

## A falta grave no contrato de trabalho

**Autore:** Jose Geraldo da Fonseca

**In:** Diritto civile e commerciale

Os arts. 482 e 483 da CLT não trazem conceitos de “falta grave”. Apenas enumeram faltas que podem ser praticadas pelos empregados e pelos patrões, e que, por suas características, podem ensejar a rescisão motivada do contrato de trabalho. Esse rol de faltas não é taxativo. Há outras faltas graves previstas ao longo da CLT e da legislação extravagante, que podem, da mesma forma, quebrar a confiança entre os sujeitos do contrato de trabalho e tornar inviável a continuação da relação de emprego<sup>1</sup>.

“Justa causa” e “falta grave” são expressões heterônimas que o bulício do foro costuma misturar. São coisas distintas. Toda rescisão de contrato por justa causa pressupõe, necessariamente, a ocorrência de uma falta grave, praticada pelo patrão ou pelo empregado, mas nem toda falta grave é suficiente para permitir uma rescisão de contrato de trabalho, por justa causa.

A expressão “causa” não tem sentido jurídico, mas popular, e “justa” ou “injusta” será a consequência do despedimento, e não a própria razão para a rescisão do contrato<sup>2</sup>.

“Justa causa” é o efeito que decorre de um ato ilícito praticado pelo empregado ou pelo patrão quando violam obrigação legal ou contratual<sup>3</sup>. Como o contrato de trabalho tem como núcleo ético a fidúcia que une o patrão ao empregado, o juiz, ao examinar casos de alegação de dispensa de empregado, por falta grave, ou de rescisão indireta de contrato de trabalho, por falta grave patronal, deve analisar a questão objetiva e subjetivamente. Objetivamente, deve levar em conta as circunstâncias do caso e os fatos envolvidos na prática da falta, tais como o local e o momento da falta. Subjetivamente, deve levar em consideração a personalidade do empregado, os seus antecedentes funcionais, o tempo de serviço, sua cultura, o grau de discernimento sobre a falta e suas consequências.

Os elementos objetivos dão ao juiz a intensidade da falta; os subjetivos, mostram até que ponto a confiança que une patrão e empregado foi abalada, de sorte que somente haverá justa causa para a dispensa do empregado ou para a rescisão do contrato de trabalho, como consequência de uma falta grave, se a fidúcia entre as partes tiver sido irremediavelmente destruída.

“Justa causa” é, pois, um conceito ambíguo, subjetivo e volátil. O que é justo para uns pode não o ser para outros. Nesse sentido, BORTOLOTTO<sup>4</sup> diz que

“A avaliação da falta deve ser feita subjetiva e objetivamente. Do ponto de vista subjetivo, uma falta pode ser grave, mas pode, em relação aos méritos particulares do empregado e com uma prestação longa, laboriosa e honesta, perder o seu caráter de gravidade. Ao contrário, a falta pode não ser grave, mas, posta em relação com a conduta irrespeitosa e descuidada do dependente, pode assumir particular aspecto de gravidade. Sempre do ponto de vista subjetivo, a falta deve ser voluntária, deve depender do fato consciente de seu autor, e constituir uma violação dos princípios e das normas sob as quais se funda a relação de trabalho. Também tem importância a consideração objetiva da justa causa. Uma falta, que pode ser de natureza leve, se cometida em outro ambiente, pode tornar-se gravíssima. Por exemplo, o empregado que fuma, durante o trabalho, malgrado as proibições regulamentares, comete falta de pouca monta numa oficina de marmoaria; entretanto pode tal ocorrência tornar-se gravíssima, se passada num laboratório de gás ou de produtos químicos”.

Para DORVAL LACERDA<sup>5</sup>,

“o ato faltoso está para o Direito do Trabalho assim como o crime está para o Direito Penal. Direi mesmo, forçando a expressão, que tal ato faltoso é o crime no contrato de trabalho”.

Noutro tanto<sup>6</sup>, ensina que

“na verdade, não há dúvida que o contrato de trabalho repousa, pelo menos teoricamente, na confiança recíproca; como também é verdadeiro que o ato faltoso importa, pelo menos em princípio, na perda dessa mesma confiança”.

Para BORTOLOTTO<sup>7</sup>,

“só haverá ato faltoso bastante para justificar a rescisão quando se verificar uma violação, de tal modo grave, que impeça a continuação, mesmo provisória, da relação de trabalho”, ao que se opõe BARASSI<sup>8</sup> argumentando que “è un criterio troppo vago, perché troppo soggettivo e variabile, e soprattutto (dobbiamo ora riconoscerlo, benchè un tempo noi l’abbiamo propugnato) insufficiente”.

Antes de concluir pela existência ou não de justa causa para a dispensa, deve responder a estas três perguntas:

1ª)  
houve a falta?

2ª)  
há nexó de causalidade entre a falta e seu suposto autor?

3ª)  
essa falta é de tal modo grave que impede a continuação, ainda que provisória, do vínculo de emprego?

Se, para as três perguntas, a resposta for sim, o juiz estará diante de um delito contratual suficientemente

grave para que a rescisão do contrato de trabalho se faça por falta grave. Em suma, haverá justa causa para o desfazimento do contrato de trabalho sempre que o patrão ou o empregado cometer uma falta que, pela sua gravidade, impeça a continuação da relação de emprego, pela perda imediata e irreversível da confiança (fidúcia)<sup>9</sup>.

De modo geral, a doutrina exige para a configuração da falta grave a concomitância de três requisitos<sup>10</sup>: gravidade da falta, atualidade e relação de causalidade (nexo etiológico) entre a falta e o motivo para a dispensa.

Para haver justa causa para a dispensa do empregado, é preciso que a falta seja grave, de modo a tornar impossível a continuação do contrato de trabalho pela perda imediata e irreversível da confiança entre as partes. É preciso, também, que essa falta seja atual. Se o contrato de trabalho sobreviveu ao ato faltoso, a confiança entre patrão e empregado não chegou a ser abalada, e a falta, do ponto de vista jurídico, não foi grave. Entende-se que se o patrão tolerou a continuação do contrato de trabalho, após a prática da falta, renunciou ao seu direito potestativo de resilir<sup>11</sup>. Apura-se a atualidade da falta a partir do momento em que aquele que tiver poderes para punir tomar conhecimento do ato faltoso, e não, necessariamente, do momento em que a falta é cometida<sup>12</sup>.

A doutrina exige, também, uma relação de causa e efeito, ounexo etiológico entre a falta e a rescisão do contrato de trabalho, isto é, a rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, deve ter por fundamento a prática de determinada falta considerada grave. Noutras palavras: a falta grave imputada ao empregado deve ser a causa determinante da decisão do patrão de pôr fim ao contrato de trabalho.

Se o empregado vem praticando uma série de faltas graves, suficientes para a terminação do contrato de trabalho, a atualidade será aferida a partir do conhecimento da última<sup>13</sup>.

Parte da doutrina exige, ainda, imediatidade ou imediação na punição. Para esses, a falta grave deve ser punida imediatamente, sob pena de presumir-se que a inação do patrão se deu porque a falta não tinha gravidade e por isso se permitiu a sobrevivência do contrato de trabalho. Isso é um erro. O tempo decorrente entre a prática da falta e sua punição pode variar de caso a caso e não serve de elemento para a gradação da gravidade da falta. A lei não diz até que ponto há imediatidade e a partir de que momento já não há. Tudo depende do tipo de falta, da repercussão dos seus efeitos na confiança que atrela o patrão ao empregado, da complexidade e do gigantismo da sociedade empresária e do grau de organização dos serviços.

A punição não pode ficar além nem aquém da gravidade da falta. Há uma dosimetria na pena. A desproporção entre a punição aplicada e a gravidade da falta é ruim por dois modos: se a punição é maior do que a gravidade da falta, pode configurar rigor excessivo; se é menor, pode configurar uma perigosa camaradagem com o infrator, e comprometer todo o equilíbrio do organismo corporativo da empresa, já de si ambiente sujeito a tensões e relações interpessoais episódicas e conflituosas. No primeiro caso, exagerando no direito de punir, o patrão sai da sua razão e pode ser obrigado a reparar o dano, inclusive moral, se for o caso. No segundo, pode passar a fama de relapso com os desmandos dos empregados e gerar insatisfação ou indisciplina entre os subordinados.

O juiz, por sua vez, não pode quantificar a pena, mas verificar se houve a falta e se a pena aplicada corresponde à gravidade do delito imputado. Se entender que tal e qual punição é excessiva, não pode reduzi-la ao limite do que entender razoável, mas anulá-la. Da mesma forma, não pode agravá-la se concluir que pela gravidade da falta o patrão foi condescendente com o trabalhador.

Não pode haver duas ou mais punições pela mesma falta. Se determinada falta cometida pelo empregado já foi punida de outra forma que não a dispensa motivada (por exemplo, com suspensão ou advertência), não pode mais servir de fundamento para a dispensa por justa causa<sup>14</sup>. Se houver mais de uma penalidade pela mesma falta, a segunda será anulada pelo juiz.

Se o patrão aplicar ao empregado uma justa causa, e depois arrepender-se, modificando a forma da rescisão, isto é, de dispensa por justa causa para dispensa sem justa causa, suspensão ou advertência, por exemplo, somente poderá fazê-lo se o empregado com isso concordar<sup>15</sup>. Se o trabalhador não concordar, prevalece a primeira motivação (justa causa).

Estabelecidas essas premissas sobre os conceitos de justa causa e de falta grave, vejamos algumas das faltas graves em espécie que podem ser praticadas pelos empregados.

## **Improbidade**

Para o art.482, “a”, da CLT, ato de improbidade dá azo à rescisão motivada do contrato de emprego. Probo quer dizer honesto; ímprobo, desonesto. Improbidade é desonestidade. O conceito de desonestidade é moral, e não jurídico.

Improbidade é a violação de um dever legal, contratual, social, moral ou ético que repercute negativamente no ambiente de trabalho. É desonesto tanto quem furta, extorque, apropria, recepta, corrompe ou rouba quanto quem age com má-fé, vilania, dissimulação, fraude, dolo etc, mas a doutrina trabalhista restringe a justa causa por improbidade aos casos em que há subtração ou dano aos bens materiais do patrão, de algum vivente da casa ou de outro colega de trabalho<sup>16</sup>.

Atos de improbidade (desonestidade) têm, em regra, dois momentos: um intencional, anímico (psicológico) e outro material. No intencional, a desonestidade ou não é revelada (e, nesse caso, a falta não chega a se configurar) ou é revelada por indícios, pela intenção de apropriar-se do patrimônio alheio; no material, o empregado afasta-se da mera conjectura para, efetivamente, apossar-se do que não é seu.

Não é preciso que haja prejuízo efetivo ao patrimônio do patrão, de alguém da casa ou de outro colega de trabalho para que a improbidade se consume, mas a quebra de confiança por meros indícios tem de ser provada robustamente<sup>17</sup>.

Diferentemente de algumas outras faltas graves, que exigem, para a sua conformação, repetição ou sequência de atos irregulares do empregado, a improbidade é falta que se consuma num único ato. A improbidade não comporta graus. Ninguém é mais ou menos honesto. Improbidade é um desvio de conduta, um ato desonesto. Pouco faz se essa desonestidade aflorou durante o serviço ou fora do local de trabalho. Pode haver dispensa por justa causa por improbidade ainda que a conduta desonesta do empregado não tenha qualquer nexos com a relação de emprego<sup>18</sup>. O que conta é a gravidade da falta e o grau de abalo da confiança que liga patrão e empregado, e não o local onde foi cometida.

### **Incontinência de conduta e mau comportamento**

O art.482, “b”, da CLT, trata da incontinência de conduta e do mau comportamento. Ninguém pode dizer, sem erro, o que é incontinência de conduta e o que é mau procedimento. Esses conceitos estão no imaginário de qualquer pessoa e variam de uma para outra segundo os diversos graus de cultura, classe social, costume, moralidade social média etc.

O que se pode dizer □ mas isso mais atrapalha que ajuda □ é que toda incontinência de conduta é uma forma de mau procedimento, mas nem todo mau procedimento é, necessariamente, um tipo de incontinência de conduta.

Esses dois tipos de falta grave não se confundem. Incontinência de conduta é expressão reservada pela doutrina e pela jurisprudência para referir-se a um desvio de comportamento sexual do empregado, como obscenidades, pornografia, pedofilia, voyerismo, vida desregrada, acesso contínuo a sites pornográficos na

internet, essas coisas. Mau procedimento é a mais ampla das justas causas<sup>19</sup>. Linguagem chula entre colegas em ambiente cortês, especialmente na frente de crianças, mulheres ou idosos, palavrões, fofoca, bisbilhotice da vida alheia e brincadeiras perigosas ou de mau-gosto configuram mau procedimento.

Em tese, todo comportamento do empregado que se desvie do padrão médio de normalidade é uma forma de mau procedimento. Por exclusão, toda falta grave que não puder ser encaixada no conceito das outras faltas graves é mau procedimento.<sup>20</sup> Tanto a incontinência de conduta quanto o mau procedimento podem ocorrer dentro e fora do local de serviço, com o contrato em vigor ou não (férias, licenças, finais de semana etc). Se essas faltas forem praticadas fora do serviço, mas permitirem uma ligação óbvia entre o empregado e o seu local de trabalho, estará tipificada a sua gravidade e os reflexos negativos na relação de emprego serão os mesmos.

## **Negociação habitual**

O art.482, “c”, da CLT, fala em “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”. Penso que a expressão “negociação habitual” está na lei num sentido amplo. Significa qualquer atividade do empregado, e não apenas aquela ligada a comércio. Pode ser praticada no local do serviço ou fora dele. É o caso, por exemplo, da empregada que, além do serviço habitual na empresa, faz manicura na vizinhança, revende lingerie, carnês, produtos de limpeza ou de toucador. Mesmo aquela atividade caritativa ou religiosa pode vir a caracterizar um tipo de negociação habitual (se bem que, nessa hipótese, a conduta irregular da empregada melhor se enquadraria como desídia) se provados a falta de autorização do patrão e o prejuízo ao serviço. Por exemplo: se uma empregada presta serviço comunitário ou participa de atividades religiosas e usa o telefone da empresa do patrão para estabelecer os vínculos entre outros partícipes dessas atividades, marcar reuniões, discutir projetos, arrecadar alimentos, programar cultos, seminários, retiros, essas coisas, e isso vier a comprometer a regularidade do serviço, pode configurar uma modalidade de “negociação habitual”. O intuito de lucro não é elemento determinante<sup>21</sup>. É imprescindível o nexa etiológico entre o baixo rendimento e a negociação



habitual, isto é, para que se configure essa falta, o patrão tem de provar que o baixo rendimento do trabalho é consequência direta e imediata dessas atividades extra-empresa da empregada. Embora não haja critério legal para se estabelecer a quantidade de atos que configuram a falta, sua caracterização exige habitualidade. Não se configura com a prática de um ato isolado, ou dois ou três atos espaçados no tempo. Da mesma forma, pode configurar-se a falta se o empregado pratica a negociação por conta própria ou alheia.

São três os requisitos previstos na lei para a configuração dessa falta:

1º)  
falta de permissão do patrão;

2º)  
concorrência com a atividade do patrão;

3º)  
prejuízo ao serviço.

A lei fala em negociação “sem permissão do patrão”. Em princípio, é desejável que essa permissão seja escrita<sup>22</sup>, mas o consentimento pode ser presumido se o patrão tolerar essa prática pelo empregado.

### **Condenação criminal**

O art.482, “d”, da CLT, fala em rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, em caso de “condenação criminal” passada em julgado, “caso não tenha havido suspensão da execução da pena”. Em princípio, a

condenação criminal que impõe a rescisão do contrato de trabalho não se liga necessariamente à natureza do ilícito penal cometido nem determina a rescisão do contrato de trabalho. O efeito da condenação criminal sobre a continuidade do vínculo de emprego está no fato de não ter havido suspensão da pena porque haverá, nesse caso, absoluta impossibilidade de que o empregado continue trabalhando, já que terá de se recolher à prisão para cumprir a pena imposta. Mesmo assim, o contrato de trabalho somente se rescinde por abandono por mais de trinta dias<sup>23</sup>. A condenação criminal em si também não é caso de rescisão de contrato se o empregado puder trabalhar durante o dia e ter de recolher-se à prisão, à noite. Por isso, a CLT fala em condenação passada em julgado, desde que a execução da pena não tenha sido suspensa. Se, mesmo condenado por sentença passada em julgado, tiver havido suspensão da execução da pena, o empregado poderá continuar prestando serviços normalmente, e a condenação criminal, só por esse aspecto, não ensejará a rescisão do contrato de trabalho. Condenação criminal a pena inferior a trinta dias não é suficiente para a terminação do contrato, salvo se em razão da natureza do delito que ensejou a condenação o patrão entender quebrada a confiança no empregado e decidir resolver o contrato. É claro que certas condenações criminais, pela gravidade ou repercussão do delito, refletem na fidedignidade do contrato de trabalho e legitimam a determinação de rescisão do contrato de trabalho pelo patrão, mas, nesse caso, a justa causa será de improbidade ou mau procedimento, ou outro fundamento qualquer, e não, necessariamente, o ilícito que levou à condenação criminal. Essa condenação criminal não se refere, por óbvio, àquelas faltas praticadas pelo empregado contra o patrão no local de trabalho. Se isso ocorrer, a falta poderá ser enquadrada em qualquer outra hipótese do art.482 da CLT. A condenação criminal de que aqui se trata se refere à falta praticada pelo empregado fora do local de trabalho, por razões estranhas à relação de emprego. Mesmo que, por falta de prova, o empregado tenha sido absolvido no juízo criminal, pode vir a ser dispensado por justa causa se a repercussão sobre a autoria do delito ou do processo penal respingar no contrato ou na empresa, ou destruir a confiança que o ligava ao patrão.

## **Desídia**

O art.482, “e”, da CLT, fala em rescisão de contrato por desídia. Desídia é negligência, incúria, falta de cuidado, desatenção, desleixo, desmazelo, desinteresse. É uma falta culposa, e não dolosa<sup>24</sup>. Há três tipos de culpa: negligência, imprudência e imperícia. Somente os dois primeiros (negligência e imprudência)

caracterizam desídia<sup>25</sup> no processo do trabalho. Negligência é falta de atenção no momento próprio<sup>26</sup>. Imprudência é atuação temporã, impensada<sup>27</sup>. Imperícia é a inaptidão do empregado para certas tarefas, e isso independe de sua vontade. Pode configurar-se, também, pela má aplicação dos conhecimentos que se possui<sup>28</sup>. Se a desídia for efetivamente desejada pelo empregado, haverá dolo, e a falta deixa de ser desídia para ser improbidade. Em regra, a desídia é fruto da soma de vários atos sequenciais que denotam o perfil ou a intenção do empregado<sup>29</sup> (impontualidade, faltas injustificadas ao serviço<sup>30</sup>, desmazelo pessoal ou com as coisas da casa, serviço mal-feito, refeições preparadas sem higiene ou condimento adequado etc), mas pode se configurar pela prática de um só ato, desde que grave<sup>31</sup>. A doutrina entende que todas as faltas anteriores, por desídia, devem ser punidas, ainda que mediante simples advertências verbais, sob pena de se presumir que não eram graves ou foram toleradas pelo patrão. Não é preciso que haja um escalonamento na punição( primeiro, advertência verbal, depois, escrita, em seguida, suspensão de um dia, dois ou três e, por fim, dispensa), mas é fundamental que cada falta, por menor que seja, tenha sido observada e reprimida. Na configuração da desídia como motivo determinante da resolução do contrato, as faltas anteriores não se somam para aumentar a gravidade da última, mas são necessárias para desenhar ao juiz um perfil do empregado e para demonstrar, se preciso, a sua culpa. Assim como nos demais casos, as punições devem ser proporcionais à gravidade da falta, deve haver imediatidade na punição e a última falta cometida pelo empregado deve ser a causa determinante da decisão do patrão de romper o contrato (nexo etiológico entre a falta e a decisão de desfazer o vínculo). A desídia pode ocorrer no local de trabalho ou fora dele<sup>32</sup>, mas sempre em função das atividades do empregado. A desídia do empregado no trato das suas obrigações pessoais não é da conta do patrão.

### **Embriaguez habitual ou em serviço**

O art.482, "f", da CLT, inclui a embriaguez habitual, ou em serviço, como causas da dispensa por justa causa. Embriaguez é o estado de torpor em que o indivíduo não é capaz de executar com prudência a tarefa que lhe é confiada<sup>33</sup>. Não se confunde com o simples hábito de beber (o tal "beber socialmente"). O álcool traz prejuízos afetivos, éticos, sociais, intelectuais e físicos ao usuário. O ébrio é um dependente

químico, um doente, e não um marginal. Deve ser tratado, e não punido, mas assim está na lei trabalhista. Segundo alguns, a inclusão da embriaguez como causa para a dispensa do empregado se deve nem tanto aos prejuízos que o vício possa trazer ao patrão ou à imagem da família ou da empresa, mas à intenção do Estado de desestimular a propagação do alcoolismo<sup>34</sup>.

Fala-se em embriaguez habitual ou em serviço. São dois tipos de conduta funcional atípica. Tanto pode haver solução do contrato de trabalho quando o empregado habitualmente se embriaga, quanto, mesmo não sendo um bebedor contumaz, se embriagar em serviço, ainda que seja uma única vez<sup>35</sup>. Em qualquer dos casos, quebra-se a confiança. Uma e outra são, em rigor, variações da incontinência de conduta e do mau procedimento. Quando se fala em embriaguez, não se está referindo apenas ao álcool, mas a qualquer substância química ou estupefaciente. Drogas nocivas ou entorpecentes podem, da mesma forma, dar azo à resolução do contrato.

A embriaguez pode ser involuntária (ou acidental) ou intencional. A involuntária (fruto de erro, ignorância, acidente ou coação) não constitui falta grave. Tanto quanto nos demais casos, a falta deve ser avaliada em seus aspectos subjetivos e objetivos. Um pifão ocasional num momento de euforia coletiva ou em razão de um acontecimento excepcional na vida da pessoa ou da empresa não deve servir de motivo para a terminação do contrato. Quando muito, será motivo de piada no dia seguinte, e de alguma ressaca.

### **Violação de segredo da empresa**

O art.482,"g", da CLT, fala em falta grave por violação do segredo da empresa. Segredo de empresa é tudo o que se refere à produção ou ao negócio, conhecido por poucos e que não deve ser revelado<sup>36</sup>. A maioria da doutrina entende que quando a lei fala em "segredos da empresa", está se referindo aos inventos, às técnicas de produção, às estratégias de comércio, ao know-how e à saúde financeira dos negócios. Segredos são fatos da vida privada que interessam apenas àqueles a quem convém manter em sigilo<sup>37</sup>. A violação de um segredo fere a privacidade das pessoas. Privacidade é o direito de ser deixado em

paz, de não ser conhecido em suas particularidades senão por si mesmo. Segundo penso, o conceito aplica-se, também, aos segredos pertencentes à pessoa do empregador e aos de seus familiares, guardadas, é claro, as devidas proporções<sup>38</sup>. Desde que dessa violação possa decorrer prejuízo econômico ou moral, configura-se a falta. Neste caso, a quebra da confiança se dá pela divulgação de um fato que o empregador ou alguém de sua família não quer ou não pode revelar, seja ligado à pessoa, à sexualidade ou à situação econômica dos patrões, aos vícios, à limitação física, aos hábitos ou ao relacionamento entre os viventes da casa. Não é preciso que o prejuízo se consuma. Basta a possibilidade de que isso ocorra para se configurar a falta grave. Outra coisa: o empregado tem de agir com culpa ou dolo na revelação do segredo. Aquele empregado língua-solta, que revela segredo por imprudência ou negligência, não incide nessa falta, o que não quer dizer que, pela mesma conduta, não tenha incorrido em outra (desídia ou mau procedimento)<sup>39</sup>. A revelação do empregado tem de se referir a fato lícito, bem entendido<sup>40</sup>. O segredo precisa referir-se a fatos verdadeiros<sup>41</sup>.

Em geral, configura-se a falta com a violação de um único segredo cujas repercussões negativas sejam relevantes na estabilidade da empresa, do empregador ou de sua família, mas a falta pode configurar-se com a repetição de revelação de segredos de pouca monta, embora caros ao pessoal da casa. Não comete falta grave o empregado que revela fato inverdadeiro. Também não a comete quem revela fato ilícito, desde que, neste caso, o faça a quem cabe reprimi-lo.

### **Ato de indisciplina ou de insubordinação**

O art.482, “h”, da CLT, tipifica como falta grave suficiente para o rompimento do contrato de trabalho qualquer ato de indisciplina ou de insubordinação. Indisciplina e insubordinação são coisas distintas. Indisciplina é o desrespeito às ordens gerais do patrão, às normas genéricas de conduta da casa. Insubordinação é o desrespeito às ordens diretas do superior hierárquico. Ambas pressupõem ordens lícitas, compatíveis com o contrato de trabalho e que não afetem a vida ou a integridade física ou mental do empregado. Enquanto na indisciplina há um descaso pelas regras genéricas, na insubordinação há uma afronta às ordens diretas, dadas expressamente ao empregado. Assim, por exemplo, se o patrão proíbe a

qualquer empregado que fume durante o serviço (ordem geral ou indireta), e qualquer dos empregados desobedece, há indisciplina; se, flagrando um serviçal fumando em serviço, o patrão diz “fulano, apague esse cigarro” (ordem pessoal e direta), e o empregado diz que não vai apagá-lo, há insubordinação. A indisciplina corrói a harmonia da casa, do ambiente de trabalho, do grupo de empregados; a insubordinação retira ao patrão a sua autoridade sobre os trabalhadores. Como todas as demais faltas graves, é preciso que a indisciplina ou a subordinação quebrem a confiança entre o patrão e o empregado, de tal sorte que o contrato de trabalho não possa continuar.

### **Abandono de emprego**

O art.482, “i”, da CLT, empresta ao abandono de emprego gravidade suficiente para a terminação do contrato de trabalho. Abandono de emprego é o término de uma relação de emprego por iniciativa do empregado. A configuração da falta exige concomitância de três pressupostos: que exista uma obrigação de prestar serviço (o contrato de trabalho deve estar em vigor, e não suspenso ou interrompido); que o empregado se ausente continuamente ao trabalho; que essa ausência seja prolongada.

Se houver um determinado número de faltas, retomada do trabalho e posterior ausência em outros tantos dias, esvai-se a continuidade das faltas e não há abandono. O que importa para a configuração do abandono é a intenção de não mais voltar ao trabalho. Presume-se essa intenção pela ausência continuada e sem justificativa ao serviço. A lei não fixa esse tempo. Por analogia ao art.474 da CLT, os tribunais a fixaram em trinta dias. A CLT permite que o empregador suspenda o contrato de trabalho do empregado, deixando de pagar salários, se isso for necessário para apuração de falta grave. Essa suspensão, sem salários, não pode ser superior a trinta dias. Segundo o art.474 da CLT, a suspensão do empregado, por mais de trinta dias, acarreta rescisão injusta do contrato de trabalho, por falta grave do empregador. Com base nessa regra é que se construiu o raciocínio inverso para justificar a tese de que somente haverá abandono de emprego se o empregado se ausentar do serviço por mais de trinta dias. O silogismo foi construído assim: se o patrão não pode deixar o empregado mais de trinta dias sem salário, então o empregado não pode deixar o patrão mais de trinta dias sem trabalho. É só por isso que se fala que o abandono de serviço somente se configura com a ausência do empregado por mais de trinta dias, mas

prazo não está na lei<sup>42</sup>.

O abandono de serviço pode ser expresso ou tácito. No expresso, o empregado insinua ou diz de sua intenção de não mais continuar no emprego. No tácito, simplesmente desaparece. Não é preciso esperar trinta dias para a configuração do abandono de emprego se o empregado deixar clara a sua intenção de não mais continuar na empresa com um único gesto.

É muito comum o abandono de emprego no curso do aviso prévio. Como dito, o término do contrato de trabalho somente se dá após o cumprimento do aviso. Se o empregado abandona o emprego no curso do aviso prévio, perde o restante do aviso e as verbas resilitórias a que teria direito. Nesse caso, a prudência manda o patrão consignar em juízo o valor correspondente aos dias trabalhados valendo-se da ação de consignação em pagamento.

### **Ofensas físicas ou lesão à honra**

O art.482, “j”, da CLT, trata do ato lesivo da honra ou da boa fama, praticado em serviço, contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições. Ou seja: é justa causa para a rescisão do contrato de trabalho lesão à honra ou à boa fama e ofensa física praticada pelo empregado, em serviço, contra qualquer pessoa, ainda que colega de serviço ou simples visita. A expressão “em serviço” não quer dizer apenas “no local de trabalho”. O empregado está em serviço no horário de almoço, mesmo que deixe a casa do patrão para almoçar, ou antes e depois do expediente, quando chega para trabalhar ou deixa o serviço de volta para casa.<sup>43</sup> Por óbvio, não se configura a falta se a ofensa física decorre de legítima defesa, própria ou de terceiros<sup>44</sup>, ou se praticada contra colegas de trabalho fora do local de trabalho ou fora do serviço (num fim de semana, por exemplo, no futebol ou no churrasco entre colegas de bairro).

A legítima defesa descaracteriza-se se é desproporcional à agressão. Não há legítima defesa, mas lesão

corporal, se um empregado, a pretexto de resistir a um simples empurrão, atira no agressor uma panela de água quente.

Dá-se a quebra da confiança com a prática de um único ato de violência. Em português claro: não se exige repetição da falta para o rompimento do contrato de trabalho.

A ameaça de lesão não configura essa justa causa, mas pode configurar outra (mau procedimento). Já a tentativa, sim. Vejamos a diferença: um empregado se aborrece com o outro e promete surrá-lo na saída do expediente. Essa ameaça, se não concretizada, não tipifica a falta. Mas, se esse mesmo empregado parte para a agressão física e é contido pelos demais, há falta grave para a terminação do contrato. No primeiro caso, houve simples ameaça; no segundo, tentativa.

### **Lesões à honra ou à boa-fama do patrão**

O art.482, “k”, da CLT, entende que lesões à honra ou ao bom nome do patrão podem configurar falta grave. Honra é a dignidade da pessoa que vive honestamente; boa-fama, a estima social de que essa pessoa goza por se conduzir segundo essas regras<sup>45</sup>. Tudo o que possa ferir um valor ou outro (gestos obscenos, apelidos, palavras, comentários jocosos, maldosos ou insinuantes), por qualquer forma (verbal, escrita, por meio de desenhos ou grafite), ou exponha alguém ao desprezo ou escárnio configura esse tipo de falta, pouco importando se a ofensa foi dirigida ao patrão ou a alguém de sua família. O arrependimento do ofensor é irrelevante se o ofendido não o perdoar. Da mesma forma que a legítima defesa, não configura a lesão a retorsão, isto é, quem ofende revidando a uma agressão verbal. Neste caso, é preciso que a resposta do ofendido tenha conexão com a ofensa e dela seja contemporânea. O que não quer dizer que o empregado não decaia da confiança do patrão se lhe responde à altura...

Esse tipo de justa causa pode configurar-se num único ato. Tudo depende da sua gravidade<sup>46</sup>.



## Jogos de azar

O art.482, "1", da CLT, entende que a prática constante de jogos de azar dá motivo à rescisão do contrato de trabalho. Jogo é uma convenção em que duas ou mais pessoas, com base na destreza, prática, sorte ou azar, procuram, reciprocamente, um ganho sobre a outra<sup>47</sup>. A CLT não se refere a qualquer jogo, nem a um joguinho ocasional. Fala em "prática constante" de "jogos de azar". Prática constante é prática habitual, embora não precise ser diária. Jogos de azar são aqueles em que a habilidade do jogador ou a sua técnica não contam. O ganho depende, exclusivamente, da sorte do jogador. Ou do azar do oponente. O que o legislador trabalhista quis punir foi o vício do jogo, tão pernicioso quanto o de bebidas alcoólicas ou drogas. O vício do jogo é degradante e quase sempre arrasta o indivíduo à desonestidade, à miséria, à ruína moral e ao crime.

1 O art.508 da CLT, revogado pela L. nº 12.347/2010, considerava justa causa para a rescisão do contrato de trabalho a falta contumaz de pagamento, pelo bancário, de dívidas legalmente exigíveis; o §3º do art.7º do Decreto nº 95.247/87, que regulamentou a L.nº 7.418/85, considera falta grave para a dispensa do empregado a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte; o art. 158, "b", da CLT, considera falta grave para a rescisão do contrato de trabalho a recusa injustificada de uso do equipamento de proteção individual.

2 GIGLIO, Wagner. *Justa Causa*, LTr, SP, 2ª edição, 1986, p. 18.

3 CARRION, Valentin, *Comentários à CLT*. Ed. Saraiva, 27ª ed., 2002, p.358.

4 BORTOLOTTO, **Diritto del Lavoro**, Padova, Cedam,p.400.

5 LACERDA, Dorval. **A Falta Grave no Direito do Trabalho**, Ed. Trabalhistas, 5ª edição,1.989,p.13.

6 LACERDA, Dorval, op. cit., p.19/20.

7 LACERDA, Dorval, op. cit. , p.40 .

8 BARASSI, Ludovico, **Il Diritto del Lavoro**,Dott.A.Giuffrè-Editore,Milano,1.936,p.417.

9 GIGLIO, Wagner, op.cit.,p.18, diz: “Justa causa poderia ser conceituada como todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”.

10 A doutrina (CARRION, cit., p.358/359) refere-se, ainda, à necessidade de que o fato não ultrapasse os contornos fixados no art. 482 da CLT, que a reação do patrão seja imediata, que a gravidade da falta seja

tal que impeça a continuidade do contrato de trabalho, que a falta não tenha sido perdoada pelo patrão, tácita ou expressamente, que o ato faltoso seja determinante da intenção do patrão de rescindir o contrato de trabalho, a falta repercute negativamente na vida da empresa (ou, no caso dos domésticos, na família), que se examine a falta objetiva e subjetivamente e a falta alegada para o despedimento não seja substituída por outra, ainda que de maior gravidade.

11 Fala-se, erradamente, em “perdão tácito”.

12 GIGLIO, cit., p.26.

13 GIGLIO, cit.,p.28.

14 GIGLIO, cit.,p.28.

15 GIGLIO, cit.,p.22/23.

16 GIGLIO, cit.,p.56/58.

17 GIGLIO(cit.,p.71) dá o seguinte exemplo de improbidade intencional: um empregado arromba uma gaveta, onde sabe que se guarda dinheiro, para dele se apoderar, mas nada encontra. Não se consumou o furto, mas a improbidade, sim. Tanto basta para a rescisão motivada do contrato de trabalho.

18 GIGLIO, cit.,p.62.

19 GIGLIO,cit.,p.80.

20 GIGLIO, cit.,p.80.

21 GIGLIO(cit.,p.101) entende que essa falta grave se configura mesmo que o lucro não esteja presente , mas é fundamental que ele seja ao menos buscado. Em síntese , não importa saber se houve ou não lucro, mas é indispensável que tenha havido o intuito de obtê-lo.

22 GIGLIO,cit.,p.94.

23 Esse prazo, como já dito, não está na lei. É uma construção da doutrina e da jurisprudência.

24 CARRION, cit.,p.362.

25 GIGLIO,cit.,p.132.

26 MATIELO, Fabrício Zamprogna, p. 27.

27 MATIELO, cit.,p.27.

28 MATIELO, cit.,p.27.

29 GIGLIO(cit., p. 137) discorda dessa conclusão .

30 GIGLIO (cit., p.130) entende que impontualidade e absentéismo constituem justa causa de indisciplina e não de desídia. A maioria da doutrina não pensa assim.

31 É o caso, por exemplo, da cozinheira que esquece o gás ligado ou a panela quente no fogo, com crianças por perto; a babá que dorme após o almoço enquanto as crianças brincam sozinhas, ou deixa ao alcance das crianças remédios, venenos, produtos tóxicos ou inflamáveis, sacos plásticos, cordas de nylon, objetos cortantes ou perfurantes, ou canais privados de sexo explícito na TV, ou internet; o motorista que, por imprudência ou negligência, dirige alcoolizado ou em excesso de velocidade e põe em risco a vida dos passageiros ou de pedestre ou não verifica as condições de segurança do veículo etc.

32 GIGLIO (cit., p.139), citando RUSSOMANO, diz que a desídia é daquelas justas causas que só podem ocorrer dentro da empresa, no serviço. Não é bem assim. Uma babá que tem, como uma de suas obrigações, apanhar o filho do patrão na escola, pode ser desidiosa seja na guarda da criança seja no zelo com o material escolar, uniforme etc. Da mesma forma, o motorista da família, em serviço externo, que não guarda o veículo ou deixa-o estacionado em qualquer lugar. A violação de dever de diligência caracteriza a desídia.

33 GIGLIO, cit., p.153.

34 LACERDA, cit., p.162.

35 LACERDA, cit.,p.171.

36 GIGLIO,cit.,p.175.

37 GIGLIO (cit., p.173), citando Bento de Faria, apoiado em Von Listz. DORVAL LACERDA (cit., p. 226) diz que “segredo é todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar um prejuízo, remoto, imediato ou provável, àquela”.

38 GIGLIO não aceita esta posição quando diz (cit., p.172) que “...ficam excluídos, desde logo, os segredos pessoais dos empregadores, vez que a pessoa jurídica da empresa não se confunde com as pessoas físicas que a dirigem. Ainda que o empregador seja uma pessoa física, não há equiparar os segredos dessa pessoa física com o do empregador como tal”. Entende que a violação dos segredos relativos à vida pessoal dos patrões pode configurar ato lesivo da boa fama ou mau procedimento, dependendo da hipótese.

39 GIGLIO, cit.,p.185.

40 LACERDA, cit.,p.227.

41 GIGLIO, cit.,p.183.

42 E.nº 32/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”.

43 GIGLIO, cit.,p.246.

44 Código Penal, art. 21.

45 BEVILACQUA, Clovis, apud GIGLIO, cit.,p.266.

46 GIGLIO (cit., p.290), apoiando-se no art.493 da CLT, diz que essa falta se configura mediante repetição dos atos faltosos, embora admita que pode se configurar num único ato de natureza grave.



47 AREXY, Gastón, **Les Jeux de Hasard**, apud GIGLIO, cit., p.294.

<https://www.diritto.it/a-falta-grave-no-contrato-de-trabalho/>