

Bons motivos para Justa Causa

Havendo irregularidade praticada pelo empregado, durante a relação de emprego, o empregador certamente poderá dispensá-lo por justa causa. Tal dispensa acarreta indenização ao empregado que corresponda ao saldo de salários, ou seja, ao pagamento dos dias trabalhados até ocorrer o fato que gerou a extinção do contrato, bem como a quitação de férias vencidas que acaso o empregador não lhe tenha concedido.

Existem vários princípios que norteiam os termos de contratos de trabalho por justa causa; háentretanto dois básicos que não podem ser ignorados, especificamente: os princípios da imediatidade e o da exaustão.

O princípio da imediatidade exige uma atitude imediata do empregador no instante em que ocorreu o fato gerador da justa causa. No momento em que se descobre a irregularidade será necessária uma providência, que pode ser a convalidação da dispensa na mesma hora, caso a falta não exija apuração posterior, e, também, a publicação de uma circular e conseqüente ciência dos envolvidos, ou mesmo de todos os empregados, de que a empresa estará colhendo provas que assegurem a dispensa por justa causa do culpado, logo após a elucidação do incidente. Ressalve-se que a inexistência dessa prerrogativa poderá sugerir o assentimento tácito do empregador com relação à falta cometida pelo empregado.

O princípio da exaustão, em que os fatos geradores das irregularidades cometidas pelo empregado se classificam em uma síntese de faltas leves e restam em penalidades que devem ser caracterizadas entre a advertência, a suspensão e a

própria dispensa, sempre em escala progressiva da menor para a maior, ou seja, uma advertência, uma suspensão de 5 dias e depois a dispensa ou uma suspensão de 2 dias, outra de 10 dias, mais uma de 15 dias e a dispensa, jamais uma advertência, uma suspensão de 5 dias e outra advertência ou uma suspensão de 5 dias, de 2 dias e outra de 10 dias, acarretando nesses casos o assentimento tácito de que o empregador perdoou o empregado pelo erro cometido anteriormente.

Por meio de situações em que o empregado tenha agido com interesses escusos, visando privilégios materiais em seu próprio benefício ou alheio, contanto que se enquadre como ato deletério, ou seja, que se afigure como tipos semelhantes a uma apropriação indébita, furto, roubo, estelionato ou mediante ações que sejam previstas na lei como irregulares, sempre no âmbito das atividades laborais.

No detalhe, salientamos que para os efeitos da legislação trabalhista não se faz mister obter um Boletim de Ocorrência nem solicitar a presença da autoridade policial ao local para caracterizar o ato ilícito, o que é exclusivamente necessário ao inquérito ou ao processo criminal, jamais ao processo do trabalho. Este funciona com provas próprias que devem ser reunidas pelo empregador no âmbito das atividades laborais e levadas ao Judiciário trabalhista, caso o fato seja submetido àquela justiça, em ação trabalhista competente.

Em relação à incontinência de conduta ou mau procedimento, aqui não se avalia a conduta moral entre o bem e o mal, com visão maniqueísta. Apenas se caracteriza a conduta imprópria do empregado no âmbito da atividade laboral. Assim, o homossexualismo, por exemplo, não é motivo para que se efetive uma dispensa por mau procedimento, visto que a opção sexual por si só não influencia

o desenvolvimento dos trabalhos funcionais. Mas se o empregado entrar sorrateiramente em um local onde há uma reunião de diretoria reservada, ouvir tudo e depois andar bradando alto e bom tom pela empresa o que ali tenha sido discutido sob reservas, estar-se-á sem dúvida presenciando uma falta de conduta, pelo menos ética, de quem esteve escutando assuntos que não lhe dizem respeito, no âmbito das atividades laborais.

A CLT diz “negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador”. Então, não será permitida nenhuma comercialização de produtos sem ordem expressa do empregador. Pior ainda quando “constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado”, por exemplo, se trabalhar em uma fábrica de chocolates e nas horas livres vender ovos de páscoa artesanais e feitos à mão aos seus vizinhos e amigos, incluídos aos colegas de trabalho, prejudicando o andamento do serviço.

Não se caracterizam as dispensas por justa causa dos empregados que respondem a inquéritos ou que ainda não foram submetidos à execução da pena (se, por exemplo, o inspetor de uma escola de adolescentes for flagrado num caso de estupro de uma menor, fora do ambiente de trabalho). Se ainda não existir uma sentença que o condene e o conseqüente trânsito em julgado desta, jamais caberá a justa causa ao empregado. Será possível apenas a dispensa sem justa causa se o empregador quiser preservar os alunos da sua escola.

A desídia refere-se a uma síntese de faltas leves, que serão caracterizadas por pequenas irregularidades e punidas com advertências e suspensões, conseqüentemente com a dispensa por justa causa.

A negligência, a imprudência e a imperícia podem servir como elementos

sinalizadores das faltas leves. Na primeira estão presentes os casos em que o empregado sabe fazer o serviço mas não o realiza por desinteresse. Na segunda, o empregado sabe fazer o serviço até certo limite e o faz com má-fé, causando prejuízos ao empregador. Na terceira, o empregado sabe fazer o serviço até certo limite e, agindo com boa-fé e sem avaliar possíveis prejuízos, o faz e acaba causando danos ao empregador.

Vale salientar que a negligência é a mais abalizada fonte de caracterização da desídia, haja vista que a imprudência e a imperícia exigem um conhecimento maior do fato que causa a falta leve, exatamente uma linha tênue entre a boa e a má-fé do agente.

O alcoolismo é um tema que sofreu alterações, ultimamente. A CLT exemplifica como justa causa a “embriaguez habitual ou em serviço”. O estado de embriaguez pode ser entendido como alcoolismo e gerar inúmeras discussões. A OMS – Organização Mundial de Saúde divulgou ao mundo que o alcoolismo é uma doença e, como tal, deve ser tratada por meio de recursos médico-hospitalares. Um empregado que vive embriagado fora do ambiente de trabalho deve receber apoio psicológico da família, amigos, colegas de trabalho e, principalmente, do seu patrão; deve, ainda, ser acompanhado por atendimento médico e por entidades sociais afins, como o AA (Alcoólicos Anônimos). Dispensar um empregado alcoólatra por justa causa, caracterizando a “embriaguez habitual”, é o mesmo que caminhar na contramão da história, pois a grande maioria dos tribunais trabalhistas está-se valendo desse estudo da OMS para proferir suas sentenças.

Quanto à “embriaguez em serviço”, já que o texto é alternativo, deverá ser analisada caso a caso; se o empregador estiver consciente e aparelhado para

resolver problemas de alcoolismo na sua empresa, poderá certamente caracterizar a justa causa do empregado que, apesar dos esforços patronais, pode provocar a sua própria dispensa se ficar comprovado que não se trata de um caso de alcoolismo.

Sobre a violação de segredos da empresa, é importante lembrar que o texto da CLT não trata de segredos pessoais. Segredo e sigilo são palavras que devem ser adaptadas às condições técnicas que envolvem as relações de trabalho e como tais devem ser analisadas. Só existirão condições de caracterizar a justa causa por violação de segredos que constem expressos em regulamentos, normas, regras ou cláusulas contratuais, jamais de ouvir dizer ou comentar a respeito. É necessário que o empregado seja cientificado formalmente, por escrito, de que não deverá estender comentários ou passar informações sobre isto ou aquilo, senão fica impossível a convalidação desse tipo de dispensa por justa causa.

A insubordinação reside em não atender às ordens de superior hierárquico, ou seja, ignorar uma determinação de quem estiver interligado, mediante uma estrutura funcional, a outrem que tem poderes superiores de mando.

Se o empregado não comparecer ao serviço por mais de 30 dias, sem justificativa de faltas e após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer (Súmula 32 do TST). Em regra, a dispensa é efetivada após a empresa tentar comunicar-se com o ausente por meio de correspondência enviada com aviso de recebimento; não havendo manifestação, procederá à baixa na ficha de registro de empregados. Essas atitudes tomadas pela empresa serão consideradas inúteis caso o empregado compareça ao serviço, mesmo após os 30 dias e a dispensa confirmada, comprovando que não houve o animus abandonandi,

ou seja, o ânimo de abandonar o trabalho.

Ato lesivo da honra e da boa fama está ligado ao escândalo, ou seja, ao que é notório porque todos tomam conhecimento. Tais atos devem ser caracterizados com objetividade, jamais com subjetividade. Se o empregado imputa um fato criminoso ao colega ou ao empregador e estes não cometeram o referido ato, poderá, com certeza, ser dispensado por justa causa. Entretanto, se o fato traz consigo um caráter subjetivista, por exemplo, achar que alguém está agindo errado porque na sua opinião não deveria agir assim, logicamente não acarretará a justa causa.

Quanto às ofensas, devem ser testemunhadas e ferir a integridade física das pessoas ou do próprio empregador.

Analisando agora a questão dos jogos de azar, cabe ressaltar que em 1943, quando a CLT foi escrita, não havia loterias, “raspadinhas” e outros jogos também considerados de azar com o aval do Governo. Atualmente, fica difícil saber o que não é jogo de azar, mas a vedação e consequente dispensa por justa causa deve estender-se apenas aos jogos realizados por empregados no ambiente de trabalho, especificamente os que incorrem em apostas e valem dinheiro ou prejudiquem a vida financeira do empregado, como dados, “truco” ou carteadado diverso.

Em última análise, cabe considerar a respeito dos atos atentatórios à segurança nacional e sua caracterização. Numa época em que o país vivia certas atribuições políticas e constitucionais, consequentemente, sob a égide de um regime bem próximo ao ditatorial, não seria difícil caracterizar atos atentatórios à segurança nacional.

Mas, se necessário fosse caracterizá-los, talvez pudéssemos citar o caso de um

empregado que conspirasse contra o Governo ou mesmo que praticasse simples furto de munições das Forças Armadas, ensejando ao empregador promover a dispensa por justa causa.

LUCIANO

VIVEIROS