

## Direito do Trabalho

Professor: Aline Leporaci

Hipóteses de justa causa

### Resumo

---

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

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

Hipótese de justa causa por desídia que nos dá a ideia de trabalhador preguiçoso, negligente, relapso e culposamente improdutivo a ideia de desídia nos leva a noção de desleixo no cumprimento das obrigações contratuais e conseqüentemente é caracterizado como improdutivo que sempre chega atrasado ou sai mais cedo e todos conseguem atingir a meta menos o empregado desidioso. A desídia decorre de atos repetidos dificilmente vamos enquadrar a desídia como um único ato praticado pelo empregado. Até pode ser, mas não é muito comum. Normalmente o comportamento desidioso é reincidente não podendo chamar o empregado preguiçoso em um único dia que ele chegou mais tarde, como regra geral não é analisada apenas um único ato e sim atos reiterados para caracterizar a desídia.

**Os grandes exemplos de desídia são os empregados que chegam tarde ou saem mais cedo do trabalho sem justificativa**

A desídia é um bom exemplo de justa causa em que normalmente a jurisprudência requer que antes de ser aplicada o empregador puna o empregado de outra maneira antes com uma penalidade um pouco mais branda. Como regra geral precisa-se de reincidência. O empregador deverá tornar evidente ao empregado que suas condutas faltosas não são boas condutas, como exemplo, faltar com frequência. O empregador só conseguirá demonstrar ao empregado com a aplicação de punições mais brandas antes de aplicar a desídia.

A desídia é um grande exemplo em que compete ao empregador antes de chegar ao caso extremo de rescisão que puna o empregado anteriormente dentro da gradação penal (advertência e suspensão) para que depois se chegue a uma desídia. Em casos excepcionais pode ser que o juiz consiga confirmar ou aplicar uma desídia em uma única oportunidade que o empregado tenha sido relapso, negligente ou preguiçoso.

Por exemplo: o gerente de uma empresa em determinado dia deve estar presente na empresa do dia em que o Diretor geral das empresas passa em todas as filiais. Ao invés do empregado estar na empresa no dia marcado às 9 horas este acaba chegando atrasado 12 horas.

**f) embriaguez habitual ou em serviço;**

Embraguez habitual era o empregado alcoólatra e por esse motivo em uma primeira oportunidade em que o empregador verificasse que o empregado por conta do vício não estava conseguindo desenvolver as funções a ele atribuídas o empregador poderia mandar o empregado embora.

Atualmente esse entendimento mudou, pois, em determinado momento o alcoolismo foi enquadrado como doença pela OMS (Organização Mundial da saúde). Logo tendo um empregado doente não se pode mandar o empregado embora. A partir do enquadramento do alcoolismo como doença pela OMS o procedimento a ser adotado pelo empregador ao verificar que o empregado encontra-se doente automaticamente o empregador nos primeiros quinze dias interromper o contrato de trabalho do empregado e a partir do décimo sexto dia encaminhá-lo ao INSS para que o contrato dele permaneça suspenso e o empregado deverá fazer todo o tratamento necessário para poder se curar dessa doença. Recebendo alta o empregado retorna ao trabalho e se em uma segunda oportunidade o empregado é pego embriagado e trazendo a impossibilidade de cumprir com suas obrigações contratuais poderá o empregador dispensar por justa causa o empregado. Não sendo qualquer alcoolismo.

### **Uma das funções sociais da empresa é o cuidado da saúde do trabalhador.**

Embragues em serviço (não há sinal de alcoolismo)

**Exemplo:** em um dia o empregado bebe muito ficando embriagado e fora trabalhar.

Nesse segundo tipo de embraguez tudo irá depender de como o empregador irá proceder. Pode ser que o empregador releve aplicando mera advertência ou suspensão, mas podendo também ser aplicada a justa causa. Uma dúvida frequente é se no horário do almoço a pessoa pode tomar um chope ou taça de vinho, vai depender muito da função exercida na empresa.

Exemplo: um motorista não pode beber e dirigir

Exemplo: um trabalhador de departamento de pessoal bebe uma taça de vinho e retorna ao trabalho. Tudo dependerá da quantidade ingerida e da função a ser exercida.

Vale ressaltar que pode ser aplicada analogicamente essa ideia do artigo 482 alínea f a qualquer outro tipo de droga.