

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

ADM – 056/2014

BOLETIM 023/2014

Requisitos para a aplicação de penalidades disciplinares ao empregado

A aplicação de punições disciplinares, pelo empregador, ao empregado faltoso deve observar os seguintes requisitos, segundo Vólia Bomfim Cassar (in Direito do Trabalho. Vólia Bomfim Cassar. 8ª ed., São Paulo: Método, 2013, p:1048) :

a) **imediatidade:** não pode haver o transcurso de um longo tempo entre o conhecimento da falta pelo empregador e a aplicação da penalidade, sob pena de configurar perdão tácito. Assim, logo que o empregador tomar conhecimento da prática do ato faltoso, deve providenciar a aplicação da penalidade. O ideal é que o empregado seja dispensado, no máximo, no dia seguinte ao do conhecimento da falta pelo empregador, conforme recomendação do Desembargador Sérgio Pinto Martins. (in Manual da Justa Causa. Sérgio Pinto Martins. São Paulo: Atlas, 2005, p. 33). Contudo, nada impede que o empregador investigue antes, a prática da falta, para ter certeza da sua autoria e para aplicar corretamente a penalidade (o procedimento de investigação deve ser instaurado de imediato), como é comum nas grandes empresas. Nesse caso, a penalidade deve ser aplicada logo após a conclusão da investigação. Veja-se, a propósito, o seguinte julgado:

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. INEXISTÊNCIA DE PERDÃO TÁCITO. Uma vez instaurada sindicância interna, restando assegurados o contraditório e a ampla defesa ao reclamante, justifica-se o lapso temporal entre a apuração dos fatos e a aplicação da demissão, mormente em se tratando de um procedimento investigatório com toda a complexidade em que foi relatado, com a oitiva de todos os envolvidos, para se chegar ao resultado pretendido, além de ser a reclamada uma empresa multinacional de grande porte, inexistindo, portanto, falta de imediatidade. (TRT 2ª R; RO 0302900-38.2009.5.02.0501; Ac. 2012/0343783; Décima Primeira Turma; Relª Desª Fed. Maria José Bighetti Ordonó Rebello; DJESP 03/04/2012)

b) **proporcionalidade entre a falta e a punição:** para falta leve, a penalidade deve ser mais branda, para falta grave, a punição deve ser mais rigorosa. Assim, a advertência deve ser aplicada para falta leve, a suspensão disciplinar para falta de gravidade média, que ainda não justifica a dispensa por justa causa. A justa causa deve ser aplicada para falta gravíssima, aquela que impede o prosseguimento da relação de emprego em razão da quebra de confiança. Para aplicar a penalidade mais adequada, o empregador deve sopesar o contexto em que ocorreu, o passado funcional do

trabalhador, grau de instrução do trabalhador, etc..Dependendo da falta, há necessidade de reiteração antes de se aplicar a dispensa por justa causa, como por exemplo, ausências injustificadas: primeiro aplica-se advertência, depois suspensão disciplinar e por fim a dispensa por justa causa:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. JUSTA CAUSA. PROPORCIONALIDADE DA PENA. DESCARACTERIZAÇÃO. A cessação da relação de emprego mediante falta praticada pelo empregado é pena máxima que necessita ser grave a ponto de justificar a dispensa, no que é de fundamental importância que seja levada em consideração a extensão (gravidade) da falta cometida, a ponto de ensejar a resolução do contrato de trabalho. Constatada, na hipótese, que a punição aplicada foi proporcional à gravidade do ato praticado, sendo observada, inclusive, a gradação pedagógica (advertência e suspensão), há de ser mantida a decisão de primeiro que ratificou a justa causa aplicada pelo empregador como motivo da dispensa do reclamante. Apelo desprovido. (TRT 19ª R; RO 0001308-97.2012.5.19.0260; Primeira Turma; Rel. Des. Antônio Adrualdo Alcoforado Catão; Julg. 21/01/2014; DEJTAL 18/02/2014; Pág. 12)

JUSTA CAUSA.ABANDONO DE EMPREGO. REQUISITOS. Na caracterização da justa causa, são indispensáveis a capitulação legal do ato faltoso, nas alíneas do artigo 482 CLT; a imediata punição, que não afasta o decurso razoável do prazo para apuração dos fatos; a gravidade da falta, para impossibilitar a continuidade do vínculo; a inexistência de perdão, seja tácito ou expresso; a relação de causa e efeito, onde o fato imputado seja determinante da rescisão; a repercussão danosa ou prejuízos para o empregador; inexistência de duplicidade de punição, além da verificação da conduta histórica do profissional trabalhador. Comprovados tais requisitos e considerando a reincidência da falta pelo obreiro, mesmo após punição disciplinar aplicada, mostra-se legalmente configurada a justa causa para dispensa. (TRT 3ª R; RO 1182-53.2012.5.03.0014; Relª Juíza Conv. Rosemary de O. Pires; DJEMG 26/04/2013; Pág. 63)

c) **non bis in idem:** o empregador não pode punir o empregado duas vezes pela mesma falta. Ex: o empregado furtou objeto da empresa e foi punido com suspensão disciplinar, posteriormente, o empregador se arrependeu e resolveu dispensar por justa causa. Se isso ocorrer, prevalecerá apenas a primeira punição aplicada: a dispensa por justa causa será convertida em dispensa sem justa causa pela Justiça do Trabalho:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Impossibilidade de dupla punição. Princípio da singularidade da punição conquanto o direito de aplicar punições seja autorizado pelo poder diretivo do empregador, já que é ele quem responde pelos riscos do negócio (CLT, art. 2º), o seu exercício subordina-se à observância de alguns requisitos, dentre os quais o da singularidade da punição (non bis in idem). Dessa forma, uma vez imposta uma determinada sanção ao empregado faltoso, não poderá o empregador agravá-la com a aplicação de outra mais ou com a sua conversão por alguma mais gravosa. (TRT 12ª R; RO 0003415-13.2013.5.12.0022; Quinta Câmara; Relª Juíza Maria de Lourdes Leiria; DOESC 31/03/2014)

d) **não discriminação:** o empregador não pode punir de forma diversa empregados que praticaram a mesma falta:

RUPTURA CONTRATUAL. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REQUISITOS. No exercício do seu poder disciplinar, deve o empregador, ao dispensar o trabalhador por justa causa, em razão do cometimento de conduta prevista no art. 482, da CLT, observar: A gravidade do ato; a imediatidade da pena; a proporcionalidade com o ato faltoso; non bis in idem; e a não discriminação do empregado. Vislumbra-se discriminatória a postura do empregador que pune de forma diferente empregados que praticaram a mesma falta, deixando, inclusive, de apenar um deles, o que impõe o afastamento da penalidade imposta apenas ao outro. (TRT 1ª R; RTOrd 0000558-19.2010.5.01.0082; Nona Turma; Rel. Des. Rogerio Lucas Martins; Julg. 14/02/2012; DORJ 17/02/2012)

e) **gravidade da falta:** a aplicação da dispensa por justa causa deve ser reservada apenas para os casos em que é impossível o prosseguimento do contrato de trabalho e desde que haja prova do seu cometimento e autoria. Se não houver prova, a opção deve ser pela dispensa sem justa causa:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. A quebra da fidúcia, em decorrência do comportamento apurado, de fato impede a continuidade do pacto laboral, ensejando efetivamente a extinção do contrato de trabalho por justa causa, notadamente, diante da gravidade da falta, que envolve venda de mercadoria a cliente sem registro no caixa, obstando o controle da empresa sobre seu estoque e vendas e infringindo as normas internas da empregadora. (TRT 3ª R; RO 1778-49.2012.5.03.0010; Rel. Juiz Conv. Lucas Vanucci Lins; DJEMG 17/06/2013; Pág. 91)

f) **não ocorrência de perdão tácito ou expreso:** configura perdão tácito a demora em punir o empregado, assim como a não punição. Configura perdão expreso, aquele em que o empregador desculpa formalmente o empregado. Nesse sentido, o seguinte julgado:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FALTA DE IMEDIATIDADE NA APLICAÇÃO DA PENA. PERDÃO TÁCITO. O perdão tácito decorre da inatualidade da falta, em relação à punição aplicada. Assim, se a empresa toma conhecimento da falta grave praticada pelo empregado e não o pune prontamente, deixando transcorrer mais de dois meses sem adotar qualquer providência a respeito, presume-se que a falta foi perdoada. (TRT 5ª R; RecOrd 353-41.2010.5.05.0029; Quinta Turma; Rel. Des. Paulino César Martins Ribeiro do Couto; DEJTBA 14/05/2012; Pág. 47)

g) **relação de causa e efeito:** Vólia Bomfim Cassar leciona que "Os atos praticados pelo empregado que foram considerados pelo empregador como faltosos são as causas, e a despedida por justa causa, o efeito. O empregador deve comunicar, com precisão, o motivo da extinção do contrato (justa causa) e as causas (faltas) que motivaram tal penalidade, para que o empregado tenha o direito de conhecê-las (e se defender, se for o caso) e para ter a garantia de que o empregador não irá substituí-las por outras posteriormente" (ob. Cit. p. 1056). Portanto, é preciso cuidado na descrição do ato faltoso, porque não poderá ser invocado fato diverso para justificar a aplicação da penalidade disciplinar:

DISPENSA. CAUSA DETERMINANTE. I - Caráter determinante da falta. Evaristo de Moraes Filho, depois de expor detalhadamente as divergências sobre o caráter determinante, ou apenas justificador, da causa no que respeita à resolução do contrato, conclui que deve haver entre a falta e a solução uma relação de causa e efeito, pelo que a justa causa `deve ser concretamente especificada, não podendo

mais tarde ser substituída por outra, ainda que, objetivamente, capaz de justificar a resolução do contrato. Estamos com o eminente jurista. Como a própria expressão revela, a justa causa há de ser `causa` da resolução. No mesmo sentido, escreve valente simi que, `uma vez indicada a causa determinante da resolução, não poderá mais ser modificada, nem mesmo no processo judicial que venha a seguir-se, a menos que se trate de novos elementos descobertos posteriormente e que haviam permanecido ocultos por dolo da outra parte`. Esta tem sido a orientação da jurisprudência dominante na Itália, como informa aquele autor, embora a Lei não disponha, expressamente, a respeito, como também entre nós. Antiga Lei belga (1922) sobre o contrato de trabalho prescrevia que somente podiam ser invocados para justificar a dispensa os motivos notificados por carta registrada. Comentando tal disposição legal, diz r. Geysen que ela visava `evitar todo subterfúgio e excluir todos os argumentos forjados ex post facto, depois da ruptura, para justificar a medida tomada`. E os tribunais belgas, entendendo embora que a carta registrada não constitui forma substancial, podendo ser substituída por qualquer ato equivalente, firmaram que `o que a Lei quer é que a parte interessada conheça imediatamente e com precisão as queixas formuladas contra ela, e que a outra parte não possa mais tarde invocar outras queixas`. Cumpre, porém, fazer, aqui, uma distinção. Os motivos, que devem ser apreciados pelo juiz, e não podem ser mudados pelo empregador, são fatos que determinaram a resolução do contrato. A qualificação jurídica do fato cabe ao juiz, que não fica, assim, adstrito à errônea classificação feita pela parte: Jura novit curia (texto escrito por délio Maranhão, atualizado por João Lima Teixeira filho, apud süsserkind, Arnaldo. Maranhão, délio. Vianna, segadas. Teixeira filho, João Lima. Instituições de direito do trabalho. 19ª ED. Vol. 2. São Paulo, ltr, 2000, 576-577). II - Recurso provido para declarar que houve dispensa sem justa causa, à falta de prova do alegado ato de indisciplina ou de insubordinação acaso praticado pela reclamante, que teria motivado a resolução contratual (insultos a clientes da empresa). (TRT 8ª R; RO 0000940-39.2010.5.08.0107; Segunda Turma; Rel. Des. Fed. Vicente José Malheiros da Fonseca; DEJTPA 10/10/2011; Pág. 32)

Na caracterização da justa causa para o rompimento do contrato de trabalho é indispensável a tipificação da conduta do empregado em uma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT : não há justa causa sem tipificação em lei.

Nesse, o seguinte julgado:

JUSTA CAUSA. FALTA DE IMEDIATIDADE DA PUNIÇÃO. PERDÃO TACITO. Na aplicação da penalidade máxima da "justa causa" devem ser verificados os requisitos: A tipificação da conduta do obreiro, a correspondência a um "tipo legal preestabelecido"; a gravidade da matéria envolvida e o dolo ou a culpa,. Referidos requisitos devem ser analisados de acordo com o quadro socioeconômico do trabalhador, em função da maior ou menor formação pessoal, escolar e profissional. Ainda devem ser considerados o nexos e a adequação entre a falta e a pena aplicada, incluídos os requisitos da imediatidade na aplicação da pena, a ausência de perdão tácito, o *nom bis in idem*, ausência de discriminação (aplicação a todos os casos a mesma pena), caráter pedagógico do exercício disciplinar, tudo temperado pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. No caso em tela a punição por desídia (faltas aos serviços reiteradas) foi aplicada trinta dias após a falta dada. A ausência da imediatidade entre a falta e a pena autoriza o reconhecimento do perdão tácito que afasta a justa causa. Não provejo. (TRT 2ª R; RO 0002660-

71.2010.5.02.0054; Ac. 2012/0933653; Quarta Turma; Rel^a Des^a Fed. Ivani Contini Bramante; DJESP 24/08/2012)

Quando advertido ou suspenso, o empregado deve assinar o documento de ciência da punição, que serve como prova de foi repreendido pelo empregador pelo cometimento do ato faltoso. Se houver recusa, a empresa deve colocar uma observação no documento de que o empregado se recusou a assiná-lo e solicitar que duas testemunhas assinem o documento para comprovar que o empregado foi repreendido.

Por fim, o período de suspensão disciplinar não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de o contrato de trabalho ser considerado rescindido sem justa causa, em face do que dispõe o art. 474 da CLT.

Fonte: Última Instância, por Aparecida Tokumi Hashimoto.

Departamento Jurídico Trabalhista
Drausio A. V. B. Rangel – Consultoria

DEPARTAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

ADM – 056/2014

BOLETIM 023/2014

Requisitos para a aplicação de penalidades disciplinares ao empregado

A aplicação de punições disciplinares, pelo empregador, ao empregado faltoso deve observar os seguintes requisitos, segundo Vólia Bomfim Cassar (in Direito do Trabalho. Vólia Bomfim Cassar. 8ª ed., São Paulo: Método, 2013, p:1048) :

a) **imediatidade:** não pode haver o transcurso de um longo tempo entre o conhecimento da falta pelo empregador e a aplicação da penalidade, sob pena de configurar perdão tácito. Assim, logo que o empregador tomar conhecimento da prática do ato faltoso, deve providenciar a aplicação da penalidade. O ideal é que o empregado seja dispensado, no máximo, no dia seguinte ao do conhecimento da falta pelo empregador, conforme recomendação do Desembargador Sérgio Pinto Martins. (in Manual da Justa Causa. Sérgio Pinto Martins. São Paulo: Atlas, 2005, p. 33). Contudo, nada impede que o empregador investigue antes, a prática da falta, para ter certeza da sua autoria e para aplicar corretamente a penalidade (o procedimento de investigação deve ser instaurado de imediato), como é comum nas grandes empresas. Nesse caso, a penalidade deve ser aplicada logo após a conclusão da investigação. Veja-se, a propósito, o seguinte julgado:

JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. INEXISTÊNCIA DE PERDÃO TÁCITO. Uma vez instaurada sindicância interna, restando assegurados o contraditório e a ampla defesa ao reclamante, justifica-se o lapso temporal entre a apuração dos fatos e a aplicação da demissão, mormente em se tratando de um procedimento investigatório com toda a complexidade em que foi relatado, com a oitiva de todos os envolvidos, para se chegar ao resultado pretendido, além de ser a reclamada uma empresa multinacional de grande porte, inexistindo, portanto, falta de imediatidade. (TRT 2ª R; RO 0302900-38.2009.5.02.0501; Ac. 2012/0343783; Décima Primeira Turma; Relª Desª Fed. Maria José Bighetti Ordonó Rebello; DJESP 03/04/2012)

b) **proporcionalidade entre a falta e a punição:** para falta leve, a penalidade deve ser mais branda, para falta grave, a punição deve ser mais rigorosa. Assim, a advertência deve ser aplicada para falta leve, a suspensão disciplinar para falta de gravidade média, que ainda não justifica a dispensa por justa causa. A justa causa deve ser aplicada para falta gravíssima, aquela que impede o prosseguimento da relação de emprego em razão da quebra de confiança. Para aplicar a penalidade mais adequada, o empregador deve sopesar o contexto em que ocorreu, o passado funcional do

trabalhador, grau de instrução do trabalhador, etc..Dependendo da falta, há necessidade de reiteração antes de se aplicar a dispensa por justa causa, como por exemplo, ausências injustificadas: primeiro aplica-se advertência, depois suspensão disciplinar e por fim a dispensa por justa causa:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. JUSTA CAUSA. PROPORCIONALIDADE DA PENA. DESCARACTERIZAÇÃO. A cessação da relação de emprego mediante falta praticada pelo empregado é pena máxima que necessita ser grave a ponto de justificar a dispensa, no que é de fundamental importância que seja levada em consideração a extensão (gravidade) da falta cometida, a ponto de ensejar a resolução do contrato de trabalho. Constatada, na hipótese, que a punição aplicada foi proporcional à gravidade do ato praticado, sendo observada, inclusive, a gradação pedagógica (advertência e suspensão), há de ser mantida a decisão de primeiro que ratificou a justa causa aplicada pelo empregador como motivo da dispensa do reclamante. Apelo desprovido. (TRT 19ª R; RO 0001308-97.2012.5.19.0260; Primeira Turma; Rel. Des. Antônio Adrualdo Alcoforado Catão; Julg. 21/01/2014; DEJTAL 18/02/2014; Pág. 12)

JUSTA CAUSA.ABANDONO DE EMPREGO. REQUISITOS. Na caracterização da justa causa, são indispensáveis a capitulação legal do ato faltoso, nas alíneas do artigo 482 CLT; a imediata punição, que não afasta o decurso razoável do prazo para apuração dos fatos; a gravidade da falta, para impossibilitar a continuidade do vínculo; a inexistência de perdão, seja tácito ou expresso; a relação de causa e efeito, onde o fato imputado seja determinante da rescisão; a repercussão danosa ou prejuízos para o empregador; inexistência de duplicidade de punição, além da verificação da conduta histórica do profissional trabalhador. Comprovados tais requisitos e considerando a reincidência da falta pelo obreiro, mesmo após punição disciplinar aplicada, mostra-se legalmente configurada a justa causa para dispensa. (TRT 3ª R; RO 1182-53.2012.5.03.0014; Relª Juíza Conv. Rosemary de O. Pires; DJEMG 26/04/2013; Pág. 63)

c) **non bis in idem:** o empregador não pode punir o empregado duas vezes pela mesma falta. Ex: o empregado furtou objeto da empresa e foi punido com suspensão disciplinar, posteriormente, o empregador se arrependeu e resolveu dispensar por justa causa. Se isso ocorrer, prevalecerá apenas a primeira punição aplicada: a dispensa por justa causa será convertida em dispensa sem justa causa pela Justiça do Trabalho:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Impossibilidade de dupla punição. Princípio da singularidade da punição conquanto o direito de aplicar punições seja autorizado pelo poder diretivo do empregador, já que é ele quem responde pelos riscos do negócio (CLT, art. 2º), o seu exercício subordina-se à observância de alguns requisitos, dentre os quais o da singularidade da punição (non bis in idem). Dessa forma, uma vez imposta uma determinada sanção ao empregado faltoso, não poderá o empregador agravá-la com a aplicação de outra mais ou com a sua conversão por alguma mais gravosa. (TRT 12ª R; RO 0003415-13.2013.5.12.0022; Quinta Câmara; Relª Juíza Maria de Lourdes Leiria; DOESC 31/03/2014)

d) **não discriminação:** o empregador não pode punir de forma diversa empregados que praticaram a mesma falta:

RUPTURA CONTRATUAL. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REQUISITOS. No exercício do seu poder disciplinar, deve o empregador, ao dispensar o trabalhador por justa causa, em razão do cometimento de conduta prevista no art. 482, da CLT, observar: A gravidade do ato; a imediatidade da pena; a proporcionalidade com o ato faltoso; non bis in idem; e a não discriminação do empregado. Vislumbra-se discriminatória a postura do empregador que pune de forma diferente empregados que praticaram a mesma falta, deixando, inclusive, de apenar um deles, o que impõe o afastamento da penalidade imposta apenas ao outro. (TRT 1ª R; RTOrd 0000558-19.2010.5.01.0082; Nona Turma; Rel. Des. Rogerio Lucas Martins; Julg. 14/02/2012; DORJ 17/02/2012)

e) **gravidade da falta:** a aplicação da dispensa por justa causa deve ser reservada apenas para os casos em que é impossível o prosseguimento do contrato de trabalho e desde que haja prova do seu cometimento e autoria. Se não houver prova, a opção deve ser pela dispensa sem justa causa:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. A quebra da fidúcia, em decorrência do comportamento apurado, de fato impede a continuidade do pacto laboral, ensejando efetivamente a extinção do contrato de trabalho por justa causa, notadamente, diante da gravidade da falta, que envolve venda de mercadoria a cliente sem registro no caixa, obstando o controle da empresa sobre seu estoque e vendas e infringindo as normas internas da empregadora. (TRT 3ª R; RO 1778-49.2012.5.03.0010; Rel. Juiz Conv. Lucas Vanucci Lins; DJEMG 17/06/2013; Pág. 91)

f) **não ocorrência de perdão tácito ou expresso:** configura perdão tácito a demora em punir o empregado, assim como a não punição. Configura perdão expresso, aquele em que o empregador desculpa formalmente o empregado. Nesse sentido, o seguinte julgado:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FALTA DE IMEDIATIDADE NA APLICAÇÃO DA PENA. PERDÃO TÁCITO. O perdão tácito decorre da inatualidade da falta, em relação à punição aplicada. Assim, se a empresa toma conhecimento da falta grave praticada pelo empregado e não o pune prontamente, deixando transcorrer mais de dois meses sem adotar qualquer providência a respeito, presume-se que a falta foi perdoada. (TRT 5ª R; RecOrd 353-41.2010.5.05.0029; Quinta Turma; Rel. Des. Paulino César Martins Ribeiro do Couto; DEJTBA 14/05/2012; Pág. 47)

g) **relação de causa e efeito:** Vólia Bomfim Cassar leciona que "Os atos praticados pelo empregado que foram considerados pelo empregador como faltosos são as causas, e a despedida por justa causa, o efeito. O empregador deve comunicar, com precisão, o motivo da extinção do contrato (justa causa) e as causas (faltas) que motivaram tal penalidade, para que o empregado tenha o direito de conhecê-las (e se defender, se for o caso) e para ter a garantia de que o empregador não irá substituí-las por outras posteriormente" (ob. Cit. p. 1056). Portanto, é preciso cuidado na descrição do ato faltoso, porque não poderá ser invocado fato diverso para justificar a aplicação da penalidade disciplinar:

DISPENSA. CAUSA DETERMINANTE. I - Caráter determinante da falta. Evaristo de Moraes Filho, depois de expor detalhadamente as divergências sobre o caráter determinante, ou apenas justificador, da causa no que respeita à resolução do contrato, conclui que deve haver entre a falta e a solução uma relação de causa e efeito, pelo que a justa causa `deve ser concretamente especificada, não podendo

mais tarde ser substituída por outra, ainda que, objetivamente, capaz de justificar a resolução do contrato. Estamos com o eminente jurista. Como a própria expressão revela, a justa causa há de ser `causa` da resolução. No mesmo sentido, escreve valente simi que, `uma vez indicada a causa determinante da resolução, não poderá mais ser modificada, nem mesmo no processo judicial que venha a seguir-se, a menos que se trate de novos elementos descobertos posteriormente e que haviam permanecido ocultos por dolo da outra parte`. Esta tem sido a orientação da jurisprudência dominante na Itália, como informa aquele autor, embora a Lei não disponha, expressamente, a respeito, como também entre nós. Antiga Lei belga (1922) sobre o contrato de trabalho prescrevia que somente podiam ser invocados para justificar a dispensa os motivos notificados por carta registrada. Comentando tal disposição legal, diz r. Geysen que ela visava `evitar todo subterfúgio e excluir todos os argumentos forjados ex post facto, depois da ruptura, para justificar a medida tomada`. E os tribunais belgas, entendendo embora que a carta registrada não constitui forma substancial, podendo ser substituída por qualquer ato equivalente, firmaram que `o que a Lei quer é que a parte interessada conheça imediatamente e com precisão as queixas formuladas contra ela, e que a outra parte não possa mais tarde invocar outras queixas`. Cumpre, porém, fazer, aqui, uma distinção. Os motivos, que devem ser apreciados pelo juiz, e não podem ser mudados pelo empregador, são fatos que determinaram a resolução do contrato. A qualificação jurídica do fato cabe ao juiz, que não fica, assim, adstrito à errônea classificação feita pela parte: Jura novit curia (texto escrito por délio Maranhão, atualizado por João Lima Teixeira filho, apud süssekind, Arnaldo. Maranhão, délio. Vianna, segadas. Teixeira filho, João Lima. Instituições de direito do trabalho. 19ª ED. Vol. 2. São Paulo, ltr, 2000, 576-577). II - Recurso provido para declarar que houve dispensa sem justa causa, à falta de prova do alegado ato de indisciplina ou de insubordinação acaso praticado pela reclamante, que teria motivado a resolução contratual (insultos a clientes da empresa). (TRT 8ª R; RO 0000940-39.2010.5.08.0107; Segunda Turma; Rel. Des. Fed. Vicente José Malheiros da Fonseca; DEJTPA 10/10/2011; Pág. 32)

Na caracterização da justa causa para o rompimento do contrato de trabalho é indispensável a tipificação da conduta do empregado em uma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT : não há justa causa sem tipificação em lei.

Nesse, o seguinte julgado:

JUSTA CAUSA. FALTA DE IMEDIATIDADE DA PUNIÇÃO. PERDÃO TACITO. Na aplicação da penalidade máxima da “justa causa” devem ser verificados os requisitos: A tipificação da conduta do obreiro, a correspondência a um “tipo legal preestabelecido”; a gravidade da matéria envolvida e o dolo ou a culpa,. Referidos requisitos devem ser analisados de acordo com o quadro socioeconômico do trabalhador, em função da maior ou menor formação pessoal, escolar e profissional. Ainda devem ser considerados o nexa e a adequação entre a falta e a pena aplicada, incluídos os requisitos da imediatidade na aplicação da pena, a ausência de perdão tácito, o nom bis in idem, ausência de discriminação (aplicação a todos os casos a mesma pena), caráter pedagógico do exercício disciplinar, tudo temperado pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. No caso em tela a punição por desídia (faltas aos serviços reiteradas) foi aplicada trinta dias após a falta dada. A ausência da imediatidade entre a falta e a pena autoriza o reconhecimento do perdão tácito que afasta a justa causa. Não provejo. (TRT 2ª R; RO 0002660-

71.2010.5.02.0054; Ac. 2012/0933653; Quarta Turma; Rel^a Des^a Fed. Ivani Contini Bramante; DJESP 24/08/2012)

Quando advertido ou suspenso, o empregado deve assinar o documento de ciência da punição, que serve como prova de foi repreendido pelo empregador pelo cometimento do ato faltoso. Se houver recusa, a empresa deve colocar uma observação no documento de que o empregado se recusou a assiná-lo e solicitar que duas testemunhas assinem o documento para comprovar que o empregado foi repreendido.

Por fim, o período de suspensão disciplinar não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de o contrato de trabalho ser considerado rescindido sem justa causa, em face do que dispõe o art. 474 da CLT.

Fonte: Última Instância, por Aparecida Tokumi Hashimoto.

Departamento Jurídico Trabalhista
Drausio A. V. B. Rangel – Consultoria