

## Direito do Trabalho

Professor: Aline Leporaci

Hipóteses de justa causa

### Resumo

---

**São duas as hipóteses de justa causa conforme artigo 482 alínea c da CLT.**

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

**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;**

Na primeira parte da alínea temos a justa causa de concorrência desleal. É quando a conduta do empregado afronta expressamente o contrato ou afronta algum pacto implícito entre as partes para que não haja uma concorrência de produtos ou tecnologias utilizadas pelo empregador frente a outras empresas, na verdade o que há aqui é uma ofensa implícita ou explícita de uma possível exclusividade nos serviços prestados ou no conhecimento que o empregado tenha acerca de produtos comercializados, vendidos ou divulgados pelo empregador. Nesse primeiro caso é obrigatório que o ato praticado pelo empregado afronte expressamente ou venha a afrontar algum pacto implícito entre as partes para que não se negociem tecnologias, conhecimentos ou produtos já comercializados, vendidos ou divulgados pelo empregador.

**Exemplo:** negociação habitual que tem como consequência a concorrência desleal.

Uma funcionária empregada de uma empresa de médio porte que fazia chocolate trabalhava na parte da cozinha. Em um determinado momento a empresa percebeu que alguns de seus clientes mais antigos, há algum tempo, pararam de fazer pedidos. A empresa procura os clientes para saber o que havia acontecido e descobriram que uma das pessoas que faziam as trufas tinham se unido a uma funcionária da parte comercial para abrir uma nova empresa de fabricação de trufas com isso pegaram parte da clientela para oferecer um preço mais barato pelas suas próprias trufas. Elas não podiam se desvincular da empresa empregadora porque somente através dela elas teriam o conhecimento de novos clientes para que pudessem oferecer seus produtos.

Essa é a concorrência desleal, conforme exemplo acima. Ainda que não haja nenhum tipo de cláusula de exclusividade na prestação de serviços quando se percebe que o empregado retira uma parcela dos clientes do empregador nota-se uma concorrência desleal, pois não tem permissão do empregador.

A segunda parte do artigo dispõe quando todo esse procedimento for prejudicial ao serviço. Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador quando for prejudicial ao serviço. Não há hipótese de concorrência desleal, simplesmente, é uma negociação prejudicial ao serviço do empregador. Nesse caso o tipo dessa justa causa não é em virtude de um negócio feito ou tentado, mas sim pelo distúrbio que se causa na tentativa de se prejudicar o serviço da empresa. Aqui a justa causa é porque houve uma negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador que traz prejuízo ao serviço.

**Diferentemente do que diz a concorrência desleal.** Simplesmente é feita uma negociação sem autorização do empregador.

**Exemplo:** fulano trabalha em uma empresa que fabrica trufas de chocolate preto em um determinado momento um cliente liga para a empresa e tenta comprar chocolate branco que não é fabricado por esta empresa. O funcionário finaliza o pedido de chocolate branco. Agindo dessa maneira o empregado trará prejuízos ao empregador, pois fora feita uma encomenda de um produto indisponível na empresa o que ocasionará um aborrecimento do cliente trazendo prejuízos ao empregador.

**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;**

É uma condenação criminal do empregado transitada em julgado sem suspensão da execução da pena. Aqui princípio não importa de qual crime o empregado tenha sido acusado e incriminado, o que leva a aplicação de justa causa nessa hipótese aqui não é porque o crime é de homicídio, furto, ou dano, isso é o que menos importa. O que leva a aplicação de justa causa é porque o empregado foi condenado e já houve o trânsito em julgado e não houve suspensão da execução da pena. Estando o empregado ainda preso em regime fechado impossibilitado de ir ao trabalho.

Exemplo: o empregado que cometeu um crime com a sentença transitada em julgado está em regime fechado não havendo a suspensão da execução pena não podendo comparecer ao trabalho. Seria razoável que o empregador tivesse que mandar o empregado embora sem justa causa pelo fato de o empregado não poder comparecer? Não. O empregado tem que responder pelos seus atos praticados. Logo a dispensa será dada em justa causa. O importante é perceber que a decisão deverá estar transitada em julgado. Até transitar em julgado o contrato continua suspenso e o empregador não pode dispensar empregado com o contrato de trabalho suspendo.

Conforme explicitado no artigo 472 da CLT. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Essa parte do caput do 472 ou de outro encargo público também poderá ser aplicada analogicamente a ideia da prisão. O empregado quando está preso o contrato dele inicialmente não estará rescindido e sim suspendo, conforme a aplicação analógica do artigo 472. Só será aplicada dispensa por justa causa em uma decisão criminal transitada em julgado que não houve suspensão da execução da pena ficando limitado de ir e vir o que ocasiona a aplicação da justa causa independentemente da condenação criminal.