

Direito do Trabalho

Professor: Aline Leporaci

Hipóteses de justa causa

Resumo

g) violação de segredo da empresa;

O objetivo dessa possível justa causa é guardar informações confidenciais e sigilosas em que o empregado tem acesso em virtude do contrato de trabalho, ou seja, se o empregado tem acesso a determinadas informações em virtude do contrato de trabalho ele não poderá divulgar essas informações. Se a divulgação trouxer ou puder trazer perdas para a empresa não poderá ser divulgado.

Ainda que não haja cláusula de confidencialidade no contrato de trabalho. Nem tudo o empregador põe no contrato de trabalho. Tudo isso se pauta na necessária fidúcia existente entre empregado e empregador independentemente de haver uma cláusula de confidencialidade ou não.

Exemplo: o empregado que tem acesso a fórmula da Coca-Cola esse é o caso mais extremo, pois sabemos que pouquíssimas pessoas tem acesso a essa fórmula.

Exemplo: uma empregada que trabalha em uma fábrica de sapatos tem acesso à nova coleção da empresa. Se aproveitando dessa condição a empregada divulga a concorrente os protótipos dos sapatos modelos causando prejuízos ao empregador.

Logo é dever do empregado guardar segredo, pois causa prejuízo ao empregador. Estamos falando de segredo de negócios e não de segredos ilícitos cometidos pela empresa. Caso sendo ilícitos cometidos pela empresa não só o empregado pode como deve divulgar as autoridades competentes. O empregado não pode divulgar o ilícito ou a irregularidade a terceiros para chantagear o empregador. Pois viola o segredo da empresa e quebra a confiança entre empregado e empregador.

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

O ato de indisciplina é o descumprimento de ordens e diretrizes gerais enquanto a insubordinação é o descumprimento de ordens ou diretrizes específicas dadas ao empregado.

Exemplo: essa imagem na empresa caracteriza uma ordem geral, pois nenhum empregado pode fumar.



Exemplo: uma técnica que trabalha com raio-x recebe uma ordem do seu empregador informando que ela não poderá entrar na sala de raio-x sem a roupa específica. Se a empregada descumpri a ordem será caracterizada a insubordinação.

Assim como acontece na desídia um ato de indisciplina ou de insubordinação para q ele venha a ser confirmado como ato de justa causa requer, pela maioria da jurisprudência, que o empregado já tenha praticado descumprimentos parecidos ou até outros descumprimentos contratuais e que o empregador tenha punido esse empregado de alguma outra forma mais branda antes de chegar a em um caso extremo de justa causa. Para demonstrar ao juízo que a empresa tentou alertar ao empregado que a conduta praticada pelo empregado era contrária às normas da empresa.

O ato de insubordinação e indisciplina dificilmente verifica-se o empregado disciplinado em um único descumprimento, pois como regra geral requer atitudes semelhantes por parte do empregado e que antes desse ato extremo o empregador tenha apenado o empregado com penalidades mais brandas. Sabendo-se que, de acordo com o caso concreto pode ser que em um único ato praticado pelo empregado gere a justa causa.