

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 047

12/06/1995

DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA

ELEMENTOS NECESSÁRIOS:

O art. 482 da CLT, estabelece as hipóteses que configuram a dispensa do empregado por justa causa. Esse dispositivo de certa forma está combinado com o art. 493 da CLT ao determinar que constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza apresentem seria violação dos deveres e obrigações do empregado.

A justa causa em verdade, para propiciar a rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, reveste-se como um ato doloso ou culposo de natureza grave que impeça a continuação da relação empregatícia.

A doutrina sobre a matéria não é pacífica, mas alguns pontos não propiciam maiores indagações, como por exemplo os elementos que caracterizam a justa causa.

Para que possamos estudar melhor sobre o assunto, consultamos o livro "Curso de Direito de Trabalho", de Mozart Victor Russomano, Eminentíssimo Ministro do TST, em suas páginas 209 e 210.

O autor, qualificou como sendo três as características essenciais dos elementos da justa causa, ou sejam:

Gravidade:

A gravidade deve ser entendida de que a "justa causa não se confunde com as faltas leves para as quais estão reservadas as penas disciplinares brandas (da admoestação verbal à suspensão por 30 dias consecutivos), mas, a gravidade que a caracteriza tem, apenas, a relevância suficiente para incompatibilizar o trabalhador com o empresário. Não chega a ser aquela gravidade excepcional, prevista no art. 493 da CLT, exigida para a despedida do trabalhador estável.

Imediatividade:

A imediatividade estabelece um vínculo de relação direta a justa causa alegada e a despedida imposta ao trabalhador. Essa imediação tem como consequência lógica, a afirmativa de que despedida se legitima (ou não) pelo fato que lhe dá causa. Assim, se o trabalhador é despedido por motivo não comprovado, a rescisão será considerada injusta, mesmo que, durante a instrução do processo, se venha a descobrir a prática, de outros atos, até então desconhecidos, que constituam justa causa. A verificação "a posteriori", da existência de um motivo para a despedida, não influi, na legitimação desta, por falta de imediatividade entre a falta e o ato de rescisão contratual praticado pelo empregador.

Atualidade:

A atualidade é um dos elementos da justa causa que provoca maiores controvérsias práticas. A regra dominante é que as faltas antigas não podem gerar punições. Servem como precedente, isto é, como critério para a avaliação da falta atual; por si, não tem eficácia para justificar a despedida. Se não for assim, o trabalhador que tiver a infelicidade de cometer uma falta permanecerá, sempre, indefeso, a disposição do empresário.

FALTAS GRAVES - MODALIDADES:

Os casos mais comuns na Justiça do Trabalho são os provocados por justa causa. Sempre que um empregado é punido disciplinarmente, a empresa deve estar preparada para defender-se perante a Justiça do Trabalho contra uma reclamação que visa cancelar a pena aplicada.

Por isso, se recomenda que, antes de aplicar qualquer penalidade, a empresa faça uma sindicância, tomando por escrito a informação dos empregados envolvidos e das testemunhas.

Veja a seguir, as modalidades de justa causa, no que consiste, provas e exemplificação:

ABANDONO DE EMPREGO:

consiste: não comparecimento imotivado ao serviço, por 30 ou mais dias.

provas: quando se conhece o endereço do empregado, manda-se carta registrada (AR) ou através de fonegrama (serviço Telesp - discagem 135) com cópia confirmatória, dando prazo de 24 ou 48 horas para comparecimento na empresa. Se não há o comparecimento, então há o abandono, e, se comparece, porém não se justifica, de qualquer maneira há justa causa, pois é caracterizado desídia.

exemplo: o empregado deixa de comparecer por mais de 30 dias, realizando um passeio, sem comunicar a empresa.

Jurisprudência: Súmula nº 32 do TST:

Configura-se o abandono de emprego quando o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias, após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer.

CONDENAÇÃO CRIMINAL:

consiste: condenação criminal do empregado, passada em julgado, não havendo suspensão da pena.

provas: o próprio processo julgado.

exemplo: o empregado é condenado, por furto, a dois anos de prisão e dessa decisão já foram interpostos, sem êxito, todos os recursos cabíveis.

DESÍDIA:

consiste: desinteresse pelo serviço, negligência e imprudência.

provas: em caso de faltas e atrasos, bastam as fichas de controle, como cartões de ponto, livro ou ficha.

exemplo: o empregado falta ou chega atrasado, reiteradamente, sem motivo.

EMBRIAGUEZ:

consiste: embriagar-se em serviço, mesmo uma só vez, ou fora do serviço de maneira habitual.

provas: que o empregado estava embriagado ou fora da situação normal de sobriedade e que isso ocorreu no horário de trabalho.

exemplo: o contador de uma empresa costuma embriagar-se, na sua residência, todos os sábados.

HONRA, ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA:

consiste: ofender (caluniar, injuriar, difamar, etc.) qualquer pessoa em serviço ou superior hierárquico, mesmo fora do serviço.

provas: que o empregado tenha agido conscientemente.

exemplo: o empregado propala que o empregador é desonesto.

IMPROBIDADE:

consiste: praticar, qualquer ato que contrarie a noção de honestidade no meio em que o empregado vive e trabalha.

provas: demonstração do furto ou apropriação, de preferência através de inquérito policial.

exemplo: o empregado apropria-se indevidamente de bens do empregador.

INCONTINÊNCIA DE CONDUTA:

consiste: comportamento do empregado, na sua vida particular, que o incompatibilize para o prosseguimento da relação de emprego.

provas: testemunhas ou inquérito policial.

exemplo: o gerente de uma empresa tem por hábito conviver com pessoas ligadas a atividades criminosas.

INDISCIPLINA:

consiste: desrespeito a ordens gerais existentes na empresa.

provas: que o empregado recebeu o regulamento interno da empresa e não as cumpriu.

exemplo: o empregado fuma na empresa, quando isso é proibido.

INSUBORDINAÇÃO:

consiste: desrespeito a ordens dadas diretamente.

provas: que o empregado recebeu a ordem; que a ordem estava dentro das incumbências de quem deu e de quem recebeu, e que a ordem não foi cumprida.

exemplo: o empregador manda que o empregado faça determinado serviço que lhe compete e o empregado recusa.

MAU PROCEDIMENTO:

consiste: procedimento do empregado que traduz má fé, que também pode ser improbidade, e, para alguns juristas é o mesmo que incontinência de conduta.

provas: que o empregado cometeu ato imoral; que o ambiente não justificava semelhante conduta.

exemplo: o empregado omite maliciosamente certas informações, causando dano ao empregador.

NEGOCIAÇÃO HABITUAL:

consiste: realizar negócios, costumeiramente, concorrendo com o em - pregador ou prejudicando o serviço.

provas: que o empregado concretizou vários negócios de maneira que direta ou indiretamente a empresa sofreu danos.

exemplo: o empregado se estabelece com negócios concorrendo com o empregador ou prejudicando o rendimento do seu trabalho.

OFENSAS FÍSICAS:

consiste: agredir qualquer pessoa, em serviço, e mesmo fora do serviço, superior hierárquico.

provas: que o empregado agrediu e não estava em legítima defesa ; que o empregado não estava apenas respondendo a insulto mas tomou a iniciativa.

exemplo: o empregado dá um soco no gerente da empresa.

PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR:

consiste: jogar com frequência, quando o jogo é basicamente de pura sorte.

provas: que o empregado, dentro ou fora do serviço, habitualmente faz apostas.

exemplo: o empregado joga constantemente no jogo do "bicho".

RECUSAR SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO URGENTE:

consiste: a recusa de serviço extraordinário urgente é prevista como falta grave para os "ferroviários", mas de modo geral, constitui insubordinação.

provas: que o serviço é realmente extraordinário urgente e que houve recusa pelo empregado.

exemplo: o empregado recusa prestar serviços extraordinários necessários ao socorro de vítimas de acidentes.

SEGURANÇA NACIONAL - ATO QUE ATENTE CONTRA:

consiste: prática de ato que atente contra a segurança nacional, com provada mediante inquérito administrativo ou policial.

provas: que houve a prática pelo empregado e que esteja comprovado através de inquérito policial ou administrativo.

exemplo: o empregado procura levar os seus companheiros a paralisarem serviço de utilidade pública.

VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA:

consiste: tomar conhecimento ou divulgar indevidamente assunto da empresa que o empregador queria manter em sigilo.

provas: que o empregado realmente divulgou o fato sigiloso; que o sigilo tenha de fato chegado ao conhecimento do empregado.

exemplo: o empregado da publicidade a plano de propaganda que o em - pregador queria manter em sigilo.

PUNIÇÕES DISCIPLINARES:

Na prática, as punições disciplinares levam até a justa causa, pois é a forma de comprovar a Justiça do Trabalho da ação mal intencionada do em - pregado. Por outro lado, é errado pensar que é necessário as punições disciplinares para haver a

dispensa por justa causa, pois isso tudo dependeria da gravidade cometida pelo empregado. Exemplo: Se o empregado comete um homicídio dentro da empresa, não há de se esperar que o empregado venha a receber uma advertência ou uma suspensão disciplinar, para não come ter novamente o seu ato. Ao contrário, se o empregado comete um atraso injustificado, a penalidade está sendo muito severa caso venha a ser despedido por justa causa, e nesse caso, uma punição branda é o mais sugerido a fim de não cometer novamente a mesma falta.

O artigo 474 da CLT, limita a suspensão disciplinar em até 30 dias, ficando por conta da empresa, efetuar a ponderação deste limite em relação a gravidade do problema. Caso a punição disciplinar seja excessivamente rigorosa ou passar de 30 dias, o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa (rescisão indireta), recebendo todos os direitos como se houvesse uma rescisão sem justa causa por iniciativa da empresa.

Advertência e Suspensão - Tem os mesmos pesos:

Outro erro é a idéia que se tem sobre a aplicação hierárquica de advertência e suspensão. Para efeito jurídico, tanto a advertência como suspensão disciplinar, tem a sua mesma equivalência em termos de pesos. Tanto faz aplicar a suspensão e posteriormente a advertência, ou situação inversa, a Justiça do Trabalho não pode interferir para dosar a penalidade, porém, somente de cancelá-la se injusta.

Analizando por outro angulo (econômico/financeiro), a advertência se torna uma punição branda, e suspensão, mais severa, porque o primeiro não subtrai a remuneração do empregado, e o segundo subtrai.

As punições devem ser escritas de preferência:

Advertência ou suspensão, de preferencia, devem ser por escrito, porque para se provar que "em ovo, não se encontra penas, vai precisar de testemunhas, o que para muitos, é uma situação bastante incômodo.

Via de regra, o documento deve conter uma sucinta exposição dos fatos , de modo que o empregado saiba porque está sendo punido e posteriormente possa corrigir o seu ato cometido.

Temos sugerido a varias empresas, não utilizar formulários adquiridos no comercio (padronizado), porque vem, normalmente, com textos inadequados e apresentam títulos em negritos (ADVERTÊNCIA/SUSPENSÃO), que inibem os empregados, antes mesmo de sua leitura do documento, bem como de tomar ciência.

Os documentos devem ser elaborados através do próprio papel timbrado da empresa, de livre texto, e com o objetivo educativo e ao mesmo tempo punitivo. Quando possível, elogie os aspectos positivos e compare com o aspecto negativo que tenha cometido. O resultado, é sem duvida, mais eficiente.

Quando o empregado não assina a punição:

É sempre recomendável passar uma punição disciplinar diante de duas testemunhas. Assim, se o empregado recusar a assinar o documento, as testemunhas assinam no verso, certificando que a empresa informou o ato punitivo e que o empregado, por qualquer motivo, negou tomar a ciência. Desde que a pessoa incumbida de passar a penalidade ao empregado, tenha agido de maneira educada e com respeito, não caracteriza falta grave, se o empregado recusar-se assinar o presente documento. Por outro lado, caso o empregado venha proferir ameaças ou ofensas, ou portar-se de maneira inconveniente ao ser advertido, então cabe a dispensa por justa causa, por mau procedimento, e ainda, as duas testemunhas serão úteis neste momento.

Imediatidade das punições:

Quem cala, consente " ou " Quem não castiga, logo perdoa " É o princípio de Imediatidade. Via de regra, as punições devem ser aplicadas enquanto o assunto ainda está "quente", depois que "esfriou", não mais tem efeito punitivo, porque houve o perdão tácito.

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
 - CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
 - consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

