

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 04/03/2010

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/29083-dano-moral-por-falsa-acusa-o-de-falta-grave-para-a-resili-o-do-contrato-de-trabalho>

Autore: José Geraldo da Fonseca

## **Dano moral por falsa acusação de falta grave para a resilição do contrato de trabalho**

**NUOVO SAGGIO II**

## DANO MORAL POR FALSA ACUSAÇÃO DE FALTA GRAVE PARA A RESILIÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO<sup>1</sup>

José Geraldo da Fonseca<sup>2</sup>

### 1. INTRODUÇÃO

Há muitas formas de se pôr fim ao contrato de emprego, dentre elas a aposentadoria por tempo de serviço, a morte do empregado; a morte do empregador constituído como empresário individual; o acordo de vontades; o advento do prazo; o término da obra; o pedido de demissão ou a dispensa, motivada ou não. De todas essas formas, a mais danosa é a que se fia na imputação de uma falta grave que permita a terminação do vínculo, por justa causa, seja praticada pelo empregado, seja praticada pelo patrão. Mas a forma mais deletéria de se dar cabo a um contrato de emprego é, sem dúvida, aquela que se arrima na *falsa* imputação de uma falta grave, seja por que a própria imputação de falta grave é em si gravame suficiente para estigmatizar um dos contratantes, notadamente se o acusado é o empregado, seja por que essa acusação mentirosa, nos casos em que a falta imputada constitui, ao mesmo tempo, um delito recortado na ciência penal, risca na pele do empregado uma marca que o acompanhará por toda a sua vida profissional, chegando, em certos casos, a inviabilizá-la completamente. Nos meus mais de vinte anos de judicatura, sendo doze na primeira instância e oito ou dez na segunda, não me lembro de ter visto um único julgado em que a imputação *falsa* de uma falta grave para a terminação do contrato de trabalho tenha sensibilizado o julgador a condenar o acusador não apenas ao

---

<sup>1</sup> Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense (UFF) como trabalho de conclusão de curso, um dos requisitos para a obtenção do certificado de conclusão do Curso de Pós-graduação em Direito Processual Civil com ênfase nas Relações de Trabalho, oferecido aos magistrados do trabalho do Rio de Janeiro pelo convênio UFF/Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro.

<sup>2</sup> Juiz do Trabalho — 7ª Turma do TRT/Rio de Janeiro.

pagamento à vítima das verbas resilitórias que lhe seriam devidas se o fim do contrato não se tivesse apoiado na falsa falta grave, mas também à sequela moral que a falsa imputação deixa na honra objetiva ou subjetiva do trabalhador como lama fétida que jamais se desgrudará do seu perfil profissional. Boa parte desse descaso com a honradez da vítima pode ser atribuída aos próprios advogados, que se limitam ao óbvio, a desfazer a falsa imputação de falta grave, mas não cuidam de estudar o problema e ainda não atinaram para a evidência de que essa falsa imputação de uma falta grave para motivar o desfazimento do contrato de trabalho constitui crime, um delito autônomo que exige uma reparação autônoma. A jurisdição é inerte<sup>3</sup>, e bem por isso o juiz não pode dar à parte nada senão o que ela lhe pede. A isso se chama adstrição<sup>4</sup>. O que venho propor não é que se deslembre da inércia, um dos princípios mais caros à jurisdição, nem que o juiz se arvore da onisciência, da onipotência ou da onipresença e queira ser um arremedo moderno do “*bom juiz Magnaud*”<sup>5</sup>. Não é isso. Minha proposta é mais modesta: o que quero é sensibilizar o leitor para a evidência de que a falsa imputação de falta grave é crime contra a honra do trabalhador, antes mesmo de ser ato ilícito, exercício anormal do direito de gerir e de resilir o contrato de trabalho. Se minha releitura estiver correta, o juiz prescindirá da prova do ato ilícito, ou determinará, de ofício, a inversão do seu ônus, e poderá, aqui sim, tipificado o crime de honra, apenar o falso acusador, ainda que de ofício, na forma

---

<sup>3</sup> CPC, art.2º: “Nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou o interessado a requerer, nos casos e formas legais”.

<sup>4</sup> CPC, art.128: “O juiz decidirá a lide nos limites em que foi proposta, sendo-lhe defeso conhecer de questões, não suscitadas, a cujo respeito a lei exige a iniciativa da parte”.

<sup>5</sup> Paul Magnaud, magistrado francês, viveu de 1848 a 1926. Usava equidade nos julgamentos e era conhecido como “*o bom juiz Magnaud*”. Seus inimigos o acusavam de desprezar as leis e julgar conforme o seu gosto. Em seu **Hermenêutica e Aplicação do Direito** (Forense, 9ª. ed., p. 83), Carlos Maximiliano registrou que Magnaud era juiz “*imbuído de ideias humanitárias avançadas, o magistrado francês redigiu sentenças em estilo escorreito, lapidar, porém afastadas dos moldes comuns. Mostrava-se clemente e atencioso com os fracos e humildes, enérgico e severo com opulentos e poderosos. Nas suas mãos a lei variava segundo a classe, a mentalidade religiosa ou inclinações políticas das pessoas submetidas à sua jurisdição*”. Pouco se sabe de sua vida privada, mas as sentenças estão em “**Las sentencias del buen juez Magnaud**”, de Henry Leyret(Ed. Temis, Colômbia, 1990).

como adiante se explicará. Somente se isso for feito a jurisdição será entregue por inteiro, pois se terá reparado não apenas o rompimento imotivado do contrato de trabalho com o pagamento das verbas corrigidas que seriam devidas se não tivesse ocorrido o rompimento fundado nessa falsa acusação, mas a lesão mesma imposta ao empregado pela falsa imputação de falta grave.

## 2.FALTA GRAVE e JUSTA CAUSA

Para escapar às indenizações pela terminação imotivada do contrato, ou livrar-se do empregado protegido por algum tipo de garantia de emprego, não é incomum o mau patrão resilir contratos de trabalho imputando *falsamente* ao trabalhador a prática de uma ou mais faltas graves. Chamado, o acusador, a juízo, muito depressa descobre-se que a imputação era um embuste. Afastada a justa causa, condena-se o patrão ao pagamento atualizado da indenização correspondente. Nos casos de falsa imputação de fato definido como crime, o delito empresarial é de *calúnia*. Nos demais, ou fere-se a dignidade ou o decoro do trabalhador, e o crime é de *injúria*, ou atinge-se a sua reputação, e o delito será de *difamação*. A falta grave é o crime no contrato de trabalho<sup>6</sup>. A CLT não esboça seu conceito. Contenta-se com um rol exemplificativo das que podem ser praticadas tanto pelo empregado quanto pelo patrão<sup>7</sup>. Há outras, na própria CLT ou na legislação esparsa, que também rompem o vínculo de emprego. Dou exemplos: a do art.508 da CLT: considera falta grave do bancário a mora contumaz no pagamento de dívidas legalmente exigíveis; a do art. 158, parágrafo único, “b” da CLT: reputa falta grave a recusa do empregado

---

<sup>6</sup> LACERDA, Dorval. **A Falta Grave no Direito Brasileiro**. São Paulo: Edições Trabalhistas, 1989, 5ª ed., p.13.

<sup>7</sup> Arts.482(empregado) e 483(empregador).

em utilizar equipamentos de proteção individual; a do §3º do art.7º do D. nº 95.247, de 17/11/87, que regulamentou a L. nº 7.418/85: pune o mau uso do vale-transporte.

“*Justa causa*” e “*falta grave*” são conceitos distintos e imprecisos. Justa causa é o efeito que decorre de um ato ilícito do empregado ou do patrão quando violam obrigação legal ou contratual<sup>8</sup>. 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 dispensa do empregado, ou para a terminação do contrato, por iniciativa dele, quando o ilícito é imputável ao patrão<sup>9</sup>. O conceito de gravidade de uma falta é volátil. Há um exemplo clássico: se o patrão põe um aviso com os dizeres “*proibido fumar*”, numa loja de mármore, e o empregado desobedece e fuma, há uma transgressão disciplinar sem qualquer relevância. Mas, se esse mesmo aviso é desobedecido numa fábrica de explosivos, de gases, ou numa refinaria de petróleo, a infração passa a ser gravíssima. Ao sopesar a gravidade da falta, o juiz deve ler a questão *objetiva e subjetivamente*. Objetivamente, leva em conta as circunstâncias e os fatos envolvidos na sua prática, como o local e o momento do seu cometimento; subjetivamente, toma em consideração a personalidade do empregado, seus antecedentes funcionais, tempo de casa, cultura, 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 efetivamente abalada.

Em regra, os juizes do trabalho não se têm dado conta de que na rescisão do contrato de trabalho por falsa imputação de falta grave não basta reverter a forma de dispensa — de *com* justa causa para *sem* justa causa — e mandar pagar as resilitórias,

<sup>8</sup> CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. São Paulo: Saraiva, 2002, 27ª ed., p.358.

<sup>9</sup> GIGLIO, Wagner. **Justa Causa**. São Paulo: LTr, 1986, 2ª edição, p.18.

acrescidas de juros e de correção monetária. Há uma seqüela maior, deixada na honra do empregado, que precisa ser indenizada, sob pena de não se entregar a jurisdição em sua inteireza.

### 3.PRESSUPOSTOS DA JUSTA CAUSA

Para a CLT, contrato de trabalho é o acordo tácito, ou expresso, que *corresponde* à relação de emprego<sup>10</sup>. Quando diz que o contrato, elemento físico do negócio jurídico que ata o empregado ao empregador, *corresponde* à relação de emprego, o legislador quis, na verdade, significar que o contrato de trabalho e a relação de emprego são as duas faces de uma mesma moeda, ou que a relação de emprego é o elemento imaterial do contrato de trabalho. Para boa parte da doutrina, *relação de trabalho* e *relação de emprego* são uma coisa só. Não há diferença. *Relação de trabalho* seria gênero de um comércio jurídico do qual a *relação de emprego* é espécie, assim como seriam suas espécies todas as outras formas de trabalho, como o eventual, o avulso, o de estágio, o de aprendizagem e até mesmo o autônomo. Conquanto seja exata a ilação de que *relação de trabalho* e *relação de emprego* são expressões sinônimas<sup>11</sup>, é de bom conselho entender o que a outra corrente pensa sobre o ponto. *Relação de trabalho* é uma expressão genérica, ampla, sem conteúdo definido, e que se aplica a toda e qualquer relação jurídica cuja característica principal se funde na exigência de uma obrigação de fazer consistente num trabalho humano. Tanto na relação de trabalho quanto na de emprego o núcleo da obrigação é um fazer, um prestar humano, físico ou intelectual. Na relação de consumo, pode estar

---

<sup>10</sup> CLT, art.442.

<sup>11</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, 4ª ed., p.285/287.

no núcleo da obrigação tanto um dar quanto um fazer, ou a entrega de um produto ou um serviço<sup>12</sup>. Com o advento da EC nº. 45/2004, a expressão *relação de trabalho* passou a frequentar o cardápio do foro como *novidade*, mas já constava da CLT<sup>13</sup> desde o seu nascedouro, e do art.114 da CF/88 desde 1995. De fato, ao ampliar a competência *material* da Justiça do Trabalho, o art.114 da CF/88<sup>14</sup> já se referia a “outras controvérsias decorrentes da *relação de trabalho*”. Por múngua de um conceito mais preciso, a doutrina definiu-a por exclusão: o que não fosse *relação de emprego*, que tem seu fundamento na *subordinação jurídica*, seria *relação de trabalho*. Fiados nesse sofisma simplista, “ampliou-se” a competência material do juízo especializado para abarcar até mesmo *relações de consumo*<sup>15</sup>, o que traduz rematado absurdo. Sendo espécie do gênero relação de trabalho, a relação de emprego somente se caracteriza quando presentes (1º) o trabalho prestado por uma pessoa física (natural) a outra pessoa física, moral, formal ou jurídica, (2º) quando esse trabalho é prestado *intuitu personae*, isto é, com personalidade, prestado por aquele que se obrigou a prestá-lo, por contrato, verbal, tácito ou escrito, e não por alguém em seu lugar, (3º) esse trabalho deve ser prestado com a ideia de permanência, continuidade, habitualidade ou não eventualidade, e não de modo episódico ou ocasional, (4º) deve ser necessariamente oneroso, isto é, deve ser um trabalho prestado a outrem mediante pagamento em dinheiro ou em dinheiro e utilidades, descaracterizando-se a relação de emprego se entre o que presta e o que toma o trabalho não se combinou pagamento algum, e, por fim, (5º) deve ser prestado sob subordinação jurídica, isto é, aquele que presta o trabalho é devedor do trabalho que aliena a quem o paga e, por conta disso, está na situação jurídica de ter de se sujeitar a todas as ordens lícitas do credor do trabalho,

---

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op.cit, p.282.

<sup>13</sup> DL.nº 5452, de 1º/5/43, art.1º.

<sup>14</sup> L.nº 8.984, de 7/2/95.

<sup>15</sup> L.nº 8.078/90.

da mesma forma como o tomador do trabalho, aquele que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços, está na posição jurídica de poder exigir a contraprestação do trabalho pago do modo e no tempo que melhor aprouver ao objeto social da sua empresa, isto é, da atividade em favor de quem o trabalho é prestado. *Subordinar* provém de *sub*, “baixo”, e *ordinare*, “ordenar”, donde a noção etimológico-jurídica de que subordinação é um estado de dependência ficta, imposta por lei, em obediência a uma relação de hierarquia que submete validamente o empregado ao empregador em todas as suas ordens *lícitas*. Numa palavra, subordinação jurídica é uma “*situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços*”<sup>16</sup>.

Para entender o que é *relação de trabalho* e *relação de emprego*, o melhor que se tem a fazer é pensar na seguinte hipótese: sempre que um empregado, *pessoa física*, prestar serviços a outra *pessoa física*, ou a uma *pessoa jurídica*, ou a um *condomínio* (que não é considerado pelo direito nem pessoa física nem pessoa jurídica, mas uma “*pessoa formal*”), ou prestar serviços a uma *massa falida* ou a uma *herança jacente* ou *vacante*, sob *subordinação jurídica*, com *habitualidade*, mediante *salário*, e não puder se fazer substituir por outra pessoa nesse serviço, estaremos diante de uma *relação de emprego*. Se uma determinada pessoa contrata os serviços de outra pessoa, *para uso próprio*, estaremos diante de uma *relação de consumo*. Se uma pessoa contrata os serviços de outra pessoa e usa esses serviços na sua própria empresa, isto é, “*revende*” ou “*repassa*” esses serviços a terceiros, estaremos diante de uma *relação de trabalho*.

Tomemos o seguinte exemplo: se uma pessoa tem uma loja e contrata certa pessoa como seu empregado, entre eles haverá uma *relação de emprego* porque o

---

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Op.cit,p.302.



empregado estará *subordinado* às ordens do contratante, cumprirá horário, receberá *salário* e somente ele terá de prestar o serviço, e não seu irmão ou filho ou outra pessoa por ele indicada. Haverá entre ambas *subordinação jurídica*. É isso — *subordinação jurídica* — que dá a característica de uma *relação de emprego*. Se não houver *salário*, não houver *intuitu personae*, isto é, necessidade que a pessoa contratada preste os serviços *pessoalmente*, nem *subordinação jurídica*, não haverá *relação de emprego*. Não importa se o contrato de trabalho foi ou não anotado na carteira de trabalho. Não é isso o que conta. O que conta é se há *onerosidade* (salário), *subordinação jurídica* e *pessoalidade* (*intuitu personae*). Suponha-se, por outra, que uma pessoa contrate os serviços clínicos de um dentista. Essa pessoa contratou o dentista para cuidar dos *seus* dentes. Neste caso, entre quem contrata e quem é contratado não há subordinação jurídica alguma. Haverá *pessoalidade* (a pessoa que necessitava de tratamento dentário contratou *aquela* dentista, e não outra pessoa) e *onerosidade* (o contratante terá de pagar pelos serviços odontológicos que lhe forem prestados). Mas o cliente contratou os serviços do dentista para *ele próprio*. Logo, o contratante é o *destinatário final* dos serviços médicos desse dentista. Entre ambos há uma *relação de consumo*, e não de emprego. O dentista não foi contratado como empregado, mas para prestar um serviço. Invertamos as premissas: consideremos, agora, que certa pessoa seja o titular de uma sociedade empresária que possui dois ou três empregados e tenha contratado esse dentista para cuidar dos dentes dos seus empregados. Entre esse dentista e os empregados desse empresário há uma *relação de consumo*, pois os empregados são os *destinatários finais* dos seus serviços especializados de odontologia. Entre o dentista e o empresário contratante dos seus serviços odontológicos haverá *relação de trabalho* porque o empresário contratou o dentista não para si próprio, mas para cuidar dos dentes dos *seus* empregados. O dentista prestou um trabalho especializado para os empregados

dessa sociedade empresária, embora contratados pelo empresário em nome da sua sociedade empresária(sua atividade empresarial). O dentista não poderá, jamais, pedir vínculo de emprego com essa sociedade empresária porque não foi contratado como empregado dessa atividade, mas se a sociedade empresária não lhe pagar pelos serviços odontológicos prestados aos seus empregados, esse dentista poderá acioná-la na Justiça do Trabalho, não para pedir *relação de emprego*, mas o reconhecimento jurídico da existência de uma *relação de trabalho*. Não poderá ser pedido nenhum direito relativo a uma hipotética relação de emprego, como anotação de contrato em carteira, férias, 13º salário, FGTS, nada disso. Não foi isso o que combinaram. Estipulou-se uma relação de trabalho onde ele entraria com a sua técnica, com os seus serviços, não para o empresário, diretamente, mas para seus empregados, embora pagos pela sociedade empresária. Nessa hipótese, o dentista poderá residir em juízo contra a sociedade empresária para exigir o reconhecimento de que uma *relação de trabalho* foi contratada e executada, e cobrar o preço do contrato, isto é, deverá pedir e provar que para o tratamento dos empregados dessa sociedade empresária foi estipulado um valor “x”, mas o serviço, conquanto executado, não foi pago.

O contrato de trabalho, por seu turno, arrima-se na fidúcia. “*Fidúcia*” provém de *fiducia*, de *fidere*, *confiar*, que equivale a *confiança* ou *fidelidade*, para expressar *cumprimento pontual, exatidão, exação*. O termo conserva a raiz latina de “*algo que se dá em confiança de alguém*”. Aplicado, o conceito, ao contrato de trabalho, significa que, esvaída a fidúcia, elemento imaterial da relação de emprego, se esvai o contrato mesmo. Esse é o único paradigma objetivo: haverá justa causa para o desfazimento do contrato sempre que o empregado ou o patrão cometerem uma falta, de tal modo

grave, que impeça a continuação da relação de emprego, pela perda imediata e irreversível da confiança<sup>17</sup>.

São três os requisitos da justa causa<sup>18</sup>: *gravidade e atualidade da falta e relação de causalidade* (nexo etiológico). Justa causa exige falta grave, de modo a impossibilitar a manutenção do vínculo pela quebra imediata e irreversível da confiança. A falta deve ser atual. Se o contrato sobrevive ao ato faltoso, a confiança não foi abalada e não há falta grave. Presume-se que a parte inocente renunciou ao direito potestativo de resilar<sup>19</sup>. Conta-se a atualidade da falta do momento em que aquele que tiver poderes para punir tomar conhecimento do ato faltoso, e não do momento em que a falta foi cometida<sup>20</sup>. Por fim, exige-se *nexo de causalidade* entre a falta e a rescisão do contrato: a falta grave imputada a qualquer das partes do contrato deve ser a causa determinante da rescisão. Alguns doutrinadores exigem, ainda, *imediatidade* ou *imedição* na punição. Sustentam que a falta deve ser punida *imediatamente*, sob pena de se presumir a sua pouca gravidade. Isso é um erro. O tempo decorrido entre a falta e sua punição é variável e nem de longe permite a aferição da sua gravidade. Não há critério legal para se aferir imediatidade, e tudo depende do tipo de falta, da repercussão dos seus efeitos na fidúcia do contrato, do grau de organização dos serviços e da complexidade do empreendimento empresarial. Por fim, a punição não pode ficar além ou aquém da gravidade da falta, mas o juiz não pode dosar a pena. Não se

---

<sup>17</sup> GIGLIO, Wagner. Op.cit.,p.18 diz que a “*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*”. No mesmo sentido, Bortolotto, **Diritto del Lavoro**, p.400.

<sup>18</sup> VALENTIN CARRION, op.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 repercuta 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.

<sup>19</sup> Fala-se, erradamente, em “*perdão tácito*”.

<sup>20</sup> GIGLIO, Wagner, *op. cit.*, p. 26.

admite dupla punição pela mesma falta, tanto que se certa falta já foi punida com suspensão, ou advertência, não pode servir de fundamento para a dispensa por justa causa<sup>21</sup>. O patrão somente pode converter dispensa por justa causa em dispensa sem justa causa com o consentimento do acusado, sob pena de prevalecer a primeira motivação<sup>22</sup>.

#### 4.ABUSO DO DIREITO

É da lei que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete *ato ilícito*<sup>23</sup>. Essa regra, positiva antiga norma de direito romano conhecida como *neminem laedere*, isto é, não prejudicar a ninguém. Também comete *ato ilícito* o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos costumes<sup>24</sup>. O abuso do direito consiste no uso de um direito cujo objeto é lícito, mas o exercício sem as cautelas necessárias acarreta um resultado ilícito<sup>25</sup>. Quem abusa não atua sem direito, mas no âmbito de uma faculdade que pode tanto se referir a um direito autônomo de agir quanto resvalar na pura ilegalidade da ação<sup>26</sup>, o que equivale a agir na ilicitude ou na completa carência do direito<sup>27</sup>. No ato abusivo há violação do fim econômico ou social do direito. A ilicitude do ato praticado com abuso do direito possui natureza objetiva, aferível independentemente de culpa ou dolo porque o abuso afeta a própria

---

21 GIGLIO, Wagner, *op. cit.*, p.28 .

22 GIGLIO, Wagner, *Op.cit.*,p.22/23.

23 Código Civil, art.186.

24 Código Civil, art.187.

25 LIMONGI FRANÇA, R. **Instituições de Direito Civil**. São Paulo:Saraiva,1991,p.889.

26 CUNHA SÁ. *Op. cit.*, p.18.

27 CUNHA DE SÁ, *Op. cit.* p. 97.

juridicidade do direito exercido nessas condições. Dizer que a falsa imputação de falta grave constitui abuso do direito pode induzir à conclusão de que há um “direito de acusar em falso”, e que o abuso residiria no exercício desse direito além do limite. Uma ilação dessas beira ao desvario. É logicamente impossível abusar daquilo que não existe<sup>28</sup>. Na acusação falsa, não há um direito de acusar sabendo inexistente o delito imputado, por isso que a sua configuração não reside propriamente no excesso de exercício, mas no exercício contrário ao direito. As consequências perversas dos crimes de calúnia, injúria e difamação praticadas contra a honra do empregado devem ser vistas como um dano à pessoa do trabalhador<sup>29</sup>, que tem, por adjudicação constitucional, direito à sua integridade psíquica, à sua honra subjetiva e ao apreço que desfruta no meio social. O crime contra a honra fere a escritura de pessoa do trabalhador. A falsa acusação tanto pode partir do empregador direto, isto é, do próprio patrão, como de alguém por ele, como seus diretores ou prepostos. Se a acusação é direta, o ato é ilícito, traduz *abuso do direito* e, como tal, *ato ilícito*. Se é horizontal, ou seja, de colega contra colega, a culpa do patrão pode ser *in eligendo*, *in vigilando*, *in diligendo* ou *in contrabendo*, mas sempre objetiva<sup>30</sup>, porque é sua obrigação fiduciária assegurar aos empregados condições hípidas de trabalho e isso inclui meio ambiente de trabalho livre de riscos físicos, higiênicos, psicológicos, morais e funcionais, aí incluído o direito constitucional de não ser molestado no seu estatuto de pessoa. A utilidade de qualificar o crime contra a honra como abuso do direito está em tipificá-lo como *ato ilícito*. Como a vítima da falsa imputação de falta grave

---

<sup>28</sup> CUNHA SÁ. *Op.cit.* p. 41.

<sup>29</sup> BELTRÃO, Silvio Romero. **Direitos da Personalidade de Acordo com o Novo Código Civil**. São Paulo: Atlas, 2005, p.50.

<sup>30</sup> STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. RT, 6ª ed., 2004, p.126, diverge.

quase nunca tem provas, no *ato ilícito* esse ônus passa a ser do agressor<sup>31</sup>. Cabe ao acusador provar que não houve o fato, não foi o seu causador ou que não há nexo de causalidade entre a agressão moral decorrente da falsa acusação de falta grave e as sequelas morais cuja reparação se reclama. É truísmo dizer que não há responsabilidade sem dano, pois se a responsabilidade civil consiste na reparação do prejuízo, não se repara o dano que não chegou a ser causado<sup>32</sup>. O art.944 do Código Civil diz que a indenização se mede pela extensão do dano. O parágrafo único diz que se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização. Essa regra de equidade está no art.5º da LICC<sup>33</sup> e no art.480 do Código Civil.<sup>34</sup> A indenização por injúria, difamação ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido<sup>35</sup>,mas se o ofendido não puder provar o prejuízo material, o juiz fixará, equitativamente, o valor da indenização, conforme o caso<sup>36</sup>. A falsa acusação de falta grave, nos casos em que a imputação é, também, crime segundo a lei penal, pode levar o acusado a ter ofendida, ainda, a sua liberdade pessoal. Nesses casos, o ofensor deve arcar, também, com o pagamento das perdas e danos decorrentes da ofensa. São atos ofensivos à liberdade pessoal o cárcere privado, a prisão ilegal e a prisão por queixa ou denúncia falsa e de má-fé.

O abuso do direito de resilir o contrato de trabalho somente pode ser aferido em função do conceito de empresa e dos limites do direito potestativo de gerir o contrato de trabalho. Empresa é a atividade do empresário que contrata, assalaria,

---

<sup>31</sup> STOCO, Rui, *Op. e loc. cit,diz:*”Dentro da teoria clássica da culpa, a vítima tem de demonstrar a existência dos elementos fundamentais de sua pretensão, sobressaindo o comportamento culposo do demandado”.

<sup>32</sup> DIAS, José de Aguiar. **Responsabilidade Civil**.Rio de Janeiro: Renovar,2006,p.713.

<sup>33</sup> DL n° 4.657/42(Lei de Introdução ao Código Civil).

<sup>34</sup> Art.480: “Se no contrato as obrigações couberem a apenas uma das partes, poderá ela pleitear que a sua prestação seja reduzida, ou alterado o modo de executá-la, a fim de evitar a onerosidade excessiva”.

<sup>35</sup> Código Civil, art.953.

<sup>36</sup> Código Civil, art.953, parágrafo único.

dirige o serviço e corre o risco do negócio<sup>37</sup>. É uma realidade econômica<sup>38</sup> despersonalizada, que organiza os meios de produção — *terra, capital, trabalho* —, por meio do empresário<sup>39</sup>, para a produção de bens e serviços<sup>40</sup> voltados para o mercado. Essa ideia de hierarquização legitima o direito potestativo do patrão sobre o contrato de trabalho e os seus poderes disciplinar e diretivo. No exercício desse poder diretivo, muita vez o empresário age com *abuso do direito*. A figura do abuso de direito é criação da jurisprudência francesa<sup>41</sup>. Seu estudo pertence à esfera da responsabilidade civil. Quem abusa não atua sem direito, mas no âmbito de uma faculdade que pode tanto se referir a um direito autônomo de agir quanto resvalar na pura ilegalidade da ação<sup>42</sup>, o que equivale a agir na ilicitude ou na completa carência do direito<sup>43</sup>. No ato abusivo há violação do fim econômico ou social do direito. A ilicitude do ato praticado com abuso do direito possui natureza objetiva, aferível independentemente de culpa ou dolo porque o abuso afeta a própria juridicidade do direito exercido nessas condições. O abuso do direito é um ato ilícito que traduz exercício anormal da faculdade de execução do contrato de trabalho. Ato ilícito não exige prova da culpa. Antes de configurar abuso do direito, a falsa imputação de falta grave é crime<sup>44</sup>. O empregador que dispensa empregado imputando falta grave de dano<sup>45</sup>, furto<sup>46</sup>, roubo<sup>47</sup>, extorsão<sup>48</sup>, apropriação indébita<sup>49</sup>, lesão corporal contra

---

<sup>37</sup> CLT, art.2º.

<sup>38</sup> PERROUX, François. **Capitalisme et communauté de travail**. Paris: Sirey,s.d., p.181.

<sup>39</sup> NOGARO, Bertrand. **Éléments d'économie politique**. Paris: LGDJ, 1954, p.14.

<sup>40</sup> BIENHAYMÉ, A. **La croissance des entreprises**, Paris: Bordas, 1971.

<sup>41</sup> CUNHA SÁ, Fernando Augusto. **Abuso do Direito**. Porto: Almedina, 2005, p.52.

<sup>42</sup> CUNHA SÁ. *Op. cit.*, p.18.

<sup>43</sup> CUNHA DE SÁ, *Op. cit.* p. 97.

<sup>44</sup> Cód. Penal, art.138: “Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime”.

<sup>45</sup> Cód. Penal, art.163.

<sup>46</sup> Cód. Penal, art.155.

<sup>47</sup> Cód. Penal, art.157.

<sup>48</sup> Cód. Penal, art.158.

<sup>49</sup> Cód. Penal, art.168.

colegas de trabalho, seus prepostos, parentes ou diretores, assédio sexual<sup>50</sup> a colegas, diretores ou clientes, violação de correspondência<sup>51</sup>, inclusive e-mail ou qualquer outra forma de correspondência digital, ou divulgação de segredo<sup>52</sup>, entre outros, exerce de forma anormal o direito potestativo de gestão do contrato. A sentença que desfaz a imputação de falta grave, ainda que falsa, apenas repõe o contrato ao *statu quo ante*, pois condena o acusador ao pagamento daquilo que seria devido se a imputação leviana não tivesse sido feita, mas não repara a sequela que sobra da lesão moral pela acusação falsa. Como invasão ilícita do patrimônio subjetivo do trabalhador, a falsa acusação somente será suficientemente reparada se, além da desconsideração da falta grave, o acusador for responsabilizado pela reparação da dor moral presumivelmente sofrida com a inculpação da falsa conduta desabonadora.

## 5.FALSA IMPUTAÇÃO DE FALTA GRAVE

Toda falsa imputação de falta grave configura *crime contra a honra* do trabalhador. São crimes contra a honra a *calúnia*<sup>53</sup>, a *injúria*<sup>54</sup> e a *difamação*<sup>55</sup>. *Calúnia*<sup>56</sup> e *denúnciação caluniosa* são tipos penais distintos. Na *calúnia*, o autor do crime de honra atribui *falsamente* ao sujeito passivo a prática de um fato que a lei penal define como crime. Na *denúnciação caluniosa*, o sujeito ativo não se compraz em imputar a outrem fato definido como crime, e do qual sabe ser a vítima inocente, mas avança no dolo de prejudicar e comunica o fato à autoridade policial, provocando a instauração de

---

<sup>50</sup> L.nº 10.224/2001.

<sup>51</sup> Cód.Penal,art.151.

<sup>52</sup> Cód.Penal, art.153(para violação de segredo profissional, v.art.154).

<sup>53</sup> Cód.Penal, art.138.

<sup>54</sup> Cód.Penal, art.140.

<sup>55</sup> Cód.Penal, art.139.

<sup>56</sup> Código Penal, art.138.



inquérito policial ou dando início à ação penal contra o acusado se a denúncia falsa é diretamente levada ao Ministério Público. Para que no direito penal se consuma a denúncia caluniosa é indispensável que o autor do fato percorra o *iter criminis*<sup>57</sup>, isto é, que, mesmo sabendo falsa a acusação do fato definido como crime, leve a notícia à autoridade policial através da *delatio criminis*. Da mesma forma, não se deve confundir *calúnia* e *denúncia caluniosa* com a *falsa comunicação de crime* ou *contravenção* de que trata o art.340 do Código Penal porque, aqui, não se imputa crime a uma pessoa determinada, mas provoca-se a ação da autoridade por meio de comunicação de crime ou de contravenção que sabe não se ter verificado. Na denúncia caluniosa, há crime de calúnia, crime contra a honra do acusado, o que não ocorre na falsa denúncia de crime porque, aqui, o bem jurídico a ser protegido é a administração pública. O que se quer evitar é que a máquina repressiva seja desnecessariamente acionada para investigar um delito inexistente. Uma acusação é falsa quando noticia um crime inexistente, quando imputa um crime efetivamente existente a uma pessoa que não o praticou ou quando noticia um crime por outro, pouco importando se de maior ou menor potencial delitivo. A falsa imputação não pode ser genérica, aleatória. Deve referir-se a *fato certo*, atribuído *objetivamente* à vítima, ou de tal modo que a vítima possa ser identificada como sendo ela a autora do delito imputado.

A principal característica da denúncia caluniosa é a espontaneidade, isto é, o denunciante deve ter tido a iniciativa de fazer a denúncia, mesmo sabendo-a falsa. Em tese, qualquer sujeito do processo pode cometer denúncia caluniosa, tanto o réu quanto a testemunha, o advogado, o representante do ministério público, o perito, o procurador da parte. No processo do trabalho, a falsa imputação de falta grave tem um desiderato: livrar-se do empregado ou da indenização do contrato, mas

---

<sup>57</sup>

”*caminho do crime*”, isto é, aquela sucessão de atos que conduzem ao crime.

a denúncia caluniosa não exige para sua tipificação nenhum objetivo específico. O simples fato de efetuar a denúncia, sabendo-a falsa, é elemento bastante para a configuração do crime. A intenção de prejudicar está implícita na denúncia sabidamente falsa. É essa a ilação que se extrai do art.339 do Código Penal quando diz que comete o crime quem der “causa à instauração de investigação policial ou de processo judicial contra alguém, imputando-lhe crime de que o sabe inocente”. Trata-se de crime de mera conduta, que se consuma tão logo a falsa denúncia chegue ao conhecimento da autoridade policial. O dolo é o de prejudicar, de causar um dano por uma imputação que sabe falsa. O elemento subjetivo do tipo está na expressão “de que o sabe inocente” contida na parte final do art.339 do Código Penal.

Na *calúnia*, imputa-se falsamente a alguém fato definido como *crime*. A calúnia pode ser praticada por qualquer meio e exige dolo específico de ofender. Falsa imputação de contravenção, ou imputação de fato verdadeiro, não tipifica crime de calúnia. O crime de calúnia exige que o fato imputado seja falso e, ao mesmo tempo, definido como crime. A calúnia fere a *honra objetiva* da vítima, isto é, sua reputação, o prestígio que desfruta entre seus iguais. Comete tal crime tanto quem imputa falsamente o fato criminoso quanto quem, sabendo-o falso, o divulga. É delito comissivo, formal, doloso e instantâneo, isto é, consuma-se no momento em que chega ao conhecimento de terceiros, além do próprio ofendido. O crime de calúnia pode alcançar os mortos<sup>58</sup>, os de má índole e, para alguns, até mesmo as pessoas jurídicas<sup>59</sup>.

*Injuriar* é ofender a dignidade ou o decoro de alguém. Fere-se a *honra subjetiva* da vítima, o conceito que faz de si própria. Na injúria, não se imputa fato, mas exterioriza-se um juízo de valor ofensivo à honra da vítima. É crime comum,

---

<sup>58</sup> Cód Penal, art. 138,§2º.

<sup>59</sup> DELMANTO, Celso. **Código Penal Anotado**. São Paulo: Saraiva, 1981,2ª ed., p.135.

doloso, formal e instantâneo. Não se exige que seja praticada na presença do ofendido. Basta que lhe chegue ao conhecimento<sup>60</sup>.

*Difamação* é imputação de fato ofensivo à reputação. Fere a *honra objetiva* da vítima, isto é, o conceito que se tem dela nos grupos que frequenta. O fato imputado precisa ser certo. O crime consuma-se mesmo que o fato seja verdadeiro. O dolo específico é o de ofender. É delito comum, doloso, formal, comissivo e instantâneo<sup>61</sup>. Atinge, também, as pessoas jurídicas<sup>62</sup>.

Em todos os crimes contra a honra, aumenta-se a pena em um terço se cometidos na presença de pessoas, ou por meio que facilite a sua divulgação.

Apurado o crime, a denúncia ao Ministério Público é obrigatória<sup>63</sup>.

## 6. “EXCEPTIO VERITATIS”

Como dito, a *calúnia*, a *injúria* e a *difamação* são crimes contra a honra. *Honra* é o conjunto de dotes morais e intelectuais de uma pessoa. O que tipifica o crime de calúnia é a *falsidade* da acusação. O agente sabe que o fato imputado à vítima é falso, seja por que não existiu, seja por que existiu de outro modo, seja por que existiu do modo como diz, mas a vítima não foi o seu autor. Se o elemento do tipo do crime de calúnia é a *falsidade da imputação*, é razoável permitir a quem acusa a possibilidade de demonstrar que a imputação é verdadeira. A verdade não interessa apenas ao acusado ou ao acusador, mas à sociedade, a quem não compraz que o criminoso permaneça impune. A isso se diz *exceção da verdade*, ou *exceptio veritatis*. Nem todos os crimes contra a honra admitem a exceção da verdade, mas apenas o de *calúnia*, que atinge a *honra objetiva* da

<sup>60</sup> TACrSP, AP. 26.043, RT.425/345.

<sup>61</sup> DELMANTO, Celso. Op.cit, p.137.

<sup>62</sup> TACrSP, AP.175.319, RT.510/380.

<sup>63</sup> CPP, art. 40.

vítima. Não se admite exceção da verdade nos crimes de injúria porque o bem protegido é a honra *subjetiva* do acusado, isto é, o autoapreço, o que cada um pensa de si mesmo. O que se quer na exceção da verdade é que se prove a verdade da imputação, e não a notoriedade do fato imputado, ou a sua repercussão. A exceção da verdade deve, por outra, restringir-se à prova da verdade do fato imputado. Não pode servir de meio de se devassar a intimidade do acusado<sup>64</sup>.

## 7.FALTAS GRAVES EM ESPÉCIE

Como dito, nem todas as faltas graves estão previstas nos arts. 482 e 483 da CLT. Há outras, espalhadas na própria CLT e na legislação extravagante. Das faltas graves enumeradas no art.482 da CLT, tipifica crime de *calúnia a falsa imputação de improbidade; de condenação criminal; de violação de segredo de empresa; de ofensas físicas praticadas em serviço contra o empregador, superiores hierárquicos ou qualquer outra pessoa e atos atentatórios à segurança nacional*<sup>65</sup>. Configura crime de *injúria*, mas pode também caracterizar *difamação, a falsa imputação de incontinência de conduta e mau procedimento; a negociação habitual; a desídia, a indisciplina e a insubordinação*. Por fim, é crime de *difamação a falsa imputação de embriaguez habitual ou em serviço; o abandono de emprego e a prática constante de jogos de azar*. Fora desse rol, haverá crime de *difamação* na falsa imputação da prática de falta grave do art.508 da CLT<sup>66</sup>, relativamente aos bancários, na do §3º do art.7º do

---

<sup>64</sup> Código Penal, arts. 138, §3º e 523.

<sup>65</sup> CLT,art.482, parágrafo único.

<sup>66</sup> CLT, art.508: “*Considera-se justa causa, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis*”.

D. nº 95.247, de 17/11/87, que regulamentou a L. nº 7.418/85<sup>67</sup>, e na do art.158, parágrafo único, “b” da CLT<sup>68</sup>.

### 7.1.IMPROBIDADE

Falsas acusações de improbidade são comuns no processo do trabalho. Probo quer dizer honesto; ímprobo, desonesto. Improbidade é desonestidade, um desvio de conduta. 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. A doutrina trabalhista, todavia, 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>69</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. Improbidade não comporta graus. Ninguém é mais ou menos honesto. 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>70</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. Atos de improbidade têm, em

---

<sup>67</sup> D.nº 95.247/87, art.7º, §3º:”*A declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave*”.

<sup>68</sup> CLT, art.158, parágrafo único, “b”: “*Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa*”.

<sup>69</sup> GIGLIO, Wagner. Op.cit, p.56/58.

<sup>70</sup> GIGLIO, Wagner. Op.cit, p.62 .

regra, dois momentos: um *intencional* (psicológico) e um *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 para que a improbidade se consuma<sup>71</sup>.

## 7.2.MÁ CONDUTA e MAU PROCEDIMENTO

Mau procedimento é a mais ampla das justas causas<sup>72</sup>. Toda incontinência de conduta é uma forma de mau procedimento, mas nem todo mau procedimento é um tipo de incontinência de conduta. Esses dois tipos de falta grave não se confundem. Linguagem chula entre colegas, em ambiente cortês, especialmente na frente de crianças, mulheres ou idosos, palavrões, fofoca, brincadeiras perigosas ou de mau-gosto ou bisbilhotice da vida alheia configuram mau procedimento. Em tese, todo comportamento do empregado que se desvie do padrão médio de normalidade é uma forma de mau procedimento. Acusar o empregado de mau procedimento, sem provas, é ferir-lhe a honra subjetiva, o autoapreço. Honra é a dignidade da pessoa que vive honestamente. Se a acusação de mau procedimento insinua a prática de um crime, então além do autoapreço fere-se a honra objetiva, a boa fama, a estima social de que essa pessoa goza por se conduzir segundo regras éticas<sup>73</sup>. *Incontinência de conduta* é expressão reservada para o desvio de comportamento *sexual* do empregado, como

---

<sup>71</sup> GIGLIO(*op. 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.

<sup>72</sup> GIGLIO, Wagner. *Op.cit.*,p.80.

<sup>73</sup> BEVILACQUA, Clovis, *apud* GIGLIO, Wagner. *Op.cit.*, p.266.

obscenidades, pornografia, pedofilia, *voyerismo*, vida desregrada, acesso contínuo a sites pornográficos na internet, entre outras. 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.

### **7.3.CONDENAÇÃO CRIMINAL**

A morte social é mil vezes pior que a morte física. Ninguém desconhece o perfil discriminatório da sociedade moderna. Em 8 de dezembro próximo passado, Fábio André Koff, presidente do “*Clube dos 13*”, entidade que congrega os treze maiores clubes de futebol profissional do Brasil, aderiu ao programa “*Começar de Novo*”, criado pelo CNJ para a ressocialização de ex-detentos. O convênio foi assinado no Rio de Janeiro, em almoço oferecido pela entidade futebolística ao CNJ durante o Fórum Internacional de Futebol (Footecon). O presidente do STF e do CNJ, ministro Gilmar Mendes, e Ricardo Teixeira, presidente da Confederação Brasileira de Futebol (CBF), aventaram a possibilidade de o Comitê Organizador Copa do Mundo de 2014 aproveitar a mão de obra de ex-presidiários.

A falsa acusação de condenação criminal é gravíssima. Certas condenações criminais, pela natureza ou repercussão do delito, refletem na fidúcia do contrato de trabalho e autorizam a sua rescisão, 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 a absolvição do empregado no juízo criminal, por falta de prova, pode repercutir negativamente no contrato de trabalho e autorizar sua rescisão por justa causa, se os fatos respingarem no seu conteúdo ético. Não é a condenação criminal que provoca a rescisão de contrato de trabalho, já que o empregado pode trabalhar de dia e recolher-se à cela à noite, mas a impossibilidade de trabalhar, nos casos de pena superior a trinta dias, tanto que a CLT fala em condenação passada em julgado da qual não tenha havido suspensão da pena. O que rescinde o contrato de trabalho é a pena superior a trinta dias que deve ser cumprida com recolhimento do condenado à prisão, porque a inatividade do trabalhador, por mais de trinta dias, gera abandono de emprego<sup>74</sup>.

Em 9/2/2010, a E. 6ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho julgou questão interessante envolvendo condenação criminal de empregado e as consequências da decisão penal sobre o contrato de trabalho<sup>75</sup>. Depois de ter cumprido três anos de prisão pelo assassinato de sua mulher, grávida de oito meses, o empregado foi condenado a mais um ano de cadeia por *ocultação de cadáver*. Finda a pena, retornou ao emprego, na Petrobrás, e foi dispensado por *justa causa*, com base no art.482, “d” da CLT. O relator, ministro Maurício Godinho Delgado, entendeu que o trabalhador condenado criminalmente *não pode* ser dispensado por justa causa se já houver cumprido a pena de prisão quando da sua dispensa pela sociedade

---

<sup>74</sup> Tal prazo não está na lei. É construção da doutrina e da jurisprudência.

<sup>75</sup> Processo nº RR1020100-44-2002-5-05-900, oriundo do TRT da 5ª Região, Bahia.



empresária. O ministro Aloysio Corrêa da Veiga divergiu, mas prevaleceu o entendimento do relator. Segundo o ministro Corrêa da Veiga, “*a questão é uma regra legal que diz o seguinte: é justa causa a sentença criminal condenatória transitada em julgado em que não haja suspensão da pena*”, e o fato de se dizer “*que o trabalhador já cumpriu a pena não retira o conteúdo da decisão criminal*”. *Data venia* desse entendimento, não é assim. A única razão para que o art.482, “d” da CLT eleja a *condenação criminal* como justa causa para a dispensa não está no crime em si, mas na parte final da regra, que diz, “*caso não tenha havido suspensão da execução da pena*”. O motivo é óbvio: se o empregado é condenado no crime, e não há suspensão da pena, terá de encarcerar-se para cumprir a condenação criminal. Recolhendo-se ao presídio por mais de trinta dias, caracterizará abandono de emprego<sup>76</sup>. É só por isso que a regra celetista impõe como causa para a terminação *motivada* do contrato de trabalho a condenação criminal *sem suspensão da execução da pena*. Qualquer que seja o crime, se a execução da pena foi suspensa, o trabalhador pode retomar o emprego normalmente. Por outro lado, se o empregado for condenado à pena de prisão e permanecer na cadeia por *até trinta dias*, nem por isso a condenação criminal provocará automaticamente a rescisão do contrato, a menos, é claro, que a gravidade do crime possa enquadrá-lo em alguma outra penalidade descrita no art.482 da CLT. O finado Valentin Carrion, tantas vezes citado, mas apenas trespido, diz, por exemplo, que “*a rescisão se impõe por absoluta impossibilidade de cumprimento das obrigações contratuais*”<sup>77</sup>. Adiante, completa, apoiando-se em GOMES-GOTTSCHALK(*Curso de Direito do Trabalho*) e em SUSSEKIND e MARANHÃO (*Instituições*): “*se não houver privação de liberdade, não há causa; se a privação for igual ou inferior a 30 dias, a finalidade da lei desaconselha a rescisão*”.

76

CLT,art.482, “i”.

77

CARRION, Valentin. Op.cit.,p.382.

E, para que não sobre dúvida, remata:

"A mesma conclusão se se tratar do benefício de prisão-albergue, onde se permite ao sentenciado a saída durante o dia para trabalhar, recolhendo-se à prisão à noite; outra não pode ser a solução, à vista da necessidade de integração do sentenciado na sociedade".

O ministro Corrêa da Veiga tem razão quando diz que o fato de o empregado haver cumprido a pena "*não retira o conteúdo da condenação criminal*". Não retira mesmo. O que o cumprimento da pena retira da pessoa do condenado é o *débito moral* para com a sociedade, *é o próprio crime*, pois o condenado já pagou com a privação da sua liberdade o preço de sua afronta à lei penal e às regras de civilidade. Mas a condenação criminal, como exercício legítimo do poder repressivo do Estado, fica. Isso não significa dizer que a condenação e o cumprimento da pena sejam, só por isso, motivos para a dispensa por justa causa. A meu ver, a sociedade empresária deveria, assim que tivesse notícia do encarceramento do empregado, por mais de trinta dias, e sem suspensão da execução da pena, ter ajuizado ação própria, na Justiça do Trabalho, e obtido, por sentença, a rescisão do contrato, por justa causa. O que não podia é fazer o que fez: esperar o empregado cumprir a pena e dispensá-lo por justa causa. Nesse momento, de reingresso tormentoso no meio social, tudo o que não poderia acontecer com esse trabalhador é o que acabou acontecendo: primeiro, o homem delinque e deixa na cadeia metade da sua dignidade; quando é posto em liberdade, o patrão, que até mesmo por um dever fiduciário deveria apoiá-lo, o dispensa por justa causa. Na prisão, morreu um pouco da pessoa humana. Com o ato retaliatório da sociedade empresária matou-se o que sobrou dele. Se é que sobrou.

#### 7.4. EMBRIAGUEZ HABITUAL

O álcool traz prejuízos afetivos, éticos, sociais, intelectuais e físicos ao usuário. Diz-se que a inclusão da embriaguez como causa para a dispensa do empregado não se deve 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>78</sup>. O ébrio é um dependente químico, um doente, e não um marginal. Deve ser tratado, e não punido. Embriaguez é o estado de torpor em que o indivíduo não é capaz de executar com prudência a tarefa que lhe é confiada<sup>79</sup>. Não se confunde com o simples hábito de beber. 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. Fala-se em embriaguez *habitual* ou *em serviço*. São dois tipos de conduta funcional atípica. 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 não deve servir, em regra, de motivo para a terminação do contrato, a menos que, em razão da função ocupada pelo ébrio, a importância do cargo ou função ocupados na empresa, a repercussão da bebedeira tenha arranhado a imagem corporativa do empreendimento, e a confiança que permeia o contrato de trabalho tenha sido seriamente abalada. Tanto pode haver solução do contrato quando o empregado habitualmente se embriaga quanto, mesmo não sendo um bebedor contumaz, se embriagar em serviço, ainda que seja uma

---

<sup>78</sup> LACERDA, Dorval. Op.cit.,p.162.

<sup>79</sup> GIGLIO, Wagner. Op.cit, p.153.

única vez<sup>80</sup>. Em qualquer dos casos quebra-se a fidúcia. Uma e outra são variações da incontinência de conduta e do mau procedimento.

## 7.5.VIOLAÇÃO DE SEGREDO

A lei fala em violação de segredo de empresa, referindo-se, obviamente, aos inventos, às técnicas de produção, às estratégias de comércio, ao *know-how* e à saúde financeira dos negócios<sup>81</sup>. Segredo de empresa é tudo o que se refere à produção ou ao negócio, conhecido por poucos e que não deve ser revelado<sup>82</sup>. Segredos são fatos da vida privada que interessam apenas àqueles a quem convém guardar sigilo<sup>83</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. Desde que dessa violação possa decorrer prejuízo econômico ou moral ao empregador, configura-se a falta. Não é preciso que o prejuízo se consuma. Basta a possibilidade de que isso ocorra. O empregado tem de agir com culpa ou dolo na revelação do segredo. Revelação por imprudência ou negligência não tipifica esta falta, mas pode configurar desídia ou mau procedimento<sup>84</sup>. Em geral, esta falta configura-se com a violação de um único segredo cujas repercussões negativas desestabilizem a sociedade empresária, mas é possível que a falta também se

---

<sup>80</sup> LACERDA, Dorval. Op.cit.,p. 171.

<sup>81</sup> GIGLIO não aceita esta posição, quando diz (*op. 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.

<sup>82</sup> GIGLIO, Wagner. Op.cit.,p.175.

<sup>83</sup> WAGNER GIGLIO (*op. cit.*, p.173), citando Bento de Faria, apoiado em Von Listz. DORVAL LACERDA (*op.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*”.

<sup>84</sup> GIGLIO, Wagner. Op.cit.,p.185.

configure com a repetição de segredos de pouca monta. Por fim, não viola segredo quem revela fato inverdadeiro, ou ilícito, mas, quanto a este<sup>85</sup>, apenas se o fizer a quem tem o dever de reprimi-lo<sup>86</sup>.

## 7.6.OFENSAS À HONRA OU À BOA FAMA

Pune-se o ato lesivo da honra ou da boa fama praticado em serviço, contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições. “Em serviço“ não quer dizer “no local de trabalho“. O empregado está em serviço no horário de almoço, mesmo que deixe o refeitório da empresa para almoçar, ou antes e depois do expediente, quando chega para trabalhar ou volta para casa<sup>87</sup>. Honra é a dignidade de quem vive honestamente; boa fama, a estima social de que essa pessoa desfruta<sup>88</sup>. Tudo o que possa ferir um valor ou outro (gestos obscenos, apelidos, palavras, comentários jocosos, maldosos ou insinuantes) por qualquer forma (verbal, escrita, 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 aceitar. Aqui, também, retorsão não configura lesão. Quem ofende revidando agressão não comete falta, mas é preciso que a resposta do ofendido seja conexa com a ofensa e dela seja contemporânea. Esse tipo de justa causa pode configurar-se num único ato. Depende da gravidade<sup>89</sup>. Ofensa física decorrente de legítima defesa, própria ou de terceiros<sup>90</sup>,

---

<sup>85</sup> GIGLIO, Wagner. Op.cit,p.183.

<sup>86</sup> LACERDA, Dorval, *op. cit.*, p. 227.

<sup>87</sup> GIGLIO, Wagner.Op.cit, p.246.

<sup>88</sup> BEVILACQUA, Clovis,*cit. p.* GIGLIO, Wagner. Op.cit,p.266.

<sup>89</sup> WAGNER GIGLIO (*op.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.

<sup>90</sup> Cód.Penal, art. 21.

ou 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) não constitui falta que interesse ao contrato de trabalho. A legítima defesa descaracteriza-se se é desproporcional à agressão. Quebra-se a fidúcia com um único ato de violência. Ameaça de lesão não configura justa causa, mas pode configurar mau procedimento. Já, a tentativa, sim. Se um empregado promete surrar outro depois do expediente, e nada faz, não há falta; mas, se parte para a agressão e é contido, consumou-se a lesão do contrato. No primeiro caso houve simples ameaça; no segundo, tentativa.

## 7.7.JOGO

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>91</sup>. O vício do jogo é degradante, tão pernicioso quanto o de bebidas alcoólicas ou drogas, e quase sempre arrasta o indivíduo à desonestidade, à miséria, à ruína moral e ao crime. A CLT não se refere a qualquer jogo, nem a jogo 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. Falsa imputação de falta grave por vício de jogo não é comum, mas, tanto quanto as outras, fere a honra subjetiva do empregado.

## 8.DANO MORAL POR FALSA IMPUTAÇÃO DE FALTA GRAVE

---

<sup>91</sup> AREXY, Gaston, *Les Jeux de Hasard*, citado por GIGLIO, Wagner. Op.cit, p.294.

Dano é toda desvantagem experimentada por um patrimônio. Patrimônio é o conjunto das relações jurídicas de uma pessoa, apreciáveis em dinheiro<sup>92</sup>. Dano moral<sup>93</sup> é qualquer sofrimento que não seja causado por uma perda pecuniária<sup>94</sup>. É a inquietação grave do espírito, a turbação de ânimo, o desassossego aviltante e constrangedor que tira a pessoa do eixo de sua rotina, a ponto de lhe impor sofrimento psicofísico cuja sequela seja facilmente identificável se comparado o comportamento atual e aquele outro, anterior à conduta ofensiva. Nem todo sofrimento, dissabor ou chateação em razão de uma ofensa tipifica dano moral<sup>95</sup>. Para que o dano moral se consume é necessário que a agressão extrapole os “aborrecimentos normais” de quem vive em coletividade<sup>96</sup>. “Aborrecimento normal” é conceito amorfo, impreciso, casuístico. Depende de avaliação objetiva e subjetiva no caso em concreto. A doutrina recomenda que, na avaliação de situações de fato onde se pede reparação moral, o juiz siga a lógica do razoável, isto é, que tome por paradigma o meio-termo entre o homem frio e insensível e o homem extremamente sensível<sup>97</sup>. Como regra, na responsabilidade civil a vítima tem de provar a ação ou a

---

<sup>92</sup> STOCO, Rui. *Op.cit.*,p.1.179.

<sup>93</sup> SAVATIER, **Traité de Responsabilité Civile**, Paris: Dalloz, vol. II, n.525.

<sup>94</sup> AGUIAR DIAS, José de. *Op.cit.*,p.1008, diz, citando acórdão de Pedro Lessa: “O dano moral é o que se sofre como repercussão de um mal ou dano não conversível em dinheiro. A indenização por dano moral tem por fim ministrar uma sanção para a violação de um direito que não tem dominador econômico. Não é possível a sua avaliação em dinheiro, pois não há equivalência entre o prejuízo e o ressarcimento. Quando se condena o responsável a reparar o dano moral, usa-se de um processo imperfeito, mas o único realizável, para que o ofendido não fique sem uma satisfação”.

<sup>95</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade civil**. São Paulo: Malheiros Editores, 1988,2ª ed., 78.

<sup>96</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio, *op.cit.*,p.78, diz: “Nessa linha de princípio, só deve ser reputado como dano moral a dor, vexame, sofrimento ou humilhação que, fugindo à normalidade, interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, causando-lhe aflições, angústia e desequilíbrio em seu bem-estar. Mero dissabor, aborrecimento, mágoa, irritação ou sensibilidade exacerbada estão fora da órbita do dano moral, porquanto, além de fazerem parte da normalidade do nosso dia-a-dia, no trabalho, no trânsito, entre amigos e até no ambiente familiar, tais situações não são intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico do indivíduo. Se assim não se entender, acabaremos por banalizar o dano moral, ensejando ações judiciais em busca de indenizações pelos mais triviais aborrecimentos”.

<sup>97</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. *Op.cit.*,p.76.

omissão culposa do agressor, o nexo de causalidade e o dano<sup>98</sup>. Na responsabilidade civil do empregador, por dano moral, o empregado somente tem de provar o fato e o nexo de causalidade. Não se exige prova do prejuízo concreto<sup>99</sup> porque a seqüela moral é subjetiva. Provado o fato lesivo, a seqüela moral aflora como presunção *hominis* ou *facti*, pois decorre das regras da experiência, do que ordinariamente acontece<sup>100</sup>. Provados o *fato* e o *nexo causal*, a dor moral é presumível, pois liga-se à esfera íntima da personalidade da vítima e somente ela é capaz de avaliar a sua extensão.<sup>101</sup> É presumível a dor moral de quem é falsamente acusado de um crime. O dano moral, nessas hipóteses, existe *in re ipsa*, isto é, deriva do próprio fato ofensivo. Na dúvida, vige o princípio *in dubio pro creditoris*, ou seja, “na dúvida, a atenção do julgador deve voltar-se para a vítima”<sup>102</sup>.

## 9.O “PREÇO DA DOR”

Falsa imputação de falta grave é um ato ilícito que decorre do abuso do direito. A culpa do acusador é presumível<sup>103</sup>. Conquanto se meça a indenização pela extensão do dano<sup>104</sup>, isso não é possível na lesão moral, daí o arbitramento<sup>105</sup> do valor de uma reparação que compense a dor da vítima e desestimize o autor da conduta

<sup>98</sup> COUTO DE CASTRO, Guilherme. **A responsabilidade civil objetiva no direito brasileiro — O papel de culpa em seu contexto**. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p.7.

<sup>99</sup> O II TACSP-Ap. 630.010-0/6, de 22/4/2002, Rel. Juiz Artur Marques, disse: “É presumível a dor que dá ensejo à indenização por dano moral pois se trata de cônjuge e filhas.

<sup>100</sup> CAVALIERI FILHO, Sergio. *Op.cit.*, p.80.

<sup>101</sup> Em sentido contrário, CIANCI, Mirna. **O valor da reparação moral**. São Paulo:Saraiva, 2003,p.44, *verbis*: “O reconhecimento do dano moral depende da verificação do efetivo abalo causado à esfera ideal do ofendido”.

<sup>102</sup> CASILLO, João. **Dano à pessoa e sua indenização**. São Paulo:Ed.Revista dos Tribunais, 1994, 2.ed, p.87, *cit.p.* STOCCO, Rui, *op.cit.*, p.1.188.

<sup>103</sup> MARMITT, Arnaldo. **Perdas e Danos**: Rio de Janeiro: AIDE, 1977,3ª ed.,p.132.

<sup>104</sup> Cód. Civil, art.944: “A indenização mede-se pela extensão do dano”.

<sup>105</sup> MARMITT, Arnaldo. *op.cit.*,p.138: “E como a lei não oferece melhores elementos ao magistrado, a ele se torna permitido usar de todos os mecanismos lícitos para construir a maneira de reparar o mal causado, maneira essa que lhe pareça a mais adequada e justa possível”.



lesiva<sup>106</sup>. O caráter da reparação é pedagógico-punitivo<sup>107</sup>. Não tem natureza de *restitutio in integrum* porque não equivale simetricamente ao dano, já que dor moral não tem aferição exata, nem de *pretium doloris*, isto é, “preço da dor”, porque dor não se paga em dinheiro. É um conforto material pago à vítima, sem natureza de *lucro capiendo* (captação de lucro), que não deve deixar no ofendido ou no agressor a sensação de impunidade<sup>108</sup>.

Um dos modos mais práticos de reparar a dor moral por falsa imputação de falta grave é condenar o acusador ao pagamento de quantia igual à soma dos valores indenizatórios do contrato, sem justa causa, acrescida juros de mora desde o ajuizamento da ação<sup>109</sup>, e de correção monetária desde o dia do evento lesivo<sup>110</sup>. Desfeita a acusação de justa causa, o juiz mandará indenizar o contrato segundo as regras legais aplicáveis ao caso, e no limite da pretensão descrita na petição inicial, tudo acrescido de juros e de correção monetária. Até aqui, apenas se indenizou a terminação do contrato de trabalho. Para que a lesão moral decorrente da falsa imputação de falta grave seja efetivamente reparada, o juiz deverá condenar o agressor, e poderá estimar o valor da reparação moral em quantia igual à que o ofensor terá de pagar pela indenização simples do contrato. Isto é: se a reversão do modo de dispensa — de *com* justa causa para *sem* justa causa — ensejará ao autor da ação o recebimento de uma indenização equivalente a “x”, o juiz condenará o agressor a pagar-lhe pela *falsa* imputação da falta grave outra indenização equivalente àquele “x”. Em todos os casos de crime contra a honra, as sanções do art.141 do

---

<sup>106</sup> BODIN DE MORAES, Maria Celina. **Danos à Pessoa Humana — Uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p.227.

<sup>107</sup> COUTO DE CASTRO, Guilherme. Op.cit.,p.46.

<sup>108</sup> SILVA PEREIRA, Caio Mário da. **Responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1977, p.316/317.

<sup>109</sup> CLT, art.883.

<sup>110</sup> Cód. Civil, art.398(sobre juros e correção monetária remeto o leitor ao item 11 desta monografia).

Código Penal devem ser aplicadas, *dobrando-se o valor da reparação* se a ofensa foi cometida na presença de pessoas.

Outro critério analógico possível é a conversão, em dias-multa, da pena média do crime falsamente imputado, e sua multiplicação pelo valor-dia da maior remuneração recebida pelo empregado na empresa, ainda que não tenha sido a última. A pena mínima do crime de *calúnia* é de seis meses de detenção, e a máxima, de dois anos, sem as agravantes. Na *injúria*, as penas mínima e máxima são de um e seis meses, e na difamação, de três meses a um ano. As penas médias nos crimes de *calúnia*, *injúria* e *difamação* seriam, então, de quinze meses (450 dias), três meses e meio (105 dias) e sete meses e meio (225 dias).

Suponha-se que um empregado cujo salário mensal fosse de R\$1.200,00 tenha sido dispensado por *falsa* acusação de furto. Se seu salário-dia era de R\$40,00 ( $R\$1.200,00 : 30 =$ ), o valor da indenização seria de R\$18.000,00 (450 dias X R\$40,00), acrescidos de juros e de correção. Essa indenização poderia ser aumentada de um terço, na hipótese do art.141,III do Código Penal, ou dobrada, se praticada na presença de pessoas, de acordo com o Código Civil<sup>111</sup>. Por suposto, nenhum desses critérios subtrai ao juiz do trabalho a possibilidade de arbitrar outro valor, segundo os fatos da lide, a prova, a gravidade da lesão ou a sua repercussão na vida dos envolvidos e no mundo dos fatos, exatamente como está no art.953 do Código Civil

De fato, o art.141,III, diz:

“Art.141. As penas cominadas neste capítulo aumentam-se de um terço, se qualquer dos crimes é cometido:

I — *omissis*.

II — *omissis*.

III — na presença de várias pessoas, ou por meio que facilite a divulgação da calúnia, da difamação ou da injúria”.

<sup>111</sup> Cód.Civil, arts.1.547, parágrafo único, e 1.550.

O art.953 do Código Civil diz, *verbis*:

“Art.953: “A indenização por injúria, difamação ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido.

*Parágrafo único*: Se o ofendido não puder provar prejuízo material, caberá ao juiz fixar, equitativamente, o valor da indenização, na conformidade das circunstâncias do caso”.

## 10. TERMO “A QUO” DOS JUROS E DA CORREÇÃO MONETÁRIA NAS OBRIGAÇÕES POR ATO ILÍCITO.

A jurisprudência vem, aos poucos, firmando-se no sentido de que o termo inicial da contagem dos juros da mora e da correção monetária nas condenações em obrigações de reparar o ato ilícito é a data da sentença, porque, até aí, havia mera expectativa de direito da vítima e o seu suposto direito não estaria sequer apreçado. A questão está longe do consenso. Se esse raciocínio fosse rigorosamente exato, a correção monetária e os juros somente teriam de contar-se do trânsito em julgado da última decisão condenatória, e não da data da sentença que reconhece o ato ilícito e fixa o valor da reparação, já que, ao menos em tese, é possível que essa sentença possa ser alvejada, com êxito, por recurso próprio. Para consolidar esse entendimento, os tribunais têm dito que a Súmula 54 do STJ — *que manda contar correção monetária a partir da data do efetivo prejuízo* — não se aplica às ações de reparação do ato ilícito porque é endereçada àqueles casos em que o *quantum* do dano era certo no momento do ilícito. Não há lógica nesse raciocínio. Somente se pode falar em reparação do ato ilícito quando o ilícito ocorre. Dizer que a súmula não se aplica aos casos de indenização por ato ilícito porque se destina apenas aos casos em que o *quantum* do prejuízo era certo no momento em que se pratica o ato ilícito é não dizer

coisa com coisa, pois não pode haver prejuízo certo antes da ocorrência do evento danoso que causa esse mesmo prejuízo.

Segundo o art.405 do Código Civil, os juros da mora contam-se da citação inicial. O art.219 do CPC diz que a citação válida põe o devedor em mora, donde se depreende que a mora se conta da citação válida. No processo do trabalho não há outro tipo de juro exceto o moratório. A CLT tem regra expressa sobre os juros e afasta, com isso, tanto a aplicação do art.405 do Código Civil quanto a do art. 219 do CPC. De fato, o art.883 da CLT manda contar juros de 1% ao mês, de forma simples, sobre o capital corrigido, *desde o ajuizamento da ação*. O percentual é o mesmo fixado no art.406 do Código Civil e no §1º do art.161 do Código Tributário Nacional.

Ao que penso, o art. 883 da CLT — *que manda aplicar juros de mora desde o ajuizamento da ação* — somente se aplica aos casos em que se reclama pagamento de verbas que decorrem, naturalmente, da rescisão do contrato de trabalho, e essa não é, por suposto, a hipótese da rescisão por *falsa* imputação de falta grave. A *falsa* imputação de falta grave é ato ilícito, abusivo, exercício anormal do direito de gerir e executar o contrato de trabalho. Nos casos em que essa falta falsamente imputada é também crime contra a honra, segundo as regras do Direito Penal, é, antes de ato ilícito, ato criminoso. Crime, portanto, em sua acepção estrita. Sendo assim, para a disciplina dos juros da mora por obrigação de *ato ilícito* decorrente da *falsa* imputação de falta grave para a terminação do contrato de trabalho aplicam-se ao processo do trabalho a Súmula 54 do STJ e o art.398 do Código Civil, isto é, ambos contando juros e correção monetária *a partir do ilícito*. Não há dissenso entre os três diplomas — CLT, Código Civil e CPC — quanto à taxa de juros, que se conta em 1% ao mês, de forma simples.

## 11. CONCLUSÃO

Dos modos de se pôr fim ao contrato de trabalho, o mais perverso é, sem dúvida, a falsa imputação de uma falta grave ao empregado, com o intuito de livrar-se das indenizações da lei, desapossá-lo do *munus* sindical ou, por vezes, driblar a proteção que o empregado possa deter e que impede a sociedade empresária de dispensá-lo sem justa causa. O direito de resilir o contrato de trabalho quando o empregado não detém qualquer garantia é *potestativo*, isto é, uma vez exercido pelo empregador, impede que o empregado contraponha um outro direito, ou um contradireito, mas, ainda assim, tem como limite a boa-fé objetiva do trabalhador, a sua expectativa legítima, ambos *valores inexpressos* que decorrem dos *deveres fiduciários* trazidos pelo Código Civil de 2002. A imputação de falta grave é, em si, mácula suficiente para estigmatizar o empregado. Se, além disso, a imputação é falsa, o empregado pode carregar consigo um aleijão que, em certos casos, inviabiliza completamente a sua vida profissional na comunidade onde reside ou trabalha. Quando a *falsa* imputação de falta grave trespassa a figura do mero “*delito contratual*” e a falta imputada é, ao mesmo tempo, uma figura penal — *um crime, na acepção que lhe empresta a ciência penal, como nos casos de injúria, calúnia e difamação* —, constitui *abuso do direito*, isto é, *ato ilícito* que traduz exercício anormal da faculdade de desfazer o contrato de trabalho. Antes de configurar *abuso do direito*, a falsa imputação de falta grave constitui *crime*. A sentença que desfaz a falsa imputação apenas repõe o contrato ao estado anterior, pois condena o acusador ao pagamento do que seria devido se a imputação mentirosa não tivesse ocorrido, mas não repara a sequela que sobra da lesão moral pela acusação falsa. Como invasão ilícita do patrimônio moral do trabalhador, a falsa acusação somente estará reparada se a sentença, além de

desfazer o modo como o contrato de trabalho foi extinto, condenar o autor da denúncia falsa a reparar a dor moral presumivelmente sofrida pelo empregado com a inculpação leviana. Tratando-se de abuso do direito, ato ilícito portanto, os juros e a correção monetária contam-se a partir do evento ilícito, e não do ajuizamento da inicial, como está no art.883 da CLT.