo
- Não há restrições sobre jogos proibidos, quaisquer jogos poderiam ser enquadrados como a hipótese de justa causa desde que seja habitual ao ponto de afetar o contrato de trabalho ou de ocorrer dentro do local de contrato de trabalho.

Jogo de azar: diferentemente do que as pessoas pensam é jogo em que a sorte é o elemento necessário para o jogo. A sorte é fato primordial para o enquadramento como jogo.

Estaria englobado na justa causa mediante duas hipóteses. Só estaria englobados nessa justa causa a prática de jogos proibidos por lei. O empregado só poderia ser dispensado por justa causa se ele estivesse jogando bingo, jogo do bicho, roleta, cassino.

O segundo entendimento que é o majoritário. Não serão enquadrados nessa hipótese de justa causa somente jogos proibidos por lei, mas sim quaisquer tipos de jogo que ocorrem no local de trabalho ou que a dedicação do empregado não o permita continuar trabalhando adequadamente entram nesse tipo de justa causa. Não sendo permitido pelo empregador, claro.

Exemplo: o bingo não é proibido, mas o empregado desenvolve esse jogo dentro do local de trabalho.

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

O empregado será demitido por justa causa porque perdera sua habilitação especial ou deixou de ter alguns ou os requisitos necessários por lei para o exercício da profissão em **decorrência de uma conduta dolosa por parte do empregado**. Aqui não basta a configuração de culpa precisa de conduta dolosa ou intencional do empregado.

Exemplo: o empregado em virtude do dolo perde a carteira de motorista que era específica para dirigir o caminhão. Conduta dolosa a dispensa será por justa causa.

Exemplo: se o empregado é simplesmente imprudente, avançando semáforos vermelhos ou trafegou acima da velocidade permitida e sua conduta culposa fez com que ele perdesse a habilitação. Sua dispensa não será por justa causa e sim sem justa causa.

Exemplo: o empregado que tem habilitação para ser médico e em virtude de atos praticados por ele perde o direito de exercer a medicina. Como exemplo: o caso do médico injetar silicone industrial de maneira irregular em pacientes. Isso fará com que o médico perca o CRM, se ficar comprovada a conduta dolosa.