

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

Nº 035

02/05/2017

## Sumário:

- **DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA**
- **PROMOÇÃO DE CARGO - CÁLCULOS**



## DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA

### Elementos necessários para a despedida por justa causa

Estão previstas no artigo 482 da CLT, as hipóteses em que configuram a dispensa do empregado por justa causa.

O dispositivo está diretamente 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 séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

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

Sobre a matéria, a doutrina 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 do 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, quais 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.

- **Imediatidade:**

A imediatidade estabelece um vínculo de relação direta à justa causa alegada e à despedida imposta ao trabalhador. Essa imediação tem como consequência lógica, a afirmativa de que a 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 ultimada não influi na legitimação desta, por falta de imediatidade 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, à disposição do empresário.

### Faltas Graves - Modalidades

---

<b>ABANDONO DE EMPREGO</b>	
Consiste:	pelo não comparecimento ao serviço por 30 ou mais dias, sem nenhuma justificativa (legal ou administrativa).
Provas:	quando se conhece o endereço do empregado, manda-se carta registrada (AR) ou através de fonegrama (serviço TELESP 135) com cópia confirmatória, dando prazo de 24 a 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 (veja adiante desídia).
Exemplo:	o empregado ausenta-se do trabalho, por mais de 30 dias, cuidando de seus problemas pessoais, 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."  Súmula nº 62 do TST: " O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito contra o empregado que incorre em abandono de emprego, é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço."  Súmula nº 73 do TST: " Falta grave, salvo a de abandono de emprego, praticada pelo empregado no decurso do prazo do aviso prévio, dado pelo empregador, retira àquele qualquer direito a indenização."  " A prova do ânimo de abandonar o emprego constitui elemento essencial da existência da justa causa, em ordem de autorizar a rescisão do contrato por parte do empregador. Não o tem empregado que, atempadamente, e nos termos do regulamento da empresa, licenciou-se, ficando suspenso, o contrato, para evitar transferência compulsória indesejada (TRT, 10ª Reg. RO 3007/85, Pena Jr., Ac. 1ª T., 2973/86). "  " Tem-se como correta a despedida por justa causa motivada por abandono de emprego (TST, AI 3098/90.1, Hylo Gurgel, Ac. 2ª T. 2004/90.1)."  "Empregado que se afasta do serviço para socorrer familiar em situação de emergência, pedindo antes licença, ainda que não concedida, e reapresentando-se a seguir, não manifesta o <i>animus</i> de abandonar o emprego, pelo que é injusta a sua dispensa sob esse pretexto (TRT-PA, RO 3074/90, Itair Silva, Ac. 1229/91)."  "Ausências injustificadas seguidas caracterizam o abandono e atestado médico a que falta solenidade essencial e os requisitos no Enunciado nº 122, do C. TST, que se aplica por analogia, não o elidem. Nenhuma regra jurídica sanciona a necessidade do transcurso de 30 dias para que fique caracterizado o abandono. O empregado tem o dever de elementar de diligência, e a confiança é conteúdo de qualquer contrato. Importando as ausências seguida em quebra objetiva desses requisitos, configurou-se o abandono (TRT - 10R - 1T - Ac. nº 1928/92)".

<b>CONDENAÇÃO CRIMINAL</b>	
Consiste:	condenação criminal do empregado, passado em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.
Provas:	o próprio processo julgado.
Exemplo:	o empregado assaltou um banco e foi condenado a 5 anos de prisão, por decisão irrecorrível da justiça.
Jurisprudência :	“ Absolvição criminal. Provada a prática de atos de improbidade e a incontinência de conduta ou mau procedimento, julga-se procedente o inquérito judicial, embora absolvido o empregado no processo crime (TFR, RO 8763-RS, José Cândido). “ “ A suspensão da execução da pena criminal, por si só, não afasta a possibilidade de caracterização da justa causa para dispensa se, residualmente, foi alegado e demonstrado o mau procedimento do empregado, cuja conduta culminou com a condenação criminal (TST, RR 40462/91.0, Mendes de Freitas, Ac. 3ª T. 4808/92).”

<b>DESÍDIA</b>	
Consiste:	na negligência, imprudência e desinteresse pelo trabalho (falta culposa, não dolosa).
Provas:	nos casos de faltas e atrasos, bastam as fichas de controle, como cartões de ponto, livro ou ficha.
Exemplo:	o empregado chega freqüentemente atrasado ao trabalho, sem nenhuma justificativa, não sendo suficiente, as punições disciplinares, aplicadas anteriormente.
Jurisprudência :	“ Desídia caracteriza-se pela repetição de faltas. Sem a prova da aplicação de advertência ou suspensão, não há configuração de desídia. Faltas, seja em que número for, se não advertido ou punido o empregado, são tidas como perdoadas ou justificadas (TST, RR 7371/86.4, Barata Silva, Ac. 2ª T., 2217/87). “  “Caracteriza-se como desidioso no desempenho de sua obrigação contratual o médico que, tendo realizado cirurgia em menor, abandona o seu dever de assistência ao paciente, ausentando-se do trabalho por vários dias, ocasionando a perda do órgão, por necrose devida ao mau atendimento, sobretudo se prova técnica conclui por imperícia, negligência e imprudência do reclamante como causa do agravamento da situação do paciente (TFR, RO 5609-PE, Dias Trindade, Ac. 1ª T.).”  “Persistindo as faltas e atrasos no serviço após a aplicação das penalidades de advertência e suspensão, caracteriza-se a desídia (TFR, RO 7346-RJ, Assis Toledo).  “ Constitui justa causa - desídia - faltas injustificadas reiteradas, atrasos ao serviço e saídas adiantadas, em ordem de autorizar a rescisão do pacto laboral (TRT, 10ª Reg., RO 2194/85, João Rosa, Ac. 1ª T., 2446/86).”.

<b>EMBRIAGUEZ</b>	
Consiste:	perda do controle de suas faculdades mentais, sendo incapaz de conduzir suas tarefas com perícia, sob efeito do álcool (estende-se também ao tóxico ou entorpecente).
Provas:	que o empregado estava embriagado e fora da situação normal de sobriedade e que isso ocorreu no horário de trabalho.
Exemplo:	o motorista da empresa, visivelmente embriagado, mal conseguia colocar a chave de ignição no contato do caminhão.
Jurisprudência :	“A falta cometida pelo empregado para ensejar o rompimento do contrato de trabalho sem ônus para o empregador, deve ser cabal e inquestionavelmente provada. Tal não ocorre se a única testemunha trazida a Juízo é a mesma cujas acusações culminaram com a dispensa do reclamante e cujo depoimento não especifica detalhes importantes como o dia da ocorrência da embriaguez e o nome do outro empregado que teria encontrado garrafas de aguardente, vazias, no local de trabalho do autor (TRT, 10ª Reg., RO 2342/84, Wilton Rodrigues, Ac. 1ª T., 887/86).”  “ Há justa causa para a dispensa quando o motorista da empresa, em visível estado de embriaguez ao serviço, provoca acidente, com o veículo que dirigia, de propriedade da reclamada (TRT, 10ª Reg. RO 2987/84, Satyro e Souza, Ac. 1ª T., 2639/85).”

<b>ATO LESIVO DA HONRA E BOA FAMA</b>	
Consiste:	caluniar, injuriar, difamar, etc., qualquer pessoa, salvo legítima defesa, dentro ou fora da empresa, de maneira que venha a conturbar o ambiente de trabalho.
Provas:	que o empregado agiu conscientemente.
Exemplo:	o empregado provoca boatos, sem ter conhecimento da causa, de que o seu chefe receitava materiais contrabandeados, beneficiando a empresa.
Jurisprudência :	“Briga em legítima defesa, fora do estabelecimento do trabalho, não pode ser considerada justa causa para despedimento do obreiro, ainda que se trate de ex-presidiário (TST, RR 7759/84, Ramor Barbosa, Ac. 3ª T., 5666/85).”

	<p>“Não comete justa causa empregado que, agredido injustamente por outro empregado, usa dos meios disponíveis e necessários para repelir a agressão de que estava sendo vítima. Inexistente excesso de defesa, como quer a empresa, na medida em que o reclamante já fora atingido na testa com golpes de cassetete e para defender-se usou da mesma espécie de arma, bem como faca que também era utilizada pelo agressor. Legítima defesa configurada e que, na forma do art. 482, “j”, da CLT, afasta a alegação de justa causa (TRT-PR, RO 2386/85, Euclides Rocha, Ac. 2ª T., 2449/86).”</p> <p>“Ainda que o empregado tenha um passado funcional ilibado, ofender e desrespeitar superior hierárquico é atitude suficientemente grave para justificar a imediata rescisão contratual (TRT, 10ª Reg. RO 642/85, Fernando Damasceno, Ac. 1ª T., 2980/85).”</p> <p>“Há justa causa para dispensa quando o empregado apodera-se de uma faca no momento, da discussão com o empregador, independentemente da dúvida existente sobre a quem atribuir a iniciativa da agressão (TRT, 10ª Reg. RO 2741/84, Satyro e Souza, Ac. 1ª T., 2070/85).”</p>
--	---

<b>IMPROBIDADE</b>	
Consiste:	praticar qualquer ato de desonestidade, fraudes, desvios ou má-fé, no meio em que o empregado vive e trabalha.
Provas:	demonstração do furto ou apropriação, de preferência através de inquérito policial (Boletim de Ocorrência Policial - BO).
Exemplo:	o empregado desviou indevidamente mercadorias da empresa.
Jurisprudência :	<p>“Se o empregado retém valores que pertencem à empresa, simulando na prestação de contas, caracteriza falta grave. Incabível autodeterminar-se um ressarcimento por ter assinado o vale referente ao cheque anteriormente não recebido do cliente, porque não é credor da empresa do valor correspondente e sim devedor. O arbítrio em quitar-se do que não é credor é ato de improbidade, ainda mais quando se trata de vendedor-cobrador (TST, RR 4299/85.5, Marcelo Pimentel, Ac. 2ª T., 1372/86).”</p> <p>“Incorre em falta grave, ensejadora da rescisão de contrato de trabalho, o empregado estável que pratica atos de improbidade, afetando o elemento fiduciário da relação de emprego, e manifestamente, se apresenta desidioso no cumprimento de seus deveres (TFR, RO 1458-DF, Dias Trindade, Ac. 1ª T.).”</p> <p>“Improbidade. A imputação de improbidade ao empregado para seu despedimento sumário é a mais grave das hipóteses contempladas pelo art. 482 consolidado. Como tal, deve ser provada de modo irrefutável sob pena de sua imprestabilidade para este fim (TRT-SP, RO 028600013495, Délvio Buffulin, Ac. 8ª T., 8404/87).”</p> <p>“Justa causa - Prova. A justa causa, como pena máxima, que autoriza a rescisão do contrato de trabalho sem ônus para o empregador, há de ser cumpridamente provada, de modo a deixar indubitado o ato ilícito do empregado, de violação de alguma obrigação legal ou contratual. Em se tratando de improbidade, é a desonestidade que precisa ser provada, para ensejar a despedida por justa causa. Se a prova, no entanto, é frágil, com documentos particulares não ratificados em Juízo, não há como acolher-se a imputação feita ao empregado (TRT, 10ª Reg., RO 53/86, Satyro e Souza, Ac. 1ª T., 53/87).”</p> <p>“Comete justa causa para a despedida o empregado que junto com pessoas estranhas aos quadros de sua empregadora participa da venda irregular de ingressos, ficando com parte do resultado (TRT-PR, RO 926/86, Indalécio Gomes, Ac. 1ª T.).”</p>

<b>INCONTINÊNCIA DE CONDUTA</b>	
Consiste:	comportamento desordenado do empregado, na sua vida particular, não sendo compatível com as exigências do seu cargo na empresa.
Provas:	testemunhas ou inquérito policial (BO - Boletim de ocorrência)
Exemplo:	o gerente de pessoal que convive com amigos ligados às atividades de contrabando de mercadorias.
Jurisprudência :	“Incontinência - Despedida. A incontinência de conduta deve ficar devidamente comprovada, caracterizando-se pela repetida prática de excessos morais. Como tal não se há de considerar quem, após 16 anos de serviço sem a mais leve punição, teria empregado expressões chulas em transmissão via telex. O fato isolado noticiado nos autos não incompatibiliza o servidor com a prestação do serviço (TFR, RO 9166-BA, Costa Lima).”

<b>INDISCIPLINA</b>	
Consiste:	descumprimento do regulamento interno da empresa.
Provas:	que o empregado estava ciente das normas contidas no regulamento interno da empresa e não as cumpriu.
Exemplo:	o empregado fuma, quando naquele setor de trabalho é proibido.
Jurisprudência	“Dá justa causa para sua dispensa, o empregado, vigilante, com passado funcional não isento de mácula e

:	que abandona seu posto para receber, em local isolado, pessoa estranha aos quadros da empresa, afrontando proibição do empregador (TRT-PR, RO 776/86, Carmem Ganem, Ac. 2ª T., 2125/86)".
---	---

<b>INSUBORDINAÇÃO</b>	
Consiste:	descumprimento à uma determinada ordem dada diretamente pelo seu superior hierárquico.
Provas:	que o empregado recebeu a ordem, de forma clara e dentro de suas incumbências, de seu superior hierárquico e que a ordem não foi cumprida.
Exemplo:	o empregado recusou-se a cumprir uma tarefa determinada pelo seu chefe, que estava dentro de suas incumbências.
Jurisprudência :	<p>"A recusa do empregado em cumprir determinações de seus superiores, dentro das atribuições inerentes ao emprego, perfaz a falta grave de insubordinação, ensejadora da rescisão unilateral do contrato de emprego (TFR, RO 6929-SP, Dias Trindade, Ac. 1ª T.)".</p> <p>"Configuração. Empregado que desacata o chefe com expressão desrespeitosa, merece a dispensa com justa causa (TRT-SP, RO 02850245989, José Serson, Ac. 6ª T., 11236/87)".</p> <p>"Ainda que o empregado tenha um passado funcional ilibado, ofender e desrespeitar superior hierárquico é atitude suficientemente grave para justificar a imediata rescisão contratual (art. 482, "k", da CLT) (TRT, 10ª Reg., RO 1095/85, Fernando Damasceno, Ac. 1ª T., 1032/86)".</p> <p>"Provada a desobediência a ordens diretas de superior hierárquico, comete o obreiro ato de insubordinação que determina o rompimento do pacto laboral por justo motivo (TRT, 10ª Reg., RO 2235/85, Câmara Portocarrero, Ac. 2ª T., 2589/86)".</p>

<b>MAU PROCEDIMENTO</b>	
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, não apresentando nenhuma debilidade mental, cometeu ato imoral e que o ambiente da empresa não justificava semelhante conduta.
Exemplo:	o empregado, sem conhecimento de causa, promove um boato, causando dano ao empregador.
Jurisprudência :	<p>"Patente o mau procedimento do empregado surpreendido pela vigilância da empresa, nas proximidades da mesma, mas em seu horário de trabalho e sem justificar os motivos na sindicância realizada na oportunidade. Irrelevante, no caso, para a configuração da falta grave trabalhista a inexistência de comprometimento na área policial (TRT-SP, RO 137/84, Marcondes Machado, Ac. 3ª T., 16927/85)."</p> <p>"A legítima defesa se caracteriza quando se tenta repelir injusta agressão, que está acontecendo ou prestes a acontecer. Reação premeditada não caracteriza legítima defesa (TRT, 10ª Reg., RO 2324/84, Oswaldo Neme, Ac. TP, 1979/85, DJU 29/10/85, p. 19329)."</p>

<b>NEGOCIAÇÃO HABITUAL</b>	
Consiste:	realizar habitualmente, negócios que concorra diretamente com o seu empregador, causando prejuízos de maneira direta ou indireta.
Provas:	que o empregado concretizou vários negócios de maneira que direta ou indiretamente a empresa sofreu danos.
Exemplo:	o empregado monta um estabelecimento similar ao seu empregador prejudicando o rendimento do seu faturamento.
Jurisprudência :	"Trabalhando o autor em dois estabelecimentos congêneres e fazendo propaganda de um deles de forma ostensiva e em meios de circulação local, comete falta grave de concorrência prevista na letra "a", do art. 482 da CLT (TRT, 10ª Reg. RO 2539/85, Francisco Leocádio, Ac. 2ª T., 4150/86)".

<b>OFENSAS FÍSICAS</b>	
Consiste:	agredir fisicamente, qualquer pessoa, dentro ou fora da empresa, salvo legítima defesa.
Provas:	que o empregado agrediu e não estava em legítima defesa; que não estava apenas respondendo a insulto, mas tomou a iniciativa.
Exemplo:	o empregado dá um soco no seu colega de trabalho.
Jurisprudência :	"A legítima defesa se caracteriza quando se tenta repelir injusta agressão, que está acontecendo ou prestes a acontecer. Reação premeditada não caracteriza legítima defesa (TRT, 10ª Reg., RO 2324/84, Oswaldo Neme, Ac. TP, 1979/85, DJU 29/10/85, p. 19329)."

<b>PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR</b>	
Consiste:	jogar com habitualidade, quando o jogo depende exclusivamente de sorte, envolvendo quantias significantes.
Provas:	que o empregado, dentro ou fora do serviço, habitualmente faz apostas envolvendo quantias expressivas.
Exemplo:	o empregado joga no “bicho”, envolvendo quantias expressivas, de maneira habitual.

<b>SEGURANÇA NACIONAL - ATO QUE ATENTE CONTRA</b>	
Consiste:	prática de ato que atente contra a segurança nacional, mediante o inquérito administrativo para apuração de falta grave, expedida pela Justiça do Trabalho.
Provas:	que houve a prática pelo empregado e que esteja comprovado através de inquérito apurado pela Justiça do Trabalho.
Exemplo:	o empregado que promoveu ou encabeçou paralisação de atividades essenciais.
Jurisprudência :	<p>“Falece competência à Justiça do Trabalho para determinar reintegração ou indenização de empregado demitido com base nos Atos Institucionais (Súmula nº 150 do TST)”</p> <p>“Falece competência à Justiça do Trabalho para determinar reintegração de empregado demitido com base nos Atos Institucionais. Interpretação do TST: na forma da jurisprudência do STF os atos institucionais insuscetíveis de apreciação pelo Judiciário são do Governo Federal; os estaduais não têm essa prerrogativa (TST, Ac., 3ª T., 727/70, LTr 35/24).”</p>

<b>VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA</b>	
Consiste:	divulgar indevidamente os segredos da empresa, mesmo que possa causar um prejuízo remoto, imediato ou provável.
Provas:	que o empregado divulgou o segredo, ciente de sua restrição.
Exemplo:	o empregado divulga um plano estratégico ao concorrente da empresa.



## PROMOÇÃO DE CARGO CÁLCULOS

Diz-se que um empregado é promovido, quando é transferido para um cargo superior. Dúvidas são muito comuns, quando a empresa não possui uma hierarquia de cargos (plano de cargos e salários).

A administração de cargos e salários, através de métodos quantitativos tem solucionado esse problema, pois cada cargo é avaliado segundo critérios preestabelecidos, e cada cargo passará a ter um valor, permitindo colocar numa hierarquia através de valor por pontos. Assim, por exemplo, um Auxiliar de Depto. Pessoal que é transferido para exercer as funções de Auxiliar de Contabilidade, poderá ter uma promoção ou não, tudo dependerá da estrutura hierárquica estabelecida na empresa.

São normalmente alvos de erros, o cálculo salarial na data-base, quando o empregado recebeu uma promoção durante o período.

Exemplo:

Empregado admitido no dia 01/06/x1, com salário mensal de R\$ 1.200,00. No mês de maio/x2, recebeu uma promoção de cargo e passou a perceber R\$ 1.500,00 mensais. No mês de julho/x2 (data-base) a categoria fixou um reajuste de salarial de 20%.

Para calcular o salário para o mês de julho/x2, fazemos o seguinte cálculo:

$$R\$ 1.200,00 \times 1,20 = R\$ 1.440,00$$

Se o empregado não tivesse recebido a promoção, no mês de julho/x2, o seu salário seria então de R\$ 1.440,00.

Para que sua promoção não seja descontada como antecipação, que aliás, é esse o erro normalmente cometido, deve-se acrescentar o percentual de sua promoção. Assim, temos o seguinte cálculo, sucessivamente:

R\$ 1.500,00 : R\$ 1.200,00 = 1.25 ou seja 25%

R\$ 1.440,00 x 1.25 = R\$ 1.800,00.

Também, pode-se fazer o seguinte:

R\$ 1.200,00 (1.20 x 1.25) = R\$ 1.800,00.

Como se diz: “a ordem das parcelas, não altera o produto”.