

Direito do Trabalho

Professor: Aline Leporaci

Extinção do Contrato de Trabalho

Resumo

Requisitos circunstanciais:

- **Nexo causal entre a falta e a penalidade.**
- **Adequação e proporcionalidade entre a falta cometida e a punição aplicada**
- **Imediaticidade da punição**
- **Ausência de perdão tácito**
- **Singularidade na punição**
- **Ausência de discriminação**
- **Caráter pedagógico do poder disciplinar do empregador**

Nexo causal entre a falta e a penalidade

Esse primeiro requisito deverá haver uma total ligação e interdependência entre aquilo que o empregado praticou e a penalidade que lhe foi aplicada, ou seja, o empregador estará aplicando uma penalidade em decorrência de uma atitude equivocada do empregado. Haverá sempre uma relação intrínseca entre aquilo que o empregado fez e aquilo que o empregador lançou como forma de punição.

Adequação e proporcionalidade entre a falta cometida e a punição aplicada

Além de haver o nexo de causalidade deve haver uma adequação e proporcionalidade entre a falta cometida e a punição aplicada. Na verdade a ideia de adequação diz respeito à qualidade da penalidade aplicada enquanto a proporção tem ligação com a quantidade. Ou seja, o que o empregador irá verificar? A falta do empregado. Frente à falta do empregado qual será o tipo de penalidade a ser aplicada? Advertência, suspensão, dispensa por justa causa? Isso será a qualidade o tipo de pena que será escolhida na hora da aplicação. Escolhido a advertência ela poderá ser escrita ou verbal, suspensão em até 30 dias ou poderá ser justa causa. Esse requisito da justa causa é o mais importante a ser analisado, pois se houver uma inadequação ou não houver uma proporcionalidade, isso quer dizer que o empregador exagerou na hora de punir, se ele exacerbou do poder de punição a justa causa será afastada, pois entende-se que não houve uma proporcionalidade.

Exemplo: o empregado nunca faltou ao serviço um dia ele faltou e o empregador mandou o funcionário embora por justa causa. É adequada essa aplicação? Foi tão grave ao ponto de romper o contrato? Não. A pena aplicada foi desproporcional em qualidade e quantidade superiores aquilo que razoavelmente se espera.

Dentro de uma ideia do que o empregador pode fazer para punir ou não o judiciário trabalhista irá analisar se houve ou não uma conduta desproporcional ou inadequada por parte do empregador. Se o empregador exagerou na hora de punir a justa causa será afastada.

Imediatividade da punição

A imediatividade da punição é automaticamente a partir não do ato praticado, mas da ciência do empregador do ato faltoso. O empregador deverá tão logo a partir da ciência do ato praticado (faltoso) imediatamente punir o empregado. A partir do momento da ciência o empregador deverá punir o empregado. Algumas empresas abrem procedimentos administrativos para investigar o caso para depois punir. O empregador que abre um procedimento ele não está inerte e sim se embasando em provas concretas para punir corretamente. Essa ideia de imediatividade pode ter a sua análise diferida no tempo, sua ideia de quantidade de dias um pouco elástico se o empregador tiver por hábito ou precaução proceder a abertura de inquérito administrativo para melhor apuração dos fatos.

A ideia de imediatividade é que o empregador não pode ficar inerte quando tem ciência do ato faltoso. Posto isto, se ele está investigando ele não está inerte, logo não há aqui uma ideia de tempo específico.

Ausência de perdão tácito

Decorre da imediatividade, pois esses dois requisitos caminham juntos, porque se o empregador não punir imediatamente entende-se que ele perdoou o empregado ao revés disso e se ele punir imediatamente não haverá perdão tácito.

O perdão tácito decorre de uma demora na aplicação da punição quando o empregador já tem ciência e certeza de que o empregado cometeu um ato grave ao ponto de romper um contrato por justa causa. Esses dois critérios atuam e caminham em conjunto.

Singularidade na punição

Isso significa que cada ato praticado pelo empregado só pode ser punido uma única vez levando em consideração o princípio non bis in idem, ou seja, não posso punir duas vezes em decorrência do mesmo ato praticado. Singularidade da punição.

Exemplo: o empregado furtou e o empregador o suspende e quando acaba a suspensão o empregador se atenta que não deveria suspender e resolve mandar o empregado embora por justa causa após voltar da suspensão, mas não pode. Caso já tenha sido aplicada uma punição mais branda que seja, ainda que o empregador em tese tivesse a possibilidade de aplicar uma punição mais severa, caso já tenha sido aplicada uma já era, pois ele terá que esperar acontecer um novo ato faltoso para aplicar se for o caso uma justa causa.

Ausência de discriminação

As penalidades não podem ser aplicadas de forma diferentes para empregados que tiveram a mesma participação no ato faltoso, ou seja, quando um fato envolve mais de um empregado se todos tiveram o mesmo tipo de participação, em regra devem ser punidos de uma mesma forma para que não haja discriminação entre os coparticipes. Todos em regra devem receber a mesma punição. Não pode haver uma discriminação por parte do empregador aplicando penalidades diferentes para empregados que tenham praticado a mesma coisa. Claro que, a depender do que tenha sido praticado o empregador poderá analisar a vida pregressa do empregado na empresa para saber qual o tipo de punição aplicar. Mas se todos têm uma vida semelhante e participarem da mesma forma deverão ter aplicações iguais, caso haja aplicação de punições diferentes aquele que teve a punição mais severa terá sua punição abrandada para se equivaler aos demais.

Caráter pedagógico do poder disciplinar do empregador

A aplicação dessa penalidade irá servir para duas coisas quais sejam: para que outros empregados tenham a ciência de que atitudes de certa monta não são tolerados pela empresa, mas também existe o caráter pedagógico para o empregado ter ciência de que atitudes de certa monta podem resultar para ele futuros outros rompimentos em outros contratos de trabalho. Na verdade a justa causa não serve para punir tão simplesmente, mas para demonstrar para o empregado e para os outros empregados que condutas como aquelas que geraram a justa causa não são toleradas. Há um caráter pedagógico duplo. Serve para o empregado ter ciência que certas atitudes não são toleradas e que possivelmente se ele continuar atuando dessa forma ele será dispensado por justa causa ou receberá outras punições em outros lugares que ele trabalhar. Mas também existe o caráter pedagógico perante os demais empregados, pois outros empregados também terão a ciência de que se procederem de maneira incorreta o caminho será o mesmo resultando a justa causa.