

ANÁLISE DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DIANTE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

RODRIGO MORAES SÁ¹

RESUMO

A dispensa por justa causa constitui um direito do empregador assegurado pela legislação trabalhista. O iter inicial para que o empregador se utilize deste expediente esbarra na ruptura da confiabilidade assentada na pessoa do empregado que deve tornar inexecutável a preservação da relação empregatícia existente. Esvaída a fidúcia, necessário verificar se a conduta praticada é suscetível de reprimenda fatal, ensejadora da dispensa por justa causa, valendo ressaltar que o ato deve estar devidamente capitulado na Consolidação das Leis do Trabalho. Transposta essa questão, cumpre ao patrão aplicar incontinenti a severa penalidade, sob pena de reversão. Inexiste um procedimento legal a respeito da graduação das sanções de advertência, suspensão e dispensa por justo motivo, devendo sempre prevalecer a razoabilidade. Entretanto, não há uma compreensão exata sobre o tema, que acaba por atingir os dois pólos da relação de emprego, causando dúvidas na maneira de proceder. Neste contexto, o presente artigo terá por escopo nortear o comportamento das partes no que tange as causas que ensejam a dispensa por justa causa.

Palavras-chave: relação; empregado; empregador; justa causa.

¹ Procurador do Município de Diadema, Advogado militante nas áreas de Direito Civil e Penal, Articulista, Parecerista, Pós-graduado com especialização em Direito Penal e Processual Penal pela Escola Paulista de Direito, Pós-graduado com especialização em Direito Processual Civil pela Universidade Cidade de São Paulo, Pós-graduado com especialização em Direito Administrativo pela Universidade Gama Filho. E-mail: rmoraes_sa@yahoo.com.br

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	3
I – CONTRATO DE TRABALHO.....	5
II - NOVAS PERSPECTIVAS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.....	6
III – SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO INSTITUTO DA JUSTA CAUSA.....	9
IV – CONCEITO DE JUSTA CAUSA.....	10
V – CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA.....	12
VI – EFEITOS DA JUSTA CAUSA.....	17
VII – JURISPRUDÊNCIA.....	18
CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA.....	25

INTRODUÇÃO

Num espectro abrangente, podemos conceituar a justa causa do empregado como sendo a motivação autorizativa para a rescisão contratual de trabalho por parte do empregador, em razão da prática de uma ação ou omissão contrária aos encargos atribuídos pelas normas de conduta que regulam a relação laboral. Evidencia a ocorrência do ato faltoso do empregado, bastante para o término do contrato de trabalho.

As hipóteses de justa causa estão elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, assim dispostas: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; 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; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; 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.

Essas conjecturas apresentam um caráter taxativo, o que significa dizer que na ausência de previsão legal, não poderão elas serem aplicadas de outra forma.

O impedimento na continuidade da relação empregatícia pela ocorrência de uma das hipóteses de justa causa gera consequências danosas ao empregado que acaba por perder o direito a indenização, aviso prévio, férias e décimo terceiro proporcionais, além de ficar impedido de movimentar os depósitos do FGTS. A Súmula nº 73 do TST, consolidou-se neste sentido, dispondo da seguinte maneira: “A ocorrência de justa causa, salvo se de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregado, retira do empregado qualquer direito as verbas rescisórias de natureza indenizatória.”.

A tipificação da justa causa está condicionada a determinados elementos que devem estar presentes para a sua admissibilidade e sem os quais não será possível a correspondente arguição, tais como a gravidade, causalidade e atualidade.

A problemática está presente justamente nesta questão, ou seja, como conciliar e harmonizar a concepção adotada em face dos seus paradigmas.

A partir de então, a doutrina especializada tem-se debatido em conceitos, classificações, distinções e enunciações das hipóteses de justa causa, sejam aquelas emanadas da legislação trabalhista ou ainda derivadas de entendimento jurisprudencial.

Dessa forma, se fez necessária a realização de um estudo aprofundado relativo a justa causa do empregado com o escopo de demonstrar sua vertentes sob o ponto de vista legal, já que sua importância se expressa no respeitável papel diante da própria coletividade, uma vez que permitirá estabelecer o equilíbrio entre os direitos dos empregados e as prerrogativas do empregador.

Por constituir fundamento do pacto laboral, sustentáculos da atividade trabalhista, seu estudo apresenta magnitude para contribuir numa adequada gestão dos negócios empresariais privados, além da boa guarda e atenção aos interesses sociais.

Esta atividade científica de pesquisa tem por finalidade uma revisão bibliográfica e jurisprudencial acerca da justa causa em geral, tomando-se por base aquelas expressamente inseridas no texto legal. A revisão crítica da bibliografia envolverá o posicionamento ideológico dos principais autores brasileiros, com a compilação da doutrina mais reconhecida.

Para tanto, pretendemos elaborar, no plano deste trabalho, a introdução à justa causa, examinando suas noções, princípios aplicáveis e requisitos para a sua caracterização.

Abordaremos também a evolução legislativa referente à justa causa, fazendo um apanhado das previsões legais contidas em legislações anteriores.

I – CONTRATO DE TRABALHO

A legislação brasileira contempla uma inclinação contratualista, por meio do qual o contrato de trabalho é a motivação do vínculo que obriga as partes numa relação de emprego.

Dessa forma, surgem duas espécies de elo que devem ser aclarados, quais sejam, a de trabalho e a de emprego. A primeira se caracteriza pela ausência de qualquer dependência ou submissão, haja vista tratar-se de serviços livres de subordinação hierárquica. A segunda se positiva através da sujeição, obediência, elementos tipificadores da subordinação, somados a outros como a não eventualidade, pessoalidade e remuneração. Sérgio Pinto Martins (2013, p. 79), faz questão de distingui-los:

Não se pode dizer que o contrato de trabalho é algo que corresponde à relação de emprego. Se o contrato de trabalho corresponde à relação de emprego, não é igual à relação de emprego, pois a lei emprega o verbo corresponde. Se corresponde, não representa a mesma coisa. Ou é relação de emprego ou não é.

O contrato de trabalho é definido pela Consolidação das Leis do Trabalho como sendo um ajuste implícito ou expreso correspondente à relação de emprego. A doutrina de Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcanti (2010, p. 58) empresta sua definição sobre contrato de trabalho da seguinte forma:

A relação jurídica que se forma entre empregador e empregado (relação de emprego), disciplinada pela CLT e normas trabalhistas (art. 453, CLT). É um contrato cujo conteúdo mínimo é a lei. Possui como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural) que presta serviços, e, de outro lado, o empregador (pessoa jurídica), em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.

Dessa conceituação extraem-se os elementos que constituem o contrato de trabalho, assim considerados: continuidade (implica num trato sucessivo que se prolonga no tempo); subordinação (representa dependência ao empregador por quem é chefiado); onerosidade (necessidade de pagamento de salário); pessoalidade (o serviço deve ser prestado pela própria pessoa que se obrigou); alteridade (prestação de serviço sob a responsabilidade do empregador, com isenção de qualquer risco para o empregado).

II - NOVAS PERSPECTIVAS NA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA

Ao longo dos tempos a classe operária nunca abandonou o combate na busca pela obtenção de melhorias das condições de trabalho, contenda essa que tem se firmado de maneira contínua a satisfazer a vontade atinente a essa coletividade e minorar o descomedimento patronal.

O labor constitui para o empregado sua fonte de renda, gênese de seus bens e consequentemente retrato de sua individualidade. Surge, então, o Direito do Trabalho como instrumento legal importantíssimo a conduzir e orientar a relação jurídica de emprego, que apresenta como peculiaridade a desigualdade entre as partes envolvidas.

A disparidade socioeconômica existente no contrato de trabalho posiciona o empregado numa condição de hipossuficiência, desprovido de autoridade, arbítrio e capacidade para deduzir reivindicações, já que o titular do capital negocia muitas das vezes partindo do pressuposto de que a pretensão do operário deve levar em consideração a manutenção do seu posto de trabalho. Nos tempos atuais em que crises econômicas são constantes, o fator do desemprego acaba por demais afetando o comportamento do trabalhador, que acaba se sujeitando a condições contrárias as pretendidas.

Nessa ordem de ideias, a recente principiologia trabalhista se assenta na hipossuficiência do empregado, justamente com o escopo de assegurar uma tutela mínima em face de ocasionais excessos por parte do empregador no que tange às dissensões relativas a prestação de serviços.

A condescendência e o egoísmo são completamente afastados para se adotar como verdadeiras diretrizes valores constitucionais como a solidariedade social, boa-fé, dignidade da pessoa humana e igualdade em qualquer espécie de relação jurídica, inadmitindo-se ofensa a direito de terceiros que tenha por origem algum tipo de abuso.

Ademais, a prerrogativa de ter uma relação empregatícia sadia é intrínseca ao ajuste laboral atual e deve se irradiar tanto para o empregado como para o empregador, donde desponta para ambos os pólos, direitos e obrigações, e através do qual devem vincular-se a um processo de probidade, dedicação, consideração e colaboração mútua, alicerçado na confiança e boa-fé. Sérgio Pinto Martins (2013, p. 98), assim destaca:

O empregado deve proceder com boa-fé, diligência, fidelidade, assiduidade, colaboração. Não pode concorrer com o empregador. O empregador deve atuar com boa-fé, observar as normas de segurança e medicina do trabalho e não discriminar.

A boa-fé objetiva expressa preceito de caráter universal, representativo de assistência e fidelidade recíproca entre as partes, traduzindo-se em solidariedade social no âmbito privado. É norma de conduta dos sujeitos envolvidos na relação jurídica ou maneira de proceder em virtude desta própria relação. Anderson Schreiber (2005, p. 80), decompõe a função deste princípio, assim dispondo:

Sob o ponto de vista dogmático, tem-se, por toda parte, atribuído à boa-fé objetiva uma tríplice função no sistema jurídico, a saber: (I) a função de cânone interpretativo dos negócios jurídicos; (II) a função criadora de deveres anexos ou acessórios à prestação principal; e (III) a função restritiva do exercício de direitos.

Por aplicação subvencionada, mandamentos de ordem constitucional e infraconstitucional devem ser utilizados no Direito do Trabalho, por disposição expressa do artigo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, uma vez que plenamente compatíveis com os fundamentos deste ramo. Evidencia-se com isso a total possibilidade de acometimento do princípio da boa-fé nesta esfera, posto que indispensável e abrangente, devendo servir como suporte para a interpretação dos negócios jurídicos trabalhistas.

Já a solidariedade social se baseia na comunhão de interesses partilhados a várias pessoas ou a um grupamento, realizável através de ações próprias organizadas e cooperantes. Implica numa sistematização de relações, das quais originam normas de comportamento e limites de atuação a cada componente na busca do interesse comum de todos.

Este princípio identifica-se intimamente com o complexo de ferramentas destinados a assegurar uma existência digna, diante de um cenário livre e justo, isento de exclusão e marginalização.

Nesta seara, o princípio da dignidade da pessoa humana surge como uma enorme carga de normatividade, constituindo verdadeiro valor de obrigação, de maneira a presidir toda e qualquer relação intersubjetiva regulada pelo Direito.

No Direito do Trabalho, considerada como uma das normas principiológicas fundamentais, apresenta a função de nortear as relações jurídico-trabalhistas na busca de preservar a dignidade da pessoa humana do trabalhador e desta forma evitar a ocorrência de discriminação, revistas íntimas, assédio moral e sexual, bem como a realização de trabalho escravo.

É de se destacar também, que as circunstâncias fáticas, mesmo que ausentes no contrato de trabalho acabam por se suceder na medida em que os relacionamentos sociais são desenvolvidos. Havendo modificações de ordem contratual, será necessário que essas transmutações culminem em um fim social e conseqüentemente impliquem em vantagens, benefícios, avanços no vínculo existente entre os envolvidos nessa nova perspectiva de trabalho.

Não se deve, portanto, admitir a concessão de privilégios excessivos a uma das partes que redunde em prejuízo para o outro pólo, sob o argumento de acordo prévio. O consensualismo deve imperar, mas sempre diante de valores como a probidade, honestidade, solidariedade, lealdade, equidade, que representem exatamente a boa-fé.

Considerando a sucessividade na relação empregatícia e o desequilíbrio do poderio econômico entre as partes, deve-se assegurar sempre que possível a proteção de um ambiente laboral saudável, na busca de propiciar uma estrutura mínima ao desenvolvimento do trabalho. A igualdade no elo laboral deve ser substancial, na procura de evitar a ocorrência de desigualdades e desproporcionalidades.

III – SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO INSTITUTO DA JUSTA CAUSA

A Lei nº 556, de 25 de julho de 1850, editada e conhecida como Código Comercial brasileiro, já apresentava em seu bojo, conteúdo relativo a rescisão por justa causa, ao prever em seu artigo 84 a possibilidade de despedimento dos prepostos. Da sua leitura extraem-se algumas figuras atualmente previstas na legislação trabalhista, tal como a desídia e a improbidade.

Já a Lei nº 3.071, de 1 de janeiro de 1916, denominada de Código Civil brasileiro, veio tratar da locação de serviços, que acabou por se caracterizar como a prenunciadora da relação de emprego. A lei civil em seu artigo 1.229, trazia as circunstâncias que legitimavam a revogação do contrato por iniciativa do locatário, dispositivo este que desempenhou papel fundamental a influenciar o legislador trabalhista, servindo como diretriz para a elaboração de uma legislação com cunho social.

A norma com maior destaque precedente a Consolidação das Leis do Trabalho que tratou especificamente de justa causa foi a Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, assegurando uma indenização ao empregado da indústria e comércio no caso de contrato por prazo indeterminado e na hipótese de dispensa por justa causa, elencando todas as conjecturas, que aliás, expressam quase todas as circunstâncias da legislação atual.

Convém ressaltar que anteriormente ao regramento acima apontado, foram editados diplomas legais trabalhistas que da mesma forma trataram do assunto, tais como o Decreto nº 20.465, de 1 de outubro de 1931, Decreto nº 22.872, de 29 de junho de 1932 e o Decreto nº 24.165, de 9 de julho de 1934.

Considerada como um grande marco histórico no direito do trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho foi então promulgada no ano de 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, que teve como objetivo unificar toda a legislação trabalhista existente no país. Regulamentou as relações de trabalho de ordem individual e coletiva, introduzindo direitos e garantias anteriormente descumpridas e até mesmo desconhecidas. No que tange a justa causa, somente houve a exclusão de uma alínea com a repetição de todas as outras, além de uma reordenação das figuras faltosas, realizando um comparativo com a última legislação que tratava da matéria.

IV – CONCEITO DE JUSTA CAUSA

De maneira geral, justa causa pode ser conceituada como a motivação lícita para a dispensa do empregado, dando asa a rescisão contratual de trabalho. Encerra a confiança e a boa-fé reinante entre as partes, impedindo a sequência harmoniosa do liame empregatício.

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1180) traz uma definição completa a respeito do assunto:

Para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da parte comitente.

Já para Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 415), justa causa se caracteriza pela violação das normas que regem o acordo laboral, assim conceituando:

Justa causa é o ato humano conflitante com o valor que é observado pelas pessoas segundo os deveres normais impostos pelas normas de conduta que disciplinam as obrigações resultantes da relação de emprego.

Parte da doutrina estabelece uma diferença entre o termo justa causa e falta grave, havendo afirmação inclusive sobre a existência de uma graduação entre elas. Wagner D. Giglio (2000, p. 18) sintetiza bem a matéria, expondo a situação de maneira clara, assim dispondo:

Justa causa sempre nos pareceu uma expressão infeliz, porque causa não tem nela sentido jurídico, mas popular, e justa (ou injusta) poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da rescisão, nunca o próprio motivo ou causa. Assim, a justa causa não seria nem justa, nem causa, e melhor andaríamos se a ela nos referíssemos, seguindo o exemplo da lei, como motivo da rescisão. Não menos infeliz é a expressão falta grave, onde o primeiro termo não significa ausência, carência ou escassez, e sim engano, falha, defeito ou infração. E grave, no sentido de importante, intensa ou grande, deve ser toda e qualquer infração, pois as veniais não caracterizam sequer justa causa, como se verá. Via de consequência, afirma-se que alguém cometeu uma falta grave não teria, a rigor, o sentido técnico pretendido, ensejando dúvidas. Muitos anos de uso, entretanto, sedimentaram as expressões justa causa e falta grave, tornando inúteis quaisquer esforços para alterá-las. Conformemo-nos, pois.

Na verdade, a problemática está localizada na terminologia, pois enquanto a norma utiliza o termo justa causa para as infrações perpetradas pelo obreiro sem estabilidade, o termo falta grave é empregado para assinalar as mesmas faltas cometidas pelo empregado estável.

Na praxe forense os termos justa causa e falta grave são empregados como expressões de sentidos semelhantes, sendo considerado por parte da doutrina como vocábulos cuja diferença não existe. Arnaldo Sussekind (2003, p. 568), expressa entendimento ao prelecionar:

Não procede a distinção, que se pretende fazer, entre “justa causa” e “falta grave”, esta peculiar à rescisão do contrato de empregado estável. A justa causa, por definição, é a falta grave. O art. 493 da Consolidação, em que procuram apoio os que defendem esta distinção, traça, unicamente, um critério de avaliação da gravidade da falta, quando tenha sido praticada por empregado estável. Isto é, a falta para esse empregado considera-se grave desde que verificadas as condições do aludido artigo. Tal não significa, porém, que a falta, capaz de justificar a resolução do contrato de empregado não estável, não precisa ser grave.

Seguindo a mesma orientação, Evaristo de Moraes Filho (1996, p. 79), aponta a similitude entre os respectivos conceitos:

Não se trata de duas figuras jurídicas distintas, e sim de uma só. No máximo, se se quiser, perante o texto da consolidação, passa, neste ponto, a falta grave ser como uma espécie do gênero justa causa.

V – CARACTERIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA

A Consolidação das Leis do Trabalho descreve pormenorizadamente as hipóteses de justa causa para que se permita a vedação inquestionável de determinadas condutas que levem a dispensa lícita do empregado. Isso significa dizer que os motivos ensejadores da justa causa somente poderão ser invocados se encontrarem respaldo na legislação positivada, dessa forma, caracterizando a taxatividade das respectivas conjecturas.

O Direito do Trabalho adotou sistema idêntico ao do Direito Penal, buscando impedir que a lei seja ambígua ou apresente descrição imprecisa ou vaga. A enumeração da lei imprimiu segurança jurídica, na medida em que não deixa qualquer dúvida em relação ao comportamento que pode ou não ser adotado pelo empregado. Não há que se falar em prática de ato sinônimo de justa causa sem haver a correspondente capitulação legal. Nesta esteira, Odonel Urbano Gonçalves (1993, p. 190), assinala que:

As justas causas, pelo relevante reflexo na vida profissional do trabalhador, constituem fatos típicos. Assim como é crime somente aqueles fatos expressamente previstos na lei penal, somente podem ser consideradas justas causas aqueles fatos como tal relacionados na legislação trabalhista.

Para parte da doutrina este sistema adotado pelo direito brasileiro parece não ser a melhor alternativa, já que a lei poderia excluir inúmeras situações impossíveis de serem previstas num código, que deve se restringir a prescrições de diretrizes gerais e não estabelecer de forma impositiva a solução para todos os litígios.

As hipóteses de justa causa estão elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, assim dispostas: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual; condenação criminal passada em julgado; desídia; f) embriaguez; violação de segredo da empresa; ato de indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas; prática constante de jogos de azar e prática de atos atentatórios à segurança nacional.

Além das pressuposições do artigo 482, encontramos outras justas causas na própria legislação consolidada, tais como aquelas previstas no artigo 158, artigo 240, parágrafo único, artigo 432, §2º e artigo 508. Fora da CLT, ainda nos deparamos com outras hipóteses de justa causa como, por exemplo, o artigo 20, da Lei nº 6.354/76.

Sopesando que a legislação trabalhista deixou de tratar das medidas repressivas disciplinares, carreando este poder ao empregador, é preciso aferir os pressupostos que levam a configuração da justa causa e por via de consequência atribui legitimidade a rescisão motivada do contrato de trabalho.

O primeiro requisito é expresso pela gravidade do ato faltoso, caracterizada pela ação qualificada como importante e capaz de trazer sérias e funestas consequências ao empregador. Para a análise desta compostura, existem aspectos objetivos e subjetivos que devem juntamente ser avaliados. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 31) esclarece quais são as espécies de elementos que devem ser levados em consideração, assim expondo:

[...] os elementos pessoais dos contratantes, se houve dolo ou culpa grave por parte do faltoso, qual o seu tempo de serviço, a conduta anterior, a índole das relações que mantêm os contratantes entre si. Não sejam esquecidos também os elementos objetivos do meio em que cometida a falta, a natureza do emprego exercido, os costumes sociais ambientes, e todos os demais fatores que cercam o mundo em que vivem e trabalham os participantes do contrato, tão de repente apresentados à luz dos tribunais, como personagens de drama, ou, não raro, de comédia também.

Sob outra ótica, Aristeu de Oliveira (2001, p. 226), analisa o requisito da gravidade baseado na insuportabilidade da relação empregatícia, afirmando que:

Considera-se a falta grave quando a falta cometida pelo empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância previstos, chegando ao extremo absoluto de não ter mais condições de permanecer coma relação de empregado. É o ato faltoso revestido de maior gravidade e apto a produzir o despedimento do empregado sem o pagamento de alguns valores discriminados nos itens de rescisão de contrato de trabalho.

O segundo requisito é a proporcionalidade da falta cometida pelo empregado e a correspondente sanção aplicada pelo empregador. Nesta configuração a proporcionalidade assume o papel de um controle do bom senso, devendo representar justiça da deliberação adotada ou obrigação do seu reexame. É composta pela conformação dos meios, imprescindibilidade e ponderação. Dessa forma cabe verificar a adequação da providência patronal, após a qual se a mesma é essencial e imperativa e por fim, aplicar a máxima da razoabilidade e prudência. Com base nos critérios acima apontados, o empregador tem o encargo de amoldar a ação do empregado a uma falta e graduar as punições disciplinares, que se iniciam com advertência e se encerram na dispensa por justa causa. A esse respeito, José Luiz Ferreira Prunes (2011, p. 24) assinala que:

[...] é de se ressaltar a necessária relação harmônica entre causa e efeito, quando se tratar de falta e punição. [...] Deve, pois, haver uma simetria entre os dois fatos: falta leve com punição branda, destinado-se os castigos ásperos para as infrações mais graves.

Marco Antonio Scheuer de Souza (1998, p. 339), expõe os traços limitativos da conduta patronal, fazendo um paradoxo com o abuso de poder, assim propalando:

O poder disciplinar do empregador, coloca em suas mãos a possibilidade jurídica de punir os trabalhadores que venham a cometer faltas durante o contrato de trabalho. Tal poder, contudo, não é infinito. Possui limites. E o limite será sempre a linha divisória entre o uso e o abuso desse poder disciplinar.

O terceiro requisito é o da imediatidade, diretriz que implica numa punição imediata assim que o empregador tome conhecimento do fato. A transgressão deve ser recente, presente, nova, de modo que não pode o empregador manter-se inerte e deixar transcorrer determinado tempo sem adotar nenhuma providência disciplinar com relação a esta conduta do empregado, pois demonstrará uma diminuta importância que o fato tem a sua interpretação. Wagner D. Giglio (2000, p. 26) discorre sobre o assunto, afirmando que:

A atualidade indica gravidade atribuída pelo empregador ao ato faltoso se funciona como indício da existência de justa causa. Assim, embora pudesse ter existido uma infração, de natureza grave bastante para autorizar o despedimento, se a aplicação dessa penalidade não for imediata, descaracteriza-se a justa causa. E assim é porque, mesmo existindo ato faltoso como requisito essencial da gravidade, do ponto de vista objetivo, infere-se que o empregador, subjetivamente, não o considerou com gravidade suficiente para impedir a subsistência da relação empregatícia, tanto assim que a prestação de serviço continuou, normalmente, após a ciência da prática faltosa. Em suma: só ocorreu desatualização do ato faltoso porque o empregador não lhe reconheceu gravidade. Se houvesse reconhecido, não permitiria passar-se o tempo, sem aplicar a punição.

A inação do empregador pode implicar num perdão tácito, equivalente a renúncia ao motivo da rescisão contratual, isso porque o silêncio deve ser interpretado como uma vontade de não querer utilizar-se da situação ocorrida. José Luiz Ferreira Prunes (2011, p. 21) conceitua o ato e explica sua aplicação no campo trabalhista, assim afirmando:

Perdão significa remissão de pena, desculpa, graça, clemência ou indulto. Tácito se refere ao que é calado ou silencioso, subentendido ou implícito, porém existente. A expressão 'perdão tácito' é usada comumente, no campo do Direito do Trabalho, para o ato patronal de omissão e silêncio sobre violação (legal ou contratual) praticada pelo empregado, eximindo-se da aplicação de qualquer espécie de pena.

Emmanuel Teófilo Furtado (1997, p. 72) é mais incisivo ao assinalar que a demora na adoção de medidas repressivas por parte do empregador faz desaparecer a magnitude negativa do ato e implica em relevação no âmbito laboral:

Se o empregador deixa passar a prática do ato pelo empregado tido como faltoso sem a adoção de qualquer medida punitiva, seja a advertência, a suspensão, ou mesmo a repetição de quaisquer dessas punições, ínsitas ao poder disciplinar, pressupõe-se o perdão tácito, pelo que se esvai a gravidade de referido ato.

Saliente-se, entretanto, que a demora na aplicação da penalidade não deve ser interpretado sempre como um ato de absolvição, graça, já que o empregador pode se valer de um procedimento longo e somente depois de uma absoluta certeza dispensar o empregado. Não se deve confundir imediatidade com instantaneidade, que significa no exato instante em que se toma conhecimento. Wagner D. Giglio (2000, p. 27) leciona sobre essa questão buscando explicar as razões da situação que por vezes não deve ser resolvida naquele preciso momento, assim afirmando:

Não se poderia exigir, porém, fossem todas as faltas punidas instantaneamente, no minuto mesmo que chegassem ao conhecimento da direção, pois, nas grandes organizações empresariais, o processo de tomar ciência, verificar, apurar e avaliar um ato faltoso, e aplicar-lhe a penalidade correspondente, sofre entraves e delongas impostos pela burocracia, divisão de atribuições, organização de serviços etc. Mesmo nas pequenas firmas deve ser evitada – e, portanto, não pode ser exigida – a instantaneidade da reação do empregador, ao punir o empregado, pois a pressa é tradicional inimiga da perfeição. Reagindo afoitamente, pode o empresário se deixar levar pela emotividade, cometendo injustiças.

O quarto requisito representa o princípio do *non bis in idem*, que repele a punição em duplicidade dirigida ao mesmo ato faltoso. Aplicada determinada punição, tem-se por encerrado o poder disciplinar do empregador que fica impedido de adotar qualquer outra providência sancionatória com relação a este mesmo fato punível. Na lição de José Luiz Ferreira Prunes (2011, p. 22):

As muitas formas de punição que o empregador pode utilizar contra o empregado faltoso, a exemplo do Direito Penal, não devem conhecer repetição ou duplicidade sobre um único fato. A uma violação contratual corresponde uma e somente uma punição. [...] Noutras palavras: se o empregado comete uma falta, o empregador pode adverti-lo, suspendê-lo ou despedi-lo; contudo, por aquela falta, se foi advertido ou suspenso, não pode posteriormente ser despedido. Haveria um excesso patronal intolerável.

O último requisito caracterizador da justa causa reside no nexo de causalidade entre a justa e a dispensa do empregado. A causa deve funcionar como elemento determinante da dispensa, ou seja, a origem do ato condenatório deve constituir precisa e efetivamente o motivo da rescisão do contrato de trabalho do empregado. É o efeito direto do ato faltoso que deve ser devidamente comprovado. Nesse sentido decidem os Tribunais:

JUSTA CAUSA. NEXO CAUSAL ENTRE A FALTA E A PENALIDADE. Cabe à empresa provar o nexo causal entre a falta cometida pelo empregado e a penalidade aplicada, a imediatidade e a singularidade da punição. Caso contrário não há como reconhecer a despedida por justa causa. Recurso obreiro provido, parcialmente. (TRT-6 - RECURSO ORDINARIO RO 621200400806003 PE 2004.008.06.00.3. Data de publicação: 06/07/2006).

Fato é que a presença do vínculo etiológico entre a falta e a dispensa se mostra imprescindível, na medida em que a consequência deverá decorrer naturalmente do comportamento pernicioso do empregado (adequação típica as hipóteses de justas causas). Aristeu de Oliveira (2001, p. 227), colaciona opinião a respeito:

A causa deve sempre preceder e determinar com muita precisão o fenômeno da despedida. Se o empregador alega uma causa que caracterizou a justa causa e essa não fica provada, não poderá, no curso do processo, criar outra causa.

VI – EFEITOS DA JUSTA CAUSA

Necessário salientar que a causa da dispensa não deve ficar consignada nas anotações da Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado. A CTPS não exige discriminação da razão relativa à extinção do contrato de trabalho. O artigo 29, §4º, da CLT, encerra o assunto ao proclamar:

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Dessa forma, resta claro que nenhuma referência depreciativa deve constar na CTPS, especificamente aquelas atreladas a motivação da dispensa, ainda que verídicas, posto que estigmatiza o deposto e pode representar fundamento suficiente a ensejar o pagamento de reparação por danos morais ao trabalhador.

No que tange aos direitos trabalhistas do empregado, a justa causa repercute negativamente no aspecto financeiro. Os empregados cujos contratos somam período inferior a um ano, ficarão privados de receber o 13º salário proporcional, férias proporcionais, aviso prévio, não levantarão os depósitos existentes na conta do FGTS e ainda não terão direito à indenização constitucional sobre os depósitos. Já no caso do contrato de trabalho contar com mais de um ano de vigência, o empregado perderá direito ao 13º salário, férias proporcionais, aviso prévio, ao levantamento dos depósitos efetuados na conta do FGTS e ainda não terá direito à indenização constitucional sobre estes mesmos depósitos.

VII – JURISPRUDÊNCIA

A seguir colacionaremos algumas decisões judiciais recentes, que apontam o entendimento Pretoriano atual, com o escopo de ilustrar na prática toda a exposição teórica realizada ao longo deste trabalho:

RECURSO DE REVISTA - DANO MORAL - REVERSÃO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA PARA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - PERSEGUIÇÃO DO EMPREGADO EM DECORRÊNCIA DE AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA - SÚMULA Nº 126 DO TST. O Tribunal Regional reverteu a dispensa por justa causa em rescisão indireta do contrato de trabalho, pois a prova dos autos demonstrou que a empresa perseguiu o empregado após o ajuizamento de reclamação trabalhista, deferindo, ainda, indenização por danos morais em decorrência da conduta ilícita do empregador. A pretendida revisão do decisum regional esbarra no exame da prova dos autos, pois amparada em argumentos contrários às assertivas constantes do acórdão regional, no sentido da inexistência de prova da rescisão indireta e dos danos causados ao reclamante, atraindo o óbice da Súmula nº 126 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA - HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS - AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos: o benefício da justiça gratuita e a assistência do sindicato. Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 e das Súmulas nºs 219 e 329 do TST. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR: 13939520115040661, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 04/03/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DESCARACTERIZADA. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. REINTEGRAÇÃO. POSSIBILIDADE. EFETIVIDADE DA JUSTIÇA E GARANTIA DE EFICÁCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS VIOLADOS. Constatando-se ter sido o empregado punido com excessiva jornada de trabalho, sob pressão cotidiana, além de atribuir-lhe responsabilidade por falhas decorrentes da falta de estrutura do local de trabalho, o empregador ainda o despede por justa causa, que restou não provada, e considerando que fora advertido pelo obreiro sobre as adversidades dos empregados lotados no posto de serviço, impõe-se a reintegração postulada. Melhores condições de trabalho e proteção ao emprego contra despedida arbitrária de empregado com mais de 17 anos de serviço significa atenção aos princípios da dignidade da pessoa do trabalhador e de proteção aos valores sociais do trabalho. O poder punitivo trabalhista não é absoluto, e o dever de motivação dos atos, mesmo sendo o empregador sociedade de economia mista, é medida de limitação a esse poder, que ao final confere plena eficácia aos princípios constitucionais violados. (TRT-19 – Rec. Ord.: 872200505919000 AL 00872.2005.059.19.00-0, Relator: Pedro Inácio, Data de Publicação: 18/06/2007)

JUSTA CAUSA. NAO COMPROVAÇÃO. DESCARACTERIZAÇÃO. ÔNUS DO EMPREGADOR. Por se tratar da maior penalidade imposta a um trabalhador, a justa causa precisa ser provada à exaustão, sob pena de ser descaracterizada e convertida a demissão em sem justo motivo. (TRT-14 - RO: 168 RO 0000168, Relator: DESEMBARGADORA SOCORRO MIRANDA, Data de Julgamento:

11/02/2011, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.029, de 14/02/2011)

DEMISSÃO x JUSTA CAUSA. ABANDONO. EMPREGADO IMPEDIDO DE RETORNAR AO TRABALHO APÓS RETORNO DE LICENÇA MÉDICA. FALTA GRAVE INSUBSISTENTE. VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS. Embora pudesse haver algum despreço do autor com o trabalho e até nutrisse a intenção de desligar-se, o certo é que esta "vontade" não se materializou através de um efetivo pedido de demissão. Ao contrário, sobreveio seu afastamento por doença durante uma semana, após o que a reclamada promoveu a dispensa do empregado sob alegação (não comprovada) de falta grave. Descaracterizada a demissão voluntária em face da justa causa alegada e não comprovada, faz jus o demandante às verbas rescisórias. DANO MORAL. RESTRIÇÃO AO USO DO BANHEIRO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Confirmando a prova dos autos, a adoção pela reclamada, de forma injuriosa de gestão, valendo-se de práticas diversas de constrangimento moral, a par da restrição ostensiva ao uso do banheiro, é de se deferir ao trabalhador a indenização por dano moral recusada na origem. A prática de restringir o uso do banheiro a par de abusiva imprime óbvios constrangimentos para o trabalhador, que se vê na contingência de ter que sufocar suas necessidades fisiológicas, submetendo-as ao arbítrio patronal, podendo gerar danos à saúde. Desse modo, essa conduta patronal, contumaz, abusiva e ofensiva à dignidade do empregado, atingiu o patrimônio moral do demandante, resultando na obrigação legal de reparar. Recurso ao qual se dá provimento, no particular. (TRT-2 - RO: 00003754320115020031 SP 00003754320115020031 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 03/09/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 13/09/2013)

JUSTA CAUSA. CONCEITO. Toda rescisão de contrato por justa causa pressupõe necessariamente uma falta grave para a informar, mas nem toda falta grave basta para permitir uma rescisão de contrato por justa causa. Só há justa causa para a dispensa quando a falta esboroa a fidedignidade (confiança). A falta dita grave deve ser avaliada subjetiva (a personalidade do agente, os antecedentes funcionais, o grau de cultura e de discernimento etc.) e objetivamente (levando-se em conta fatos e circunstâncias em que a falta foi cometida). Para a tipificação da justa causa para a dispensa, decorrente da imputação da prática de falta grave pelo empregado, o julgador deve decidir se, de fato, houve a falta grave de que se fala nos autos, se há nexos etiológicos entre a falta e aquele se diz seu autor e se essa falta é grave a ponto de quebrar a fidedignidade que serve de base ética do contrato de trabalho, de modo a tornar insustentável, mesmo que de modo provisório, a manutenção da relação de emprego. (TRT-1 - RO: 00014399620125010026 RJ, Relator: José Geraldo da Fonseca, Data de Julgamento: 09/12/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 16/12/2015)

RECURSO DA RECLAMADA. JULGAMENTO EXTRA PETITA. Ao proferir sua decisão, o juiz deve observar a correlação entre o que foi pedido e a sentença, a qual será limitada aos parâmetros qualitativos e quantitativos pretendidos na inicial, conforme o disposto nos arts. 128 e 460 do CPC c/c 769 da CLT (princípio da congruência ou da adstrição). No caso, não tendo o julgador ultrapassado tais limites, impõe-se o desprovimento do recurso patronal. RECURSO DO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. A extinção do contrato de trabalho caracterizada pela capitulação de qualquer das alíneas do art. 482 da CLT, capaz de ensejar a dispensa por justa causa, deve ficar muito clara a partir de um conjunto probatório idôneo e robusto, uma vez que subtrai do trabalhador seu emprego e a integralidade de seus direitos. Além disso, na análise de sua configuração, é necessário observar os seguintes requisitos, que conferem legitimidade e validade à extinção motivada do contrato de trabalho do empregado: gravidade da falta, proporcionalidade entre a conduta faltosa e a punição aplicada;

tipicidade da conduta/taxatividade; ausência de outra punição pelo mesmo fato ou non bis in idem; imediatidade, inexistência de perdão tácito; nexos de causalidade entre a justa causa aplicada e a dispensa do empregado e gradação de penalidades, pois em um ambiente democrático elas não podem ser um fim em si mesmo. Não tendo sido caracterizados, no caso concreto, a gravidade da falta e proporcionalidade entre a conduta faltosa e a punição aplicada, impõe-se a reforma da sentença que reconheceu a ruptura contratual como sendo por justa causa. Recurso obreiro conhecido e provido. DANOS MORAIS. LESÃO À VIDA E AO ATENDIMENTO DAS NECESSIDADES VITAIS. SUPRESSÃO/APROPRIAÇÃO INDEVIDA DO SALÁRIO, ATRASO NO PAGAMENTO DA REMUNERAÇÃO E/OU DAS VERBAS RESILITÓRIAS. DANO MORAL QUE DECORRE DA OMISSÃO DO DEVER DE ASSEGURAR O PAGAMENTO TEMPESTIVO E INTEGRAL DA CONTRAPRESTAÇÃO SALARIAL CAPAZ DE ATENDER AS NECESSIDADES VITAIS BÁSICAS DO RECLAMANTE E DE SUA FAMÍLIA. 1. Na ordem constitucional brasileira a propriedade atenderá a uma função social (art. 5º, inciso XXIII, CRFB) e a atividade econômica terá -por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social-, pois a ordem econômica e a livre iniciativa estão fundadas na valorização - e não degradação - do trabalho humano (art. 170, caput, CRFB). 2. Dever de reparação. Danos patrimoniais e extrapatrimoniais. A indenização por danos morais e de imagem - foi elevada a modalidade de garantia constitucional em face da violação dos direitos fundamentais (art. 5º, inciso X, CRFB), reparando todos os agravos à pessoa humana (art. 5º, incisos IV e V, CRFB), com singular tutela aqueles que ocorrem nas relações de trabalho, merecedores de uma justiça especializada para conhecê-los e apreciá-los (Art. 114, inciso VI, CRFB). 3. A intangibilidade e a irredutibilidade do salário estão garantidas constitucionalmente e constitui crime a retenção dolosa da remuneração que visa ao atendimento das necessidades vitais básicas do indivíduo (Art. 7º, inciso IV, VI, VII e X da CRFB). Diante da relevância de tal bem jurídico para a vida e sobrevivência, a apropriação indevida, ainda que parcial, ou o atraso no seu adimplemento se constitui em grave ilícito, capaz de ensejar, necessariamente, o dever de reparar o dano moral, que se presume na hipótese. Recurso parcialmente provido. (TRT-1 - RO: 00005726220115010342 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 11/12/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 05/02/2014)

JUSTA CAUSA. GRAVIDADE DA FALTA. Para efeito de aplicação da justa causa é necessário que a falta seja grave o suficiente para tornar insustentável a continuidade da relação de emprego. (TRT-1 - RO: 00000684020145010281 RJ, Relator: Marcos Cavalcante, Data de Julgamento: 15/04/2015, Sexta Turma, Data de Publicação: 04/05/2015)

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. OBSERVÂNCIA DA GRAVIDADE DA FALTA E PROPORCIONALIDADE DA PUNIÇÃO. Na aplicação da justa causa, por sua consequência danosa na vida do trabalhador, deve-se observar a gravidade da falta e a proporcionalidade da punição. A gravidade da falta cometida pelo empregado deve ser de tal monta que impossibilite a continuidade do vínculo empregatício e o poder disciplinar do empregador deve ser pautado pelo bom senso para não configurar excesso ou abuso desse poder. Se a recusa do empregado em trabalhar decorre de exame médico que recomendou seu afastamento do trabalho por dois dias, não pode tal ato ser entendido como insubordinação e indisciplina ensejadores de uma sumária despedida por justa causa. (TRT-5 - Rec. Ord.: 00007115120145050195 BA 0000711-51.2014.5.05.0195, Relator: LUIZ ROBERTO MATTOS, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 16/12/2015)

JUSTA CAUSA - GRAVIDADE DA FALTA. Por certo é a fúrcia, dentre todos os elementos que constituem o contrato de trabalho, a sua pedra basilar. Assim é que os atos que se referem à conduta geral do empregado, estranhos ao emprego e à

prestação de trabalho, capazes de destruir os pressupostos fiduciários da relação ou tornar, por motivos de ordem moral, impossível a continuação do contrato, entram em esfera disciplinar e, repercutindo no ajuste, incompatibilizam o empregado com o prosseguimento da relação até então em curso. Por outro lado, uma das características essenciais à justa causa é a gravidade da falta. Em sua aferição, deve o empregador se valer de cautela e cuidado, de forma a que haja, entre a falta e a solução, uma relação de causa e efeito, pelo que a justa causa deve ser concretamente especificada, não podendo ser modificada, objeto de excesso ou de dupla punição. (TRT-3 - RO: 01617200910303000 0161700-46.2009.5.03.0103, Relator: Júlio Bernardo do Carmo, Quarta Turma, Data de Publicação: 13/08/2012 10/08/2012)

JUSTA CAUSA - IMPROBIDADE - IMEDIATIDADE E IMEDIATISMO - FATOS NÃO PRATICADOS EM AMBIENTE FÍSICO, MAS VIRTUAL - APURAÇÃO DOS FATOS INICIADA NO MESMO DIA E FINDA TREZE DIAS APÓS AUSÊNCIA DE PERDÃO TÁCITO. A imediatidade não é mensurada por lei, não sendo estabelecido por lei um prazo determinado para que o empregador exercite o seu poder disciplinar antes da configuração do perdão tácito. Nada que configure manifestação da vontade fictícia em Direito do Trabalho ocorre com menos do que a fluência do prazo de 30 (trinta) dias, a exemplo do que ocorre com o abandono de emprego pelo empregado. A própria doutrina e jurisprudência trabalhista recomenda ao empregador que apure os fatos que dão ensejo à justa causa antes de deliberar sobre a demissão do empregado. Imediatidade não se confunde com imediatismo, pois este ignora a razão, implantando a cultura do mero arbítrio ignorante e apressado, desconsiderando seis milênios de evolução do direito escrito, desde o Código de Hammurabi, e muitos outros milênios de evolução do direito consuetudinário, para submeter o imediatismo ao império da racionalidade civilizada. Se o fato ocorreu no dia 27/02/2013 (uma quarta-feira) e foi detectado pelo RH no mesmo dia, com envio de e-mail ao seu suposto remetente, no mesmo dia à tarde ou na manhã do dia seguinte (uma quinta-feira), significa que a investigação dos fatos teve início imediatamente e encerrou no dia 12/03/2013 (uma terça-feira), 13 (treze) dias após, incluindo os sábados e os domingos intercorrentes, sendo inquestionável a imediatidade da reação do empregador ao tomar conhecimento dos fatos. Há de ser ponderado que a apuração dos fatos concernentes a uma justa causa por improbidade requer muito mais cautela e temperança do que uma falta leve, especialmente quando esses atos não foram praticados em ambiente físico, mas virtual. (TRT-3 - RO: 00502201314603002 0000502-26.2013.5.03.0146, Relator: Milton V. Thibau de Almeida, Quinta Turma, Data de Publicação: 09/12/2013 06/12/2013)

JUSTA CAUSA - A "imediatidade" constitui um elo entre a causa e o efeito dos fatos que levaram à intenção da extinção contratual. Tal elemento deve ser conjugado sempre com o da atualidade da falta. Tanto para o empregado, quanto para o empregador, não se pode pretender que, para sempre, determinada falta seja justificadora para o término do contrato "ex abrupto". (TRT-1 - RO: 00100051420145010301 RJ, Data de Julgamento: 09/12/2015, Quarta Turma, Data de Publicação: 19/01/2016)

JUSTA CAUSA. DUPLA PENALIDADE PARA O MESMO ATO FALTOSO. IMPOSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DO "NON BIS IN IDEM". Ao optar por advertir ou, ainda, suspender o empregado, o empregador exaure o potencial punitivo, não podendo, em razão da mesma falta, dispensar o trabalhador por justa causa, eis que vedada a aplicação de dupla penalidade - princípio do "non bis in idem". (TRT18, RO - 0010551-35.2015.5.18.0051, Rel. CELSO MOREDO GARCIA, 2ª TURMA, 13/11/2015)

JUSTA CAUSA DESCONFIGURADA. "NON BIS IN IDEM". DUPLA PENALIDADE PELA MESMA FALTA. O empregado não pode ser punido mais de uma vez pela mesma falta, de sorte que, aplicada a primeira penalidade, exaure-se a atividade punitiva do empregador, restando este impedido de fazer nova avaliação da mesma falta para proceder à dispensa com justa causa, desde que, é claro, não haja comprovação do cometimento de nova falta após a primeira punição ou, ainda, que, mediante investigação posterior, não tenha sido apurada a ocorrência de faltas até então desconhecidas de forma a impossibilitar a continuidade do vínculo empregatício. Tal princípio aplicável à hipótese pelo direito trabalhista, qual seja, o do "non bis in idem", encontra inspiração no direito penal, em face da autorização inserta para tanto no artigo 8º da CLT. Não é possível que o empregador substitua uma pena pela outra ou aplique duas sanções ao obreiro pelo mesmo fato. Após aplicada a primeira sanção, arrependendo-se o empregador por considerar, efetivamente, afetada a fidedignidade contratual, poderá efetuar a dispensa imotivada, arcando com os respectivos consectários legais. (TRT-2 - RO: 16287220115020 SP 00016287220115020029 A28, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 10/10/2013, 12ª TURMA, Data de Publicação: 18/10/2013)

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA YARA ALIMENTOS LTDA. 1) PRELIMINARES DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL E POR CERCEAMENTO DE DEFESA. 2) ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE CIVIL E RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DE SERVIÇOS. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. 3) INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM. 4) ACIDENTE DE TRABALHO. INCAPACIDADE. PENSÃO. QUANTUM. 5) HONORÁRIOS PERICIAIS. SUCUMBÊNCIA NO OBJETO DA PERÍCIA. O pleito de indenização por dano moral e material resultante de acidente do trabalho e/ou doença profissional ou ocupacional supõe a presença de três requisitos: a) ocorrência do fato deflagrador do dano ou do próprio dano, que se constata pelo fato da doença ou do acidente, os quais, por si sós, agridem o patrimônio moral e emocional da pessoa trabalhadora (nesse sentido, o dano moral, em tais casos, verifica-se pela própria circunstância da ocorrência do malefício físico ou psíquico); b) nexos causal ou concausa, que se evidencia pelo fato de o malefício ter ocorrido ou agravado em face das condições laborativas; c) culpa empresarial. Embora não se possa presumir a culpa em diversos casos de dano moral - em que a culpa tem de ser provada pelo autor da ação -, tratando-se de doença ocupacional, profissional ou de acidente do trabalho, essa culpa é presumida, em virtude de o empregador ter o controle e a direção sobre a estrutura, a dinâmica, a gestão e a operação do estabelecimento em que ocorreu o malefício. Pontue-se que tanto a higidez física como a mental, inclusive emocional, do ser humano são bens fundamentais de sua vida, privada e pública, de sua intimidade, de sua autoestima e afirmação social e, nesta medida, também de sua honra. São bens, portanto, inquestionavelmente tutelados, regra geral, pela Constituição (art. 5º, V e X). Assim, agredidos em face de circunstâncias laborativas, passam a merecer tutela ainda mais forte e específica da Carta Magna, que se agrega à genérica anterior (art. 7º, XXVIII, CF/88). Registre-se que é do empregador, evidentemente, a responsabilidade pelas indenizações por dano moral, material ou estético decorrentes de lesões vinculadas à infortunística do trabalho. (TST - ARR: 407001320055170012, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 18/06/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/09/2014)

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REQUISITOS CIRCUNSTANCIAIS NÃO COMPROVADOS. PENA MÁXIMA INCABÍVEL. É certo que a justa causa é a pena máxima aplicada ao trabalhador, sendo que os seus efeitos transcendem os prejuízos de ordem material, posto que afetam, também, a vida familiar do empregado, cujas consequências são altamente deletérias. Por esta razão, os elementos aptos a configurar o direito de o empregador despedir o empregado por justa causa devem ser evidenciados de maneira a não restar dúvida nos autos. Para

sua configuração, devem se fazer presentes os seguintes requisitos circunstanciais: tipicidade da conduta, nexo causal entre a falta e a penalidade, a proporcionalidade entre elas, a imediatividade e a singularidade da punição (non bis in idem), o caráter pedagógico do poder disciplinar. No presente caso, não ficou configurada a prática de ato ilícito a fim de ensejar a ruptura contratual, a teor da alínea “ a” do art. 482 da CLT. (TRT-5 – Rec. Ord.: 00013994320125050531 BA 0001399-43.2012.5.05.0531, Relator: MARGARETH RODRIGUES COSTA, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 20/02/2015)

CONCLUSÃO

Os ensaios relativos à rescisão por justa causa tiveram como marco inicial o Código Comercial, editado através da Lei nº 556, de 25 de julho de 1850, ao prever em seu artigo 84 a possibilidade de despedimento dos prepostos. O Código Civil brasileiro de 1916, inseriu disposições relativas a locação de serviços, que acabou por se caracterizar como a renunciadora da relação de emprego. A legislação que realmente deu ênfase e alçou a justa causa a nível de força legal foi a Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, assegurando uma indenização ao empregado da indústria e comércio. Acontecimento que marcou determinado momento histórico do país, a Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada no ano de 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, surgiu com o objetivo unificar toda a legislação trabalhista existente.

O contrato de trabalho aparece com forte influência contratualista e se caracteriza pelo elo obrigacional existente entre as partes numa relação de emprego. Constituído pelos elementos da continuidade; subordinação; onerosidade; pessoalidade e; alteridade.

A justa causa implica na perda da fidúcia e a lisura existente entre as partes contratantes, permitindo a rescisão do ajuste laboral. As hipóteses previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho adquirem um caráter enumerativo, através do qual sua invocação somente se fará possível uma vez respaldada na norma positivada. É necessária a reunião de pressupostos tais para a sua configuração, como a gravidade, proporcionalidade, imediatidade, nexo de causalidade e ausência de duplicidade de punição.

Os efeitos da justa causa irradiam negativamente para o empregado que acaba por deixar de perceber, no caso de contrato inferior a um ano, o 13º salário proporcional, férias proporcionais, aviso prévio, não levantarão os depósitos existentes na conta do FGTS e ainda não terão direito à indenização constitucional sobre os depósitos. Já no caso do contrato de trabalho contar com mais de um ano de vigência, o empregado será privado do direito ao 13º salário, férias proporcionais, aviso prévio, ao levantamento dos depósitos efetuados na conta do FGTS e ainda não terá direito à indenização constitucional sobre estes mesmos depósitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa e JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, Tomo I, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Terminação do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.
- GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- GONÇALES, Odonel Urbano. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1993.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- MORAES FILHO, Evaristo de. *A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 1996.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- OLIVEIRA, Aristeu de. *Rescisão do contrato de trabalho: manual prático*. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa causa e despedida indireta*. Curitiba: Juruá, 2011.
- SCHREIBER, Anderson. *A Proibição de Comportamento Contraditório – Tutela da Confiança e Venire Contra Factum Proprium*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.
- SOUZA, Marco Antonio Scheuer de. *O dano moral nas relações entre empregados e empregadores*. Erechim: Edelbra, 1998.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 21 ed. atual. São Paulo: LTr, 2003.
- ZAINAGHI, Domingos Sávio. *A justa causa no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2011.