

ESPÉCIES DE JUSTA CAUSA: NEGOCIAÇÃO HABITUAL; CONDENAÇÃO CRIMINAL; EMBRIAGUEZ E VIOLAÇÃO DE SEGREDO.

RODRIGO MORAES SÁ¹

RESUMO

A relação empregatícia pode cessar de diversas maneiras, tais como pedido de demissão, dispensa por justa causa ou sem motivação, desaparecimento de uma das partes, entre outras. A convocação para o desligamento da empresa constitui em situação extremamente aborrecedora, entretanto, irremediável em determinadas ocasiões, principalmente quando atos faltosos do empregado que sustentam a extinção do contrato por parte do empregador ficam evidentes e restam devidamente comprovados, seja pelo descumprimento de obrigações contratuais, seja pela própria conduta pessoal que possa interferir negativamente no vínculo laboral. A justa causa, como toda ação faltosa do empregado que aniquila a confiança e põe em descrédito a boa-fé existente entre as partes, tornando insuportável a continuidade da relação empregatícia, pode ocorrer por meio de atos comerciais regulares que impliquem em perdas substanciais ao empregador, perturbações psicológicas do empregado decorrentes de embriaguez, condenação criminal do empregado ou ainda devassamento de sigilo empresarial. A imputação destas espécies de justa causa, quando não comprovadas podem ensejar a reintegração ao serviço bem como indenização a título de danos morais, motivo pelo qual o estudo destas motivações se fazem necessárias de forma a balizar o comportamento do empregador diante destas situações específicas.

Palavras-chave: relação empregatícia; espécies; 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 – NEGOCIAÇÃO HABITUAL.....	5
II – CONDENAÇÃO CRIMINAL.....	7
III – EMBRIAGUEZ.....	9
IV – VIOLAÇÃO DE SEGREDO.....	14
CONCLUSÃO.....	17
REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA.....	18

INTRODUÇÃO

O conteúdo da matéria relativa à justa causa não tem experimentado modificações legislativas nos últimos tempos. Entretanto, os processos judiciais que envolvem a justa causa como tema central da discussão tem sofrido um relativo aumento. Este fato talvez esteja ligado ao mau emprego do instituto pelo empregador, que sempre o utiliza como maneira de se esquivar do pagamento das verbas rescisórias, quando da rescisão do pacto laboral. Pode-se aventar também, que o vínculo trabalhista esteja se desdobrando de forma mais conturbada.

A cominação da justa causa como sanção última que acarreta danos na carreira profissional do empregado, deve se apoiar em evidência certa, clara, límpida e completa, constituída em transgressão extremamente lesiva perpetrada pelo empregado, com infração insanável aos deveres funcionais. Contudo, o que ocorre como acima exposto, é sua aplicação de maneira desarrazoada pelo empregador e também de forma totalmente desproporcional pelos nossos tribunais com a falta cometida pelo obreiro, o que acaba por refletir negativa e diretamente sobre seus direitos.

O regramento geral no tocante aos contratos de trabalho expressa-se por meio do pacto por prazo indeterminado, com exceção dos ajustes por prazo determinado, como por exemplo, o contrato de experiência. Com uma ótica nessas espécies de vínculo empregatício é que a justa causa pode incidir, devendo ela ser sopesada com muita cautela quanto a sua caracterização, com o objetivo de evitar que ações de natureza trabalhista sejam ajuizadas na busca de eventual reversão da rescisão.

Esse fator decorre de um posicionamento mais crítico e consciente por parte do empregado, que com o passar dos tempos acaba por adquirir um conhecimento mais sólido com relação ao cumprimento de seus direitos, primordialmente aqueles que podem acarretar a dispensa por justa causa.

Neste contexto, importante estudar todos os aspectos que rodeiam o instituto da justa causa, especificamente os requisitos e pressupostos para a caracterização de algumas espécies e posterior utilização pelo empregador, uma vez que sua ocorrência pode levar a extinção do contrato de trabalho.

Do ponto de vista social e científico, relevante a apresentação do tema uma vez que por constituir direito fundamental do indivíduo, o trabalho é um meio de se concretizar a

dignidade da pessoa humana e a sua supressão há de ser realizada nos estritos limites da legislação, que deve ser cumprida rigorosamente.

Diante do exposto, este trabalho tem como objetivo principal a análise de algumas espécies do instituto da justa causa que deve orientar a atuação tanto do empregado como do empregador, demonstrando os seus contornos, papel e importância no ordenamento jurídico trabalhista.

Pretende-se abordar, de forma específica, as hipóteses de negociação habitual, condenação criminal, embriaguez e violação de segredo, previstas no artigo 482 da CLT, buscando explicitar suas vertentes diante da legislação e entendimento jurisprudencial.

I – NEGOCIAÇÃO HABITUAL

De acordo com o artigo 482, “c”, da Consolidação das Leis do Trabalho, “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”.

Por negociação devemos entender como o ato de fazer negócios, comerciar, transacionar, intermediar. A amplitude de seu alcance é explicada por Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 78):

Entende-se, hoje em dia, o termo “negociação”, que é ligado à prática de atos de comércio, como também aplicável à indústria, aos transportes, às atividades rurais, enfim, a qualquer atividade, e não somente aos atos de comércio. Com esta aplicação mais ampla, nota-se que o intuito da lei é cobrir qualquer atividade do empregado que prejudique o serviço, ou que consista em concorrência ao empregador.

Há que se terem perdas, agravo considerável nos negócios do empregador ou ainda que haja a instauração de uma verdadeira competição, disputa pelo mercado, pois caso contrário, inexistindo prejuízos ou concorrência, a infração não se caracterizará. Com isto, nada embaraça o exercício de outra ocupação, mas é necessário que este trabalho não implique em concorrência desleal a corporação empregatícia. Assim, ao obreiro é permitido o exercício de outro ofício, a realização de diferentes afazeres ou até mesmo ocupar a posição de empregador.

A lei exige que essa negociação seja habitual, ou seja, usual, regular, frequente, na medida em que as ações praticadas pelo empregado se torne um costume, fazendo daquela rotina uma coisa comum. No entendimento de Sérgio Pinto Martins (2013, p. 73), a configuração deste tipo de negociação não pode ser representada pela unicidade da conduta do empregado, “exigindo a lei que a negociação seja habitual, não havendo, portanto, ser um único ato, mas devendo haver constância, prática, reiteração, repetição, periodicidade e continuidade em tal relação.”.

Comumente, essas transações repetidas ocorrem em local distinto daquele utilizado para o exercício do labor e é mais recorrente nos horários de folga do empregado. Isso não significa dizer que o escambo cotidiano não possa ser praticado em horários de trabalho e

dentro da própria empresa. Em muitas oportunidades o empregado opera atividade comercial de pequena monta, vendendo joias, alimentos etc. Nesses casos preciso que haja o consentimento e a autorização do empregador, afim de que este possibilite o desenvolvimento desta espécie de atividade por parte do empregado. Inexistindo aquiescência direta e objetiva, a justa causa poderá se caracterizar vez que o empregado estará descoberto pelo ato (permissão) que o isentará da prática de eventual falta.

A negociação pode se dar por conta própria em que ocorre a assunção dos riscos pelo empregado, isto é, quando somente o obreiro se responsabiliza pelos ônus inerentes e incidentes ao desenvolvimento de sua atividade. Se tais afazeres forem praticados em ambiente laboral distinto e não pertencerem ao mesmo ramo de atividade do empregado, a figura punitiva em questão não restará configurada. Entretanto, havendo prejudicialidade aos serviços a justa causa se terá por constituída. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 80) exemplifica a questão:

E como poderia ser prejudicial ao serviço de um bancário o trabalho num bar após a jornada de labor? O prejuízo pode se dar de diversas formas: pode ocorrer de o empregado chegar atrasado constantemente, não ter a devida atenção no seu serviço, por estar cansado ou sonolento, e, ainda, usar horas em que está na empresa da qual é empregado para fazer contas de seu negócio, usar o telefone do empregador para compras junto a fornecedores, ou até mesmo fazer propagandas de seu bar aos clientes do banco.

A negociação pode ocorrer por conta alheia, onde o empregado não assume a responsabilidade pelos riscos do negócio. Nesta hipótese, o terceiro é que avoca e arca com todos os encargos de seu empreendimento, cabendo ao empregado pequena participação nos lucros ou retribuição determinada.

A negociação que constitui ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, implica em concorrência desleal, caracterizada pela exploração do mesmo campo, setor de atividade de seu empregador. Nesta situação a prática de um único ato já evidencia a falta de maneira a autorizar a dispensa. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 81) compactua deste entendimento:

Na apreciação desta falta não há que se exigir, para sua configuração, que seja habitual, como se viu nos itens anteriores. Quando a negociação é concorrente, praticada uma única vez, já autoriza a despedida justa, pois está claro que o elemento fiduciário está rompido.

II – CONDENAÇÃO CRIMINAL

Essa figura permite ao empregador proceder à dispensa de seu funcionário caso ele venha a sofrer condenação criminal por sentença transitada em julgado e cuja pena não tenha sido suspensa. Não se trata propriamente de uma infração contratual, uma vez que a lei não exige tenha o fato qualquer correlação com o trabalho. Nesse sentido Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 581) aponta:

Quando ao réu não é concedido o sursis, em virtude do cumprimento da pena privativa da sua liberdade de locomoção, não poderá continuar no emprego. A empresa poderá despedi-lo, portanto, por justa causa. Desnecessário será que os fatos que determinaram a condenação criminal estejam relacionados com o serviço. A simples condenação sem sursis é o fundamento desta justa causa.

Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 1120) elenca os elementos que conjuntamente devem estar reunidos para a aplicação da pena capital, sendo elas: sentença condenatória de natureza criminal; trânsito em julgado da decisão; e inexistência de suspensão condicional da pena.

É a situação em que o Estado apanha sobre vigilância sua o indivíduo criminoso, ocasião em que a segregação é cumprida de forma que não caiba mais qualquer espécie de recurso. Isso ocorre tendo em vista o princípio da presunção de inocência vigente em nosso ordenamento jurídico. A prisão cautelar, civil, administrativa e a disciplinar que não apresentam o caráter de penalidade (pena em sentido estrito), não são bastante para ensejar a despedida por justo motivo, posto que possuem característica de provisoriedade e representam causa suspensiva da relação de trabalho. Assim decidem os Tribunais:

ABANDONO DE EMPREGO. EMPREGADO EM PRISÃO PROVISÓRIA. JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA. A prisão provisória é causa de suspensão do contrato de trabalho, não se configurando em falta injustificada ao serviço (artigo 131, V da CLT). Somente a condenação criminal transitada em julgado caracteriza a justa causa para dispensa (artigo 482, alínea 'd' da CLT). (TRT-2 - RO: 00024287520135020047 SP 00024287520135020047 A28, Relator: ODETTE SILVEIRA MORAES, Data de Julgamento: 05/08/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 12/08/2014).

O principal fundamento a embasar a adoção desta forma é a falta de capacidade física para prosseguir no desenvolvimento do contrato de trabalho em razão do cumprimento da pena privativa de liberdade. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 81) leciona:

O que justifica a inclusão dessa figura no rol das justas causas é o fato de o empregado preso não poder cumprir sua parte no contrato de trabalho, isto é, trabalhar. Não há, por parte do empregado, culpa ou dolo quando o mesmo é privado de sua liberdade. O que justifica essa justa causa é que o contrato de trabalho é de trato sucessivo e de débito permanente. Sendo o empregado condenado e preso, surge a impossibilidade da prestação do serviço.

A caracterização desta figura em análise restará configurada com a impossibilidade de cumprimento do contrato de trabalho como já dito, bastando para tal a comprovação documental do fato, que deve ser feita mediante a apresentação de cópia da decisão judicial condenatória irreversível, independentemente de qualquer outra prova. Nesse sentido decidem os Tribunais:

A juntada de sentença condenatória criminal, comprovando a falta grave do empregado, dispensa a produção de outras provas, perante a Justiça do Trabalho, para comprovar a justa causa para a dispensa. (Ac. 7ª T. do TRT da 2ª R., RO 02970120067. Rel. Juiz Gualdo Formica, DJ SP 08/05/97).

As sanções penais que interessam a lei são as privativas de liberdade e as de interdição de direitos. Havendo a possibilidade de o empregado cumprir a punição em regime aberto ou semiaberto, inexistirá a causa justificadora da dispensa. O que se afigura imprescindível na análise de cada caso é verificação da impossibilidade do empregado servir a empresa para ofertar seus serviços. Existindo compatibilidade de horário, no caso, por exemplo, de cumprimento de pena em casa do albergado, a justa causa não poderá ser adotada.

Não podemos nos olvidar dos institutos relativos a anistia, graça e indulto. O primeiro é o ato do Poder Legislativo através do qual se extinguem as consequências de um fato teoricamente punível. O segundo nada mais é do que uma espécie de indulgência de caráter individual, alcançando determinada pessoa. O indulto possui as mesmas características, mas é de ordem coletiva. Independentemente do tipo de clemência, o que interessa ao Direito do Trabalho é se o empregado beneficiado com anistia, graça ou indulto esteve impedido de laborar. Em caso positivo, ocorre a justa causa.

III – EMBRIAGUEZ

A legislação tipifica duas condutas que se exteriorizam pela embriaguez habitual ou em serviço. A primeira modalidade pode se suceder fora do ambiente de trabalho quanto dentro deste. A segunda forma ocorre como a própria lei prescreve no local do serviço e praticada uma única vez já caracteriza a falta para dispensa justa.

Embriaguez representa o estado originado pelo consumo de álcool ou outros tóxicos. De Plácido e Silva (2014, p. 615) conceitua este estado da seguinte maneira:

Derivado de embriagar-se, do latim *inebriare* (embebedar-se, embriagar-se), quer o vocábulo significar o estado em que se encontra a pessoa, que se embriagou ou está embriagada, pela absorção ou ingestão de bebidas alcoólicas ou de substâncias de efeitos análogos.

O vocábulo deve ser interpretado de forma ampla a permitir o alcance de toda e qualquer substância nociva e desestabilizadora do comportamento humano e não somente abranger o álcool. Todo o tipo de entorpecente provocador de perturbações psicológicas deve estar inserido dentro deste conceito.

No tipo da embriaguez habitual o legislador procurou salvaguardar o empregador do descrédito que um empregado enfrascado constante pode ocasionar à empresa, tendo em vista a sua reduzida capacidade física e psicológica. Wagner D. Giglio (2000, p. 155) retrata bem os efeitos que a embriaguez pode acarretar:

Degrada o caráter e abala a confiança do empregador em seu subordinado. O ébrio habitual oferece risco potencial para a empresa, vez que demonstra falta de princípios sãos, assim como o ímprobo que se revela na vida extra-empresarial; embora mantenha conduta irrepreensível, dentro do estabelecimento, seu comportamento externo, reprovável, desperta a suspeita no empregador, que nele não poderá confiar.

Um aspecto controvertido a respeito da caracterização desta figura reside na circunstância da necessidade da disseminação do fato (embriaguez), da publicidade. Parte da doutrina entende ser imprescindível a notoriedade da bebedeira. Entretanto, diante de uma interpretação ampla, podemos concluir que a lei nada exige a respeito.

Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 101) aponta a desnecessidade do conhecimento público, assim afirmando:

Não há, porém, na lei, nada que autorize tal conclusão... A verdade é que a publicidade da embriaguez não deve influir na apreciação da falta. Quer a embriaguez se dê no lar ou em locais públicos, as consequências biológicas são as mesmas. Logo, do ponto de vista trabalhista, seus efeitos são os mesmos.

Já na espécie da embriaguez em serviço basta que o empregado compareça em serviço embriagado uma única vez, sendo desnecessária a reiteração da dita conduta. Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p. 358), discorre sobre o assunto:

a embriaguez em serviço não se confunde com a mera ingestão de bebida alcoólica, por exemplo, no intervalo, ou durante a refeição. Na embriaguez em serviço não se exige repetição da conduta, bastando uma única vez para se considerar grave o suficiente para a dispensa.

O consumo de bebida alcoólica que ocasiona o estado de embriaguez no local de trabalho deve ser combatido se o empregado assume a condição de incapaz para o exercício do serviço a ponto de haver necessidade de sua substituição. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 102) descreve o fundamento que embasa esta figura, assim afirmando:

O fundamento desta figura se constituir em justa causa reside na necessidade de ser mantida a disciplina do ambiente de trabalho, pois é fácil de se imaginar o que ali ocorreria com a presença de um empregado embriagado; não haveria adequada produção, repeito e seriedade na execução dos serviço.

Há quem defenda a imotivação destas figuras como fundamento para a dispensa por justa causa. Isso porque o alcoolismo foi inserido na classificação internacional das doenças (CID 10), pela OMS na condição de transtorno mental e comportamental em razão da ingestão de álcool, identificando-a como uma patologia que não pode servir de alicerce para a alegação de justa causa. Alguns julgados apontam sente sentido:

ALCOOLISMO. JUSTA CAUSA. NÃO CABIMENTO. A OMS catalogou o alcoolismo como doença no Código Internacional de Doenças (CID), denominando-a de síndrome de dependência do álcool (referência F-10.2). O art. 482, letra f, da

CLT, portanto, deve ser reinterpretado à luz de tal reconhecimento legal, de modo que o alcoolismo, por si só, não enseja mais a justa causa. Tratando-se de doença oficialmente reconhecida, incabível a punição máxima, devendo o empregador encaminhar o trabalhador para tratamento médico e afastamento previdenciário. (TRT 2ª.Reg. PROCESSO Nº: 00231-2009-311-02-00-7. RO 20100006528. Relatora: IVANI CONTINI BRAMANTE. DATA DE Publicado em 12/02/2010).

EMBRIAGUEZ HABITUAL. JUSTA CAUSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Ainda que a ingestão frequente de bebida alcoólica repercute na vida profissional do empregado, este não pode ser demitido por justa causa, com base no art. 482, “f”, da CLT. O alcoolismo é doença degenerativa e fatal, constando inclusive do Código Internacional de Doenças – CID. O trabalhador doente deve ser tratado, em vez de punido. Assim, verificando-se o etilismo do obreiro, este deve ter seu contrato de trabalho suspenso e ser encaminhado à Previdência Social para aprender a controlar o vício, ou, dependendo do quadro clínico, ser aposentado por invalidez. Não adotando a empresa este procedimento, optando por rescindir o pacto laboral por justa causa, tem-se que a extinção se deu sem motivo aparente. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. FATO IMPEDITIVO AO DIREITO PLEITEADO. Ao se contrapor ao pedido de autor, alegando fato impeditivo ao direito pleiteado, a reclamada atraiu para si o ônus probatório. Todavia, não se desincumbiu de tal encargo, deixando de apresentar provas a corroborar a veracidade das próprias alegações. Assim, faz-se imperiosa a validação das informações trazidas pelo empregado na inicial. (TRT10 Reg. Processo 01221-2009-018-10-00-5 RO. 18ª Vara do Trabalho de BRASÍLIA/DF. Juíz(a) da Sentença Claudinei da Silva Campos. Relator Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran. Julgado em 13/04/2010).

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE DO JULGADO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA. A Corte de origem consignou expressamente as razões do seu convencimento, não havendo falar em negativa de prestação jurisdicional. Inviolado o artigo 93, IX, da Constituição da República. Alcoolismo. Não-caracterização da justa causa. Reintegração. Revela-se em consonância com a jurisprudência desta Casa a tese regional no sentido de que o alcoolismo crônico, catalogado no Código Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial de Saúde OMS, sob o título de síndrome de dependência do álcool, é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho. Registrado no acórdão regional que - restou comprovado nos autos o estado patológico do autor -, que o levou, inclusive, - a suportar tratamento em clínica especializada -, não há falar em configuração da hipótese de embriaguez habitual, prevista no art. 482, -f-, da CLT, porquanto essa exige a conduta dolosa do reclamante, o que não se verifica na hipótese. Recurso de revista não-conhecido, integralmente. (RR -153000-73.2004.5.15.0022, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 06/11/2009).

A doutrina mais atualizada também entende que a questão do alcoolismo deve ser tratada mais do ponto de vista social do que jurídico. Sérgio Pinto Martins (2013, p. 567) assim se posiciona:

Qualquer pesquisa jurisprudencial mostrará que, efetivamente os julgados hoje não aceitam mais o enquadramento do alcoolismo como justa causa resilitória ...). De nossa parte, confessamos ter também evoluído com os tempos. Parece nos chegada a hora de se rever a legislação vigente para desqualificar das justas causas a

embriaguez habitual. Quanto a embriaguez em serviço, correspondente a um tipo fortuito, evidentemente não-patológico de desvio da conduta, parece mais adequado assimilá-la ao mau procedimento ou à incontinência de conduta, catalogadas na alínea b do mesmo artigo 482.

Entretanto, diversas decisões ainda levam em consideração a embriaguez como causa de despedida por justa causa, nos casos em que o empregado não é portador da doença do alcoolismo, senão vejamos:

TRT-PR-27-04-2012 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO (ART. 482, "F", DA CLT). É do empregador o ônus de comprovar a alegada justa causa, enquanto fato modificativo/impeditivo do direito do Autor (art. 333, II, do CPC c/c art. 818 da CLT), o que restou demonstrado nos autos, por meio da prova testemunhal. Não se trata de hipótese em que o empregado sofre de alcoolismo crônico, que é uma doença que deve ser tratada. O caso sob análise diz respeito à embriaguez em serviço, que é aquela que acontece no ambiente laborativo, na execução do contrato, por uma ou poucas vezes, e não se confunde com a síndrome de dependência do álcool, mas afeta diretamente o contrato de trabalho, ensejando a imediata dispensa por justa causa. (TRT-PR-06769-2010-872-09-00-1-ACO-18571-2012 – 4ª Turma, Relator: Luiz Celso Napp, Publicado no DEJT em 27-04-2012).

Encontraremos entendimento pacífico no que pertine ao alcoolismo crônico, hoje considerado como doença, cuja patologia gera compulsão, devendo o empregado ser encaminhado para tratamento médico. Assim decidem os tribunais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. Constatada divergência jurisprudencial, dou provimento ao agravo de instrumento, para determinar o processamento do Recurso de Revista. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO. DOENÇA. A Organização Mundial de Saúde, por meio do Código Internacional de Doenças (CID), classifica o alcoolismo como doença (sob a denominação de síndrome de dependência do álcool - referência F-10.2). Nesse contexto, forçoso reconhecer, que, tratando-se o alcoolismo de uma enfermidade, esta deve ser tratada e, não como ocorreu no caso concreto, ter sido causa a justificar a rescisão do contrato de trabalho. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (Tribunal Superior do Trabalho. RR - 45540-40.2006.5.15.0092, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 14/9/2011, 7.ª Turma, Data de Publicação: 23/9/2011).

RECURSO DE REVISTA – JUSTA CAUSA – EMBRIAGUEZ – A embriaguez habitual ou em serviço só constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador quando o empregado não é portador de doença do alcoolismo, também chamada de síndrome de dependência do álcool. Recurso de Revista conhecido e desprovido. (TST, Recurso de Revista nº 2000409720045190003. Rel. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data do Julgamento: 02/04/2008).

Como hipótese de justa causa capitulada na Consolidação das Leis do Trabalho, a embriaguez deverá ser levada em consideração quando o empregado ébrio provocar perdas à empresa e clientela, sob pena de negar vigência a dispositivo legal (art. 482, “f”, CLT).

IV – VIOLAÇÃO DE SEGREDO

O termo violar empregado pela lei apresenta o sentido de devassar, divulgar, difundir, revelar, tornar público. É aquela publicação, exposição abusiva capaz de causar prejuízo ao empregador.

Já o vocábulo segredo utilizado pela lei tem o significado de privacidade, sigilo, relativo a técnica, ciência, mecanismo, método, fórmula aplicada ou executada pela empresa. Wagner D. Giglio (2000, p. 175) conceitua a expressão da seguinte forma:

Segredo de empresa é tudo que, sendo referente a produção ou negócio, é do conhecimento de poucos, não deve, pela vontade dos seus detentores, ser violado. [...] Segredo é tudo, isto é, ato, fato ou coisa; referente à produção ou negócio, sob pena de não ser segredo de empresa; do conhecimento de poucos, porque é requisito essencial do segredo não ser conhecido por muitos; pela vontade de seus detentores, pois faltando a intenção de não revelar, descaracteriza-se o segredo; não deve ser violado, isto é, revelado a terceiro interessado, ou explorado.

A revelação da intimidade e privacidade do empregador caracterizadora de segredos de caráter pessoal, não configura justa causa.

Os segredos aqui tratados pela lei são de duas ordens: industriais (invenção, criação, engenho) e comerciais (transação, mercado, estratégias).

O empregado tem o dever de fidelidade ao empregador que se faz representar por uma atuação negativa e é expressa por uma obrigação de não fazer, qual seja, a de não exorbitar, exagerar na divulgação de informações relativas à empresa e a de não empreender no mesmo ramo de negócio e atividade do empregador. Tem também o obreiro a obrigação de colaboração, devendo empregar todo seu esforço e dedicação na realização dos objetivos sociais da organização. Estes dois encargos constituem a razão desta espécie de justa causa.

A exposição, a difusão isenta de violação, não caracterizará a justa causa em questão. Pode ocorrer de o empregado confidenciar a sua companheira uma particularidade exclusiva da empresa sem que tal ato implique em qualquer perda, dano ou estrago ao empregador, já que referida informação ficará no âmbito conjugal. A comunicação que aqui se sanciona é aquela suscetível de acarretar prejuízo à empresa, ainda que somente a título potencial.

Já a violação indireta expressa através de uma conduta facilitadora para a descoberta de um segredo empresarial pode conformar a figura estudada. Pensamos num diretor que

recebe um projeto sigiloso e após o encerramento do expediente deixa a documentação exposta em sua mesa e não procede ao fechamento de sua sala, sabedor de que outras pessoas transitarão naquele ambiente. Se a conduta foi intencional, o ato faltoso de violação estará praticado. Entretanto, havendo puro esquecimento a atitude poderá constituir desídia.

A revelação a um parceiro de trabalho, a subalternos ou superiores hierárquicos que não poderiam ter conhecimento, acesso ao segredo, implicará em violação, tendo em vista que o empregado não detém este poder de divulgação e o faz ao arrepio do empregador.

A violação imperfeita é aquela inacabada, deduzida de maneira parcial e que não servirá a finalidade fraudulenta a que se destina. Realizando de forma incompleta, a difusão poderá dar causa a outra transgressão, tal como a improbidade ou mau procedimento, dada a sua ineficácia para o propósito almejado.

No que concerne a tentativa de violação de segredo, podemos afirmar que este comportamento não encontrará repreensão de natureza trabalhista, pois a consumação não se dará por motivos alheios à vontade do empregado; mas é importante ressaltar que a má-fé, neste caso, poderá constituir em outra falta grave.

O segredo de caráter criminoso ou imbuído de má-fé ou fraude não merece sigilo e sua divulgação não embasa justa causa. Idealizemos a situação de uma empresa que começa a utilizar matéria prima de qualidade inferior na produção de determinada coisa. O empregado participante da fabricação e conhecedor do ardid que comunica seus amigos e parentes que deixam de adquirir o produto, não comete falta grave. O compartilhamento deste fato com a autoridade pública (polícia, vigilância sanitária, fiscalização etc.) também não integra a figura típica em análise. Wagner D. Giglio (2000, p. 181) retrata a situação:

Claro está que a revelação da ilegalidade à autoridade pública competente para coibi-la não constitui violação, mas não só a ela. Parece-nos que a revelação se justifica sempre que visa a evitar que a ilegalidade cause prejuízo a terceiros, mesmo porque o Direito não poderia obrigar o empregado a ser conivente na lesão a interesses legítimos de terceiros sob pretexto de proteger os interesses ilícitos da empresa.

O empregado que na condição de testemunha, prestar depoimento em juízo expando segredo da empresa, em razão de questionamento do juiz, está isento de qualquer punição pelo empregador, uma vez que ele tem a obrigação legal de falar a verdade. O Código Penal em seu artigo 342, tipifica a conduta daquele que “fazer afirmação falsa, ou negar ou calar a

verdade como testemunha, perito, contador, tradutor ou intérprete em processo judicial, ou administrativo, inquérito policial, ou em juízo arbitral”.

A disseminação de pequenos segredos não merece reprovação máxima por parte do empregador, já que se trata de peculiaridades de somenos importância, pormenores que uma vez revelados não trarão prejuízos aparentes. Entretanto, a conduta reiterada deste encurtado deslize desfaz a fidúcia necessária para a continuação de relação empregatícia e permite a dispensa por justa causa.

Saliente-se que mesmo após a extinção do vínculo empregatício seja lá que por razão se der, o empregado fica condicionado a não difundir, aproveitar ou desfrutar de conhecimentos sigilosos da ex-empregadora, que teve acesso em razão do contrato de trabalho. Esse dever independe de inserção em ajuste de confidencialidade, como habitualmente ocorre. Sem embargo, essa autonomia não impossibilita a formalização de um acordo próprio, destinado a fixação desta obrigação, com o intuito de evitar possíveis alegações futuras fundadas em desconhecimento da lei.

Curiosa situação é aquela que se refere a negociações comerciais visando a captação de recursos no mercado de capitais, nessas circunstâncias englobando operação de fusões e aquisições, associações empresariais, aonde é permitido ao empresário selecionar as informações que serão divulgadas, em estrito cumprimento ao caráter estratégico de sua posição, visando sempre a salvaguarda da competição de sua empresa. A I Jornada de Direito Comercial, realizada em meados de 2013, sumulou a questão, aprovando o Enunciado nº 27, com o seguinte conteúdo:

Não se presume violação à boa-fé objetiva se o empresário, durante as negociações do contrato empresarial, preservar segredo de empresa ou administrar a prestação de informações reservadas, confidenciais ou estratégicas, com o objetivo de não colocar em risco a competitividade de sua atividade.

O sigilo empresarial nos dias atuais alça o patamar de haveres intocáveis cada vez significativos na operação comercial, sendo prudente a adoção de providências com o escopo de tutelá-lo e assim imprimir um caráter legítimo na maneira de preservar essas informações engenhosas com isenção total de qualquer penalidade por conta desta conduta comercial.

CONCLUSÃO

A justa causa implica na perda da fideducía 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 carácter enumerativo, através do qual sua invocação somente se fará possível uma vez respaldada na norma positivada, sendo necessário a reunião de pressupostos para a sua configuração.

A negociação habitual é o ato de comerciar de forma regular, frequente de modo a instaurar uma disputa pelo mercado ou concorrência desleal. A constância das transações pode se suceder dentro ou fora do ambiente laboral. A negociação pode se dar por conta própria em que ocorre a assunção dos riscos pelo empregado ou pode ocorrer por conta alheia, onde o empregado não assume a responsabilidade pelos riscos do negócio.

Ao empregador é permitido proceder à dispensa de seu funcionário caso ele venha a sofrer condenação criminal por sentença transitada em julgado e cuja pena não tenha sido suspensa. A razão é clara e fica evidenciada pela impossibilidade de prestar o serviço em virtude do cumprimento da pena privativa de liberdade.

A legislação tipifica duas condutas que se exteriorizam pela embriaguez habitual ou em serviço. A primeira modalidade pode se suceder fora do ambiente de trabalho quanto dentro deste. A segunda forma ocorre como a própria lei prescreve no local do serviço e praticada uma única vez já caracteriza a falta para dispensa justa. Com uma visão do ponto de vista social, há corrente no sentido de desconsiderar essa conjectura como justa causa, isso porque o alcoolismo foi inserido na classificação internacional das doenças pela OMS na condição de transtorno mental e comportamental em razão da ingestão de álcool, identificando-a como uma patologia. A ocorrência de alcoolismo crônico, hoje considerado como doença, exige o encaminhamento do empregado para tratamento médico.

A violação de segredo tem o significado de divulgação, revelação de sigilo empresarial (indústria e comércio) referente a técnica, ciência, mecanismo, método, fórmula aplicada ou executada pela empresa. A exposição desinteressada e que não acarreta qualquer prejuízo não caracterizará a justa causa em questão. Já a violação indireta expressa através de uma conduta facilitadora para a descoberta de um segredo empresarial pode conformar a figura estudada. O segredo de carácter criminoso ou imbuído de má-fé ou fraude não merece sigilo e sua divulgação não embasa justa causa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Método, 2011.

GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *A justa causa no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2011.