

A DISPENSA POR JUSTA CAUSA, COMO EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

WEVERTON RIBEIRO DOS SANTOS¹

NARANA SOUZA ALVES²

RESUMO

O instituto da Justa Causa nas relações de trabalho, regidas pela Consolidação das leis do trabalho, consubstanciada por doutrinas e jurisprudências, mostra-se atualmente em uma busca pela formatação ideal e justa, para ambas as partes de uma relação de emprego. De um lado o empresário se resguardando do funcionário displicente, que age com desídia, dolo ou culpa, através de sua imperícia ou imprudência, que lhe causa prejuízos através de um evento danoso específico, e de outro lado dessa relação a proteção para com o empregado, contra o empregador que simula a justa causa para lhe causar prejuízo financeiro, imputando-lhe uma culpa que não tem como provar ou que o empregado não necessariamente tenha concorrido para aquele evento, propriamente dito.

PALAVRAS CHAVE: Justa Causa; Rescisão do Contrato de Trabalho; Culpa ou Dolo; Empregado; Ônus da Prova;

ABSTRACT:

The institute of the Just Cause in labor relations, governed by the Consolidation of labor laws, embodied by doctrines and jurisprudence, is currently in a search for the ideal and fair format for both parts of an employment relationship. On the one hand, the entrepreneur protects himself from the disloyal employee, who acts with demeanor, fraud or guilt, through his malice or recklessness, which causes him damages through a specific harmful event, and on the other side of this relationship the protection of the employee, Against the employer who simulates the just cause to cause him financial loss, imputing to him a fault that he can not prove or that the employee did not necessarily have occurred for that event, properly said.

KEY WORDS: Just Cause; Termination of Employment Contract; Guilty or Dolo; Employee; Burden of Proof;

¹ Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário de Várzea Grande (Univag). E-mail: eberto18@hotmail.com.

² Professora do Centro Universitário de Várzea Grande/MT (UNIVAG). Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FESMP). e-mail: naranasa@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

A justa causa é um instituto previsto na consolidação das leis do trabalho, que representa uma punição extrema, manejada pelo empregador, que possui a prerrogativa do poder diretivo, em relação a um funcionário que comete uma falta grave, causando-lhe prejuízo ou colocando a sua própria vida em perigo ou a de outrem.

Muito embora esteja previsto no ordenamento jurídico, as suas causas não se restringem à letra da lei, buscando guarida nas doutrinas, jurisprudência e sobre tudo, nos padrões culturais, estabelecidos pela vivencia no contrato de trabalho.

Preliminarmente, é eficaz uma reflexão acerca do senso comum, oriundo do imaginário popular de que a Justiça trabalhista é “paternalista” ao defender apenas os interesses dos empregados, em desfavor do empresário, isto é, muito se diz que os julgadores são tendenciosos a favor do empregado.

Tal argumento ganha força, pois por um longo período que surge na pré-revolução industrial, os direitos dos trabalhadores eram ausentes, surgindo, portanto, uma casta de empresários que não cumpriam com o mínimo de suas obrigações morais e éticas.

A justiça do trabalho surge nesse contexto para garantir que os direitos e os deveres previstos no ordenamento jurídico, não observados pelo empregado e pelo empregador, se fizesse cumprido, e por esta razão, devido ao grande volume de demandas judiciais protagonizadas por maus empresários, é que se chegou a esta ideia de superproteção à classe trabalhadora.

Por outro lado, nesse contexto de proteção aos direitos dos trabalhadores, instaurou-se uma massa de aventureiros da justiça do trabalho, que ingressavam com falsas ou exageradas reclamações trabalhistas, em busca de vantagem financeira, ou o que é pior, planejavam situações nas empresas para obterem a rescisão do seu contrato de trabalho, sem justa causa, de modo que pudessem acessar benefícios como o seguro desemprego ou apenas ter acesso ao saldo da conta vinculada do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

Devido a essa desídia que prejudica o ambiente de trabalho, afugenta clientes e faz com que a equipe de trabalho se desmotive, criou-se o instituto da Rescisão do Contrato de Trabalho com Justa Causa, para combater e punir trabalhadores imbuídos de má-fé. E é justamente nesse ponto, que chegasse ao tema proposto nesse trabalho.

A CLT – Consolidação das Leis do trabalho, positiva o instituto da Justa Causa, consubstanciada por doutrinas e jurisprudências, como uma forma de se extinguir de forma unilateral, por parte do empregador, o contrato de trabalho, pelos motivos indicados no referido artigo e em outras possibilidades, devido ao caráter não taxativo da CLT, uma vez adotados e observados os procedimentos que se discorrerá mais adiante.

O trabalhador ao assinar o contrato de trabalho, concorda em aderir a política da empresa, baseada nas regras gerais de trabalho ou na moral e nos bons costumes. Além disso, a relação de emprego é uma via de mão dupla, que concede direitos mais também cobra obrigações.

Para que ocorra a justa causa, leva-se em conta fatores subjetivos, como a vontade do empregado em causar aquele evento danoso, seja por culpa, negligência, imperícia ou dolo. E por outro lado, fatores objetivos, qual seja a já citada CLT além da jurisprudência e doutrinas.

A Justa causa depende também da vontade do empregador, isto é, não pode ocorrer de ofício por algum juízo por exemplo, além do que a supracitada CLT, veda qualquer tipo de dupla punição, este empregador terá que escolher entre a justa causa ou outra punição qualquer.

O empregador não poderá anotar na CTPS que este empregado fora dispensado por justa causa e é dele o ônus da prova, para comprovar a culpa deste empregado, assim como é do empregado, o dever de provar que não concorreu para o evento, de cuja falta lhe é imputada.

O objetivo proposto por este artigo é contribuir para a elucidação à cerca do instituto da Justa Causa, no que se refere ao ordenamento jurídico brasileiro, de caráter trabalhista.

2 A JUSTA CAUSA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O instituto em tela, prevê resguardar o empregador no exercício do seu poder diretivo ao aplicar uma punição disciplinar ao empregado que incorra em uma das situações previstas na CLT. Todavia esta mesma CLT não é capaz de extinguir as possibilidades de punição decorrentes de faltas graves, podendo a jurisprudência e de forma bastante expressiva a doutrina, delimitar caminhos baseados em interpretações, sobre tudo, oriundas de padrões culturais e de costumes, além da analogia.

Sznifer, lança seu olhar sobre essas fontes do direito trabalhista e institui uma série de possibilidades, que podem ser utilizadas no intuito de elucidar um pouco mais acerca do tema, senão vejamos:

O Contrato individual de trabalho gera inúmeros deveres e obrigações entre as partes, que deverão ser fielmente observados. As fontes primordiais dessas obrigações encontram-se na lei, nas normas coletivas e no próprio contrato. Consoante previsão constante no art. 422 do CC, os contratantes são obrigados a guardar, tanto na conclusão do contrato como na sua execução, os princípios de probidade e de boa-fé. A violação por parte do empregado de

algum de seus deveres ou de suas obrigações pode acarretar a rescisão contratual por justa causa, ou seja, sem ônus para o empregador.³

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, em seu art. 482 e alíneas consequentes, positiva a Justa causa, ao enumerar algumas hipóteses em que se pode aplicar a punição, como segue:

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

- 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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.⁴

Em rápida análise da letra da lei, percebe-se que o artigo é apenas um ponto de partida, ao enumerar algumas das possibilidades que habilitariam ao empregador fazer uso da punição extrema. Noutras palavras, o legislador pretendeu não esgotar essas

³ SZNIFER, Moyses Simão; MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos Sávio. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo**. 8. ed. Barueri, SP: Manole, 2017. Pág. 397.

⁴ **CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT – DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 02 jun. 2017.

possibilidades, ao contrário, ele delimita um caminho orientativo, que subsidia o poder diretivo deste empregador.

São dois lados da moeda, que acabam por prejudicar tanto empregadores quanto empregados de boa-fé. Por essas e outras razões, que a discussão e os debates acerca do tema, são necessários para que o instituto evolua, livre de simulações, como as descritas.

Devido a estas e outras peculiaridades deste instituto, o profissional envolvido em sua aplicação, deve ter em mente primeiramente texto da lei, e posteriormente a jurisprudência e as doutrinas, pois trata-se da maior punição possível de ser aplicada ao trabalhador que comete falta grave.

3 A JUSTA CAUSA NO CASO CONCRETO

Como visto, o instituto em tela, é uma punição extrema, e não pode ser cumulada com outras punições, sendo assim, o art. 482 da CLT fundamenta as hipóteses de sua aplicação, todavia é a jurisprudência que aponta que é do empregador o ônus de provar de forma robusta e clara de modo que não restem dúvidas que foi o empregado o culpado pelo evento danoso.

À luz do princípio da imediatidade, percebe-se que a punição deve ocorrer tão logo se verifique a falta grave, pois se houver um, ainda que breve lapso temporal, isto é, se a justa causa não for imediata, a Justiça pode entender que ocorreu o perdão tácito por parte do empregador.

Consubstancialmente, Lorena Albuquerque, contribui para esse entendimento, ao tratar sobre o já citado princípio da imediatidade, conforme segue:

Há quem levante a bandeira de que “a falta cometida e não punida é falta perdoada”⁵, analisando que a própria instalação de sindicância interna não anula o princípio da imediatidade. Entretanto, o que se quer é justamente demonstrar é exatamente o contrário de forma que a lei não define prazo para a determinação da punição por parte do empregador, de sorte que deve ser logo que este tomar ciência do fato, em caso de não haver necessidade de averiguação melhor dos fatos ou logo após a conclusão da sindicância realizada.

Pode-se dizer que a demora na aplicação da pena, ou mesmo a demasiada mora no processo de investigação ou inquérito disciplinar, conotam a existência do perdão tácito, constituindo abuso do poder diretivo do empregador e a lesão aos direitos do empregado, fazendo com que a legitimidade da punição seja fortemente abalada, se não desautorizada, podendo haver a reversão judicial, culminada com indenização e ou a recondução do funcionário ao seu posto de trabalho.

⁵ ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. **A justa causa trabalhista e o princípio da imediatidade**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 08 jan. 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55024&seo=1> Acesso em: 11 jun. 2017.

Neste sentido, Delgado, abalizadamente, lança luz sobre o tema, como segue:

O critério da ausência de perdão tácito relaciona-se, de maneira geral, com o anterior critério (imediatividade). Efetivamente, se a falta não for imediatamente punida, tão logo conhecida pelo empregador, presume-se que foi tacitamente perdoada. A falta de imediatividade gera, desse modo, a presunção de incidência do perdão tácito.⁶

Em recentes decisões, o Colendo TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST vem reiteradamente proclamando a esse respeito que:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE. PERDÃO TÁCITO. REVERSÃO EM JUÍZO. Segundo o Regional, a dispensa por justa causa do reclamante se deu em 15/04/2011, ou seja, mais de três anos após a sua admissão, formalizada em 15/01/2008. Desse modo, o Tribunal a quo concluiu não haver dúvida quanto à ausência de imediatividade na aplicação da dispensa por justa causa, atraindo a ocorrência do perdão tácito, tornando inválida, portanto, a justa causa aplicada pela reclamada, uma vez que a falta do reclamante, que deu ensejo à incidência de tal penalidade, foi praticada na época da admissão. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (RECURSO DE REVISTA AIRR 10628420115030033 (TST). Data de publicação: 07/08/2015)⁷

Vale destacar, por se tratar de fator extremamente relevante ao tema, que o empregado não poderá sofrer duas punições pela mesma falta cometida, pois assim o fazendo, o empregador, novamente incorre em abuso de autoridade, ao ferir o princípio do *Non Bis in idem*.

Tal princípio refere-se à impossibilidade da aplicação de dupla punição para uma mesma falta cometida pelo trabalhador, ainda que a primeira tenha sido uma simples advertência, seguida da aplicação da justa causa, ou qualquer coisa que a valia, já caracteriza a dupla punição.

Nesse sentido, novamente se manifesta o Tribunal Superior do Trabalho em acórdão proferido a partir do julgamento do Recurso de Revista 1450-05.2010.5.03.0103vque transcreve-se a seguir:

RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA - FALTAS INJUSTIFICADAS - REVERSÃO - APLICAÇÃO DE DUPLA PUNIÇÃO. A reclamada, pela mesma razão, aplicou duas punições imediatas e contínuas ao reclamante, infringindo, assim, um dos requisitos necessários à caracterização da justa causa, qual seja, o non bis in idem. Portanto, no presente caso, observa-se

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampliada. — São Paulo: LTR, 2017. Pág. 1348.

⁷ **TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 10628420115030033 (TST)**. Data de publicação: 07/08/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ementa+JUSTA+CAUSA.+PERD%C3%83O+T%C3%81CITO++ocorrencia> Acesso em: 02 jun. 2017

que o empregado sofreu dupla punição pelos mesmos atos [...] (RR-1450-05.2010.5.03.0103 TST de, 11 de fevereiro de 2014)⁸

Lançado o olhar sobre a jurisprudência, e fundamentados pelo ordenamento jurídico e doutrinário que subsidiam o tema trabalhado neste artigo, conduzir-se-á o foco desta reflexão para alguns dos itens de maior relevância, que ensejam a justa causa, como passa-se a sistematizar:

a) Ato de improbidade: Voluntária ação ou omissão que conotem desonestidade do funcionário, fraude, sendo necessário a caracterização da má-fé, de modo que o objetivo final deste empregado seja auferir algum benefício financeiro, ou qualquer coisa que o valia, para si ou para terceiros. São exemplos: roubos e furtos, documentos adulterados seus ou do empregador, estelionato, falsificação ou adulteração, desvio financeiro, descaminho entre outros.

b) Incontinência de conduta ou mau procedimento: Incorre em incontinência o funcionário que comete ofensa ao pudor, fazendo uso pornografia ou obscenidade, conteúdos de pedofilia ou qualquer coisa que o valia, desrespeito à colegas de trabalho, dirigentes ou proprietários da empresa ou a esta propriamente dita ou a sua imagem. Para que se comprove o mau procedimento, faz-se necessário que haja um comportamento inadequado ou imoral do empregado, e que este comportamento venha a ofender a dignidade, tornando insuportável a convivência deste funcionário em seu ambiente de trabalho.

c) Negociação habitual: É quando o empregado, sem autorização do empregador, exerce atividade concorrente explorando o mesmo ramo do negócio ou exerce atividade que prejudique o exercício de sua função na empresa.

d) Condenação criminal: Ocorre após o transito em julgado de uma condenação criminal, que não haja possibilidade de recurso. A rescisão se justifica na impossibilidade do empregado dar continuidade ao seu contrato de trabalho, abrindo a possibilidade da justa causa.

e) Desídia: É o cometimento de reiteradas faltas leves, que de tão habituais culminam na dispensa do empregado. A desídia é um conjunto de infrações por parte do empregado, como por exemplo: Baixa ou nenhuma produção, reiterados atrasos além do tempo de tolerância, faltas injustificadas e erros na sua rotina de trabalho que prejudicam a empresa por imperícia, imprudência ou desinteresse do empregado pelas suas funções.

f) Embriaguez habitual ou em serviço: Surge a figura do ébrio eventual, onde a justa causa pode acontecer se este adentrar embriagado ao trabalho ou se embebedar durante a jornada. Vale lembrar que atualmente a jurisprudência vê a embriaguez habitual como

⁸Acórdão Inteiro Teor nº RR-1450-05.2010.5.03.0103 TST. Tribunal Superior do Trabalho, 11 de fevereiro de 2014. Disponível em: <https://vlex.com.br/tags/non-bis-in-idem-justa-causa-200676> Acesso em: 08 jun. 2017.

doença, popularmente conhecida como alcoolismo, devendo ser tratada, inclusive com a participação da empresa. O que justifica a justa causa é a embriagues eventual que deve ser comprovada por exame médico pericial.

g) Violação de segredo da empresa: A justa causa, para estes casos, só é admitida se o segredo for revelado a um terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou que possua possibilidade de causá-lo, por exemplo, empregado que revela a fórmula de um produto a empresa concorrente.

h) Ato de indisciplina ou de insubordinação: Ocorre a insubordinação quando há o descumprimento de uma ordem específica, seja verbalizada ou por escrito, por parte do funcionário. A desobediência por sua vez é a inobservância de uma norma mais abrangente, repassada a toda a equipe, seja por regimento interno, ordem de serviço ou de forma oral.

i) Abandono de emprego: É quando o funcionário deixa de comparecer ao seu local de trabalho por mais de 30 dias e não justifica o porquê das faltas. A jurisprudência aponta para o abandono de emprego, mostrando inclusive, como deve agir o empregador, enviando comunicado para o endereço do colaborador ausente com “Aviso de Recebimento”, e também publicar em jornal de grande circulação, notificação pedindo o comparecimento do mesmo ao endereço da empresa.

j) Ofensas físicas: Para se caracterizar a justa causa a agressão deve necessariamente, ser relacionadas com a atividade profissional ou com o emprego, sendo praticadas no trabalho, em razão dele ou contra quem o agressor se subordina hierarquicamente. Se a agressão atingir a terceiros alheios a atividade profissional, exige que tenha ocorrido no local de trabalho.

k) Lesões à honra e à boa fama: São gestos, ações, manifestações ou palavras, faladas ou escritas, que possam por ventura expor outras pessoas ao ridículo, ou mesmo abalarem a sua moral, dignidade e respeito. Todavia para se analisar se de fato houve esse abalo a dignidade, para fins de punição, deve-se levar em consideração os costumes culturais e principalmente a forma como se comunicam ou se tratam no local de trabalho, além é claro dos costumes regionais, linguajares territoriais do empregado, o ambiente no qual se faz uso do modo de falar, a pronúncia, o contexto, além do grau de instrução do empregado.

l) Jogos de azar: Habitualidade nesse tipo de diversão é considerada por muitos uma compulsão. Tratam-se de jogos que para se ganhar ou perder, necessita-se apenas de sorte. Para que seja punido, deve-se provar que o desempenho do funcionário caiu com a prática dos jogos, ou que tem trazido outros prejuízos ao empregador.

m) Atos atentatórios à segurança nacional: Deve ser provado por autoridades competentes, uma vez que envolve a segurança nacional como o próprio nome aduz, dando respaldo para a aplicação da punição.

O rol acima descrito, não dá ao empregador o direito de a grosso modo, aplicar a justa causa de forma automática. Há todo um procedimento a ser seguido, dos quais o principal é reunir provas documentais e testemunhais que o funcionário fez jus à punição ao praticar o evento danoso.

Além disso, muitos são os juízes que não aceitam a dispensa por justa causa sem que antes tenha sido manejada uma advertência verbal ou escrita para o funcionário que incorreu na falta, de maneira didática, ainda que suspendendo esse trabalhador de suas atividades, nos casos que for possível.

4 REVERSÃO JUDICIAL

A decisão de romper com o contrato de trabalho, por justa causa, é unilateral, cabe somente ao empregador decidir ou não pela aplicação da penalidade, uma vez caracterizada. Para tanto deve-se tipificar o ato praticado pelo empregado em uma das hipóteses dadas no ordenamento jurídico, jurisprudência ou doutrina.

Por sua vez, o empregado, caso discorde da decisão de seu empregador, poderá acionar a justiça do trabalho, através de uma reclamação trabalhista, ou qualquer outro meio que o valia, para que a decisão se submeta ao julgamento do poder judiciário.

No caso da punição, cabe ao empregador provar, sobre tudo o nexo de causalidade entre o evento danoso e a conduta praticada pelo funcionário, como descrito acima, reunindo provas para subsidiar sua postura. Ao empregado, por sua vez, cabe provar suas alegações, caso queira por exemplo, descaracterizar sua culpa e transferi-la ao empregador, também reunindo provas testemunhais e documentais que atipifiquem a conduta a ele imputada.

Nesse sentido Jorge Cavalcante, discorre sobre o tema, trazendo esclarecimentos acerca do ônus da prova no caso concreto, conforme segue:

A distribuição do ônus da prova está disciplinada nos artigos 818 da CLT e 333 do CPC. Aquele afirma que “a prova das alegações incumbe à parte que as fizer”, enquanto este estatui que o ônus da prova será do autor quanto aos fatos constitutivos de seu direito, e do réu quanto aos fatos extintivos, impeditivos e modificativos do direito do autor.⁹

O juízo, uma vez provocado irá analisar alguns quesitos, como a seguir veremos: Primeiramente, com relação à conduta do empregado – Deve-se analisar se o comportamento do empregado foi tão grave a ponto de justificar a aplicação da justa causa.

⁹ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O Princípio da Aptidão para a prova e a inversão do ônus da prova a requerimento do Ministério Público do Trabalho**. Pág. 2

Caso positivo o questionamento anterior, analisa-se a autoria, sendo que o próprio empregado, punido, deve ser o autor do evento danoso.

Além disso, como dito anteriormente, tem de haver a tipicidade da conduta, isto é, o empregador deve enquadrar o mau comportamento do empregado em alguma das hipóteses previstas em lei para a dispensa por justa causa.

O TST mais uma vez se posiciona nesse sentido, ao julgar Agravo de Instrumento, conforme acórdão que se transcreve a seguir:

Decisão: (...) O acórdão foi assim ementado: JUSTA CAUSA. NÃO COMPROVAÇÃO. Compete à reclamada o ônus da prova... da dispensa por justa causa. Para sua aplicação, necessária se faz prova robusta, clara e convincente... ao recurso ordinário da reclamada, mantendo a sentença em que se afastou a justa causa aplicada[...] (AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 7625620125100013. Data de publicação: 26/02/2015)¹⁰

Ainda outro questionamento se faz necessário: Existe a adequação e proporcionalidade entre o ato faltoso e a penalidade? Questiona-se por que deve haver proporcionalidade entre a punição e o evento danoso praticado pelo empregado, além disso, se o empregado já sofreu uma punição, ainda que uma advertência verbal, não poderia ele, ser punido duas vezes pelo mesmo evento.

Outro aferidor da justa causa, trata-se da culpa, vez que o ato faltoso deve ter sido praticado com culpa (negligência, imprudência e imperícia) ou dolo por parte do empregado. Nesse diapasão, o juiz faz algumas reflexões sobre, por exemplo: o nível socioeconômico do trabalhador, se a atividade por ele desempenhada é compatível com esse nível e compatível com o seu grau de escolaridade, além do que, se não houveram fatores externos ou de terceiros que contribuíram para o erro.

Novamente evoca-se Delgado, e sua análise acerca dos critérios subjetivos intrínsecos na aplicação da justa causa:

Em primeiro lugar, enquanto a culpa em sentido lato do empregado, na dispensa por justa causa, é examinada em concreto, isto é, considerando-se o nível de escolaridade do obreiro, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes, no caso do empregador, regra geral, é examinada apenas em abstrato. Ilustrativamente, o descumprimento grave e reiterado de obrigações contratuais (art. 483, “d”, CLT) não é atenuado pela circunstância de se tratar de um microempresário, ou de uma pessoa física empregadora, em vez de um grande empreendimento capitalista. Praticamente, apenas no caso de infração por ofensa moral (art. 483, “e”, CLT) é que pode se tornar relevante a

¹⁰ **TST - Inteiro Teor. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA:** AIRR 7625620125100013.

Data de publicação: 26/02/2015. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Compete+ao+reclamado+o+%C3%B4nus+da+prova+da+dispensa+por+justa+causa> Acesso em: 02 jun. 2017

consideração sobre a individualidade do empregador ofensor, o que não acontece nos demais tipos jurídicos do art. 483 da CLT.¹¹

Deve existir também a relação entre a punição e o evento que a gerou. Para cada falta uma punição, noutras palavras, não pode o empregador utilizar uma punição de um evento que acabou de acontecer, para também punir outros erros que o funcionário possa ter praticado no passado.

Lembrando que a punição deve ocorrer tão logo o empregador tome ciência do evento danoso, uma vez que se houver lapso temporal entre o dolo e a punição, pode haver a possibilidade do juízo entender que houve o chamado perdão tácito por parte da empresa.

Por fim existe uma análise, considerada por alguns estudiosos do assunto, como subjetiva, onde nela se revisa o histórico do empregado na empresa, se por exemplo este, durante toda a sua história com a empregadora, nunca havia cometido falta alguma, se é um funcionário assíduo, se a sua produção é satisfatória ou acima da média. Assim verifica-se a possibilidade de se conceder o perdão a este funcionário.

Estas são reflexões que o empregador pode e deve fazer na empresa antes de decidir por essa punição extrema e são as mesmas reflexões feitas pelo juiz do trabalho, ao analisar se a punição sofrida pelo empregado foi justa e cabida.

Se ausentes um dos itens analisados acima, a justa causa poderá ser revertida pelo julgador, e o funcionário que deixou de perceber algumas das verbas trabalhista a que tinha direito, nesse momento por força da decisão judicial, passa a percebê-la. Em casos mais extremos onde se conseguir provar que houve a simulação da justa causa por parte do empregador, poderá o empregado ter direito a indenização por danos morais, ou talvez a recondução ao seu posto de trabalho.

O mesmo vale para quando a dispensa por justa causa ocorreu antes do tempo devido, como quando por exemplo, houve uma dispensa por faltas ou atrasos sem nenhuma advertência antes.

5 Considerações Finais

Em resumo, o instituto da Justa Causa, visa garantir a segurança do empregador, em relação ao empregado imbuído de má fé, o qual incorre nas possibilidades de aplicação da pena máxima, ou que por negligência, dolo ou imperícia, causa danos a esse empregador, que imediatamente ao evento danoso, passa a contar com a discricionariedade de aplicar ou não a justa causa ou outra punição, dado a unilateralidade proveniente do poder diretivo que goza esse empregador.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampliada. — São Paulo: LTR, 2017. Pág. 1356.

Todavia, por se tratar de uma punição extrema, que cerceia inúmeros direitos do trabalhador, deve ser aplicada com proporcionalidade, nos casos em que o evento danoso causado pelo empregado, por culpa própria, fizer jus à penalidade.

A doutrina e a jurisprudência se incumbem de medir essa proporcionalidade, podendo inclusive a justiça do trabalho, reverter a punição, caso julgue que tenha sido desproporcional ou mesmo simulada, no intuito de lesar o empregado.

O juízo, no caso de anulação da punição, leva em consideração alguns itens como a proporcionalidade entre a punição e o evento danoso, a existência do nexo de causalidade entre a conduta imputada ao empregado e a falta cometida, bem como se houve culpa, imperícia ou imprudência por parte deste colaborador.

A justiça, no caso concreto, analisa também, se o empregador concorreu para o evento, ao não fornecer treinamento por exemplo, ou ao ser omissor no fornecimento de EPI ou ferramentas adequadas.

Se presentes esses fatos, ou ausentes os pré-requisitos de culpa, nexo de causalidade e proporcionalidade, a justa causa deverá ser anulada.

Pertence ao empregador, o ônus da prova, uma vez que foi sua a decisão de aplicar a punição, em caráter unilateral. Deve este, reunir provas inequívocas de que foi o empregado o responsável por aquele erro, noutras palavras, como o empregador é o que acusa, é seu o ônus da provar.

Por outro lado, nada impede o empregado de se cercar de todas as evidências que o escusem pelo erro, quais sejam, provas testemunhais, perícias ou documentos que possa porventura possuir, no afã de descaracterizar a justa causa, tendo a acesso as verbas resilitórias de que foi cerceado, e mesmo buscando uma indenização ou reintegração ao seu posto de trabalho, ocasião em que passa a dividir as responsabilidades pelo ônus da prova, uma vez, que tem o dever de provar os itens que alega.

Além disso, resta claro, que a aplicação desta punição deve ser imediata, sob pena de caracterizar a concessão do perdão tácito por parte do empregador. Não se admite lapso temporal injustificado, entre o evento danoso e a punição, exceto nos casos de inquérito de apuração de falta grave, previsto em lei, ocasião em que esse lapso temporal é suspenso.

Não se admite, de igual forma, a dupla punição, sob pena de afrontar o princípio do *Non Bis In Iden*. Isto é, para cada falta do trabalhador, só se admite uma punição, em se caracterizando dupla punição, é possível que haja a descaracterização da justa causa.

6 Referências Bibliográficas

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. ***A justa causa trabalhista e o princípio da imediatidade***. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 08 jan. 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55024&seo=1> Acesso em: 11 jun. 2017.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT – DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 02 jun. 2017.

TST - Inteiro Teor. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 7625620125100013. Data de publicação: 26/02/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=Compete+ao+reclamado+o+%C3%B4nus+da+prova+da+dispensa+por+justa+causa> Acesso em: 02 jun. 2017

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 10628420115030033 (TST). Data de publicação: 07/08/2015. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ementa+JUSTA+CAUSA.+PERD%C3%83O+T%C3%81CITO+-+ocorrencia> Acesso em: 02 jun. 2017

Acórdão Inteiro Teor nº RR-1450-05.2010.5.03.0103 TST. Tribunal Superior do Trabalho, 11 de fevereiro de 2014. Disponível em: <https://vlex.com.br/tags/non-bis-in-idem-justa-causa-200676> Acesso em: 08 jun. 2017

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. **O Princípio da Aptidão para a prova e a inversão do ônus da prova a requerimento do Ministério Público do Trabalho.** Pág. 2

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho** / Mauricio Godinho Delgado. — 16. ed. rev. e ampliada. — São Paulo: LTR, 2017. Pág. 1348;1356.

SZNIFER, Moyses Simão; MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos Sávio. **CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo.** 8. cd. Barueri, SP: Manole, 2017. Pág. 398.