

JUSTA CAUSA

NESTA EDIÇÃO

APRESENTAÇÃO

DOCTRINA

EMENTÁRIO

- STF

- TST

- TRT/RJ

APRESENTAÇÃO

Afinar-se com a era digital é tarefa impossível, tal a velocidade na qual correm os trilhos destes novos tempos. Tentam-se, assim, novas harmonias, num diapasão que se inventa a cada segundo, na tentativa de criar respostas que se adequem à polifonia dos sem número de desafios.

A expressão "*correr atrás da máquina*", deixou de ser uma figura de linguagem para se tornar uma realidade; da abstração da metáfora à objetividade palpável; aquilo que não podemos senão intuir, ao *decifra-me se não te devoro* dessa alucinante esfinge composta de binários e bites em escala mega.

A divulgação da cultura jurídica há que se atrelar à rapidez da internet, "*lincando-se*", quem sabe, à recém-criada plataforma da Distribuidora de Livros Digitais (DLD), motivo pelo qual faz-se necessário criar o nosso e-book, ampliando-se o universo da *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*, a fim de que as notícias possam ser acessadas nos e-readers, que hoje se tornaram o sonho de consumo planetário.

Disponibilizar por meio dos PCs, iPads, Kindles e todos os e-readers que estão ou estarão em voga o conteúdo de nossa Revista impressa, agregando-se a essa novel mídia, na velocidade requerida, as normas jurídicas, atos, resoluções, notícias relevantes, enfim, editadas semanalmente, é a meta que nos propomos.

Apresentamos este primeiro número e, sem qualquer traço de subdesenvolvimentismo, mas atentos à modernidade, diríamos estar em *soft opening* ou em uma construção em progresso, dependendo o nosso aperfeiçoamento da colaboração e da crítica construtiva de todos aqueles que nos honram e privilegiam com sua leitura.

Para continuarmos modernos, teremos que ser eternos, assim como determinou o poeta. Nesta linha, convidamos o querido Ministro Sússekind, cuja história de vida confunde-se com a história do Direito do Trabalho no Brasil, a fim de que, com a sua contumaz inteligência e reconhecido brilho, inaugurasse a parte doutrinária deste e-book. Ele, como sempre, nos surpreende, enfocando com notáveis atualidade e perspicácia um tema caro aos juslaboralistas: a justa causa, que, como tudo no tempo, merece ser revisitado e refletido.

Conectem-se!

Comissão Editorial

DOCTRINA

Justa Causa e Falta Grave

Arnaldo Süssekind¹

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) distingue entre as justas causas rescisivas do contrato de trabalho e a falta grave justificadora da despedida do empregado estável. Mas isso não significa que os atos faltosos não devam se revestir de gravidade para que se enquadrem como justa causa. O que pretendeu o legislador foi enfatizar que os atos faltosos relacionados no art. 482 justificam a resolução do contrato do trabalhador com estabilidade no emprego “[...] quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.”.

Os atos faltosos referidos no art. 482 podem ser culposos ou dolosos e praticados dentro ou fora do estabelecimento empregador. O que tem relevo é que sua prática justifique a ruptura do contrato de trabalho. Justifique, mas não imponha, pois nada impede que o empregador perdoe a falta e admita o prosseguimento da relação em emprego.

No exercício do seu poder disciplinar, o empregador deve apreciar em concreto a falta praticada pelo empregado e observar o princípio da proporcionalidade, a fim de que a penalidade não seja excessiva em confronto com o ato faltoso. Alguns dos atos relacionados no art. 482 da CLT podem ser praticados com diferentes graus de gravidade. Demais disto, além do fator reincidência, o local de trabalho deve ser considerado no tocante a certas faltas. Assim, o mesmo ato faltoso pode, conforme o caso, ensejar a aplicação de advertência escrita, suspensão até trinta dias (art. 474) ou despedida com justa causa (art. 482).

Cumpra ponderar, todavia, que se o empregador puniu o trabalhador com determinada sanção, não poderá, pela mesma falta, despedi-lo por justa causa. O princípio do *non bis in idem* é aplicável ao Direito Penal do Trabalho.

A justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, seja este de prazo determinado, seja indeterminado, compreende tanto a prática de um ato faltoso de gravidade como inadimplemento do contrato. Mas esse inadimplemento, como bem acentuou Evaristo de Moraes Filho, ao invocar lições de Luigi de Litala e Riva Sanseverino, constitui falta de indubitosa gravidade.

Em alguns países a legislação conceitua genericamente a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, deixando à autoridade julgadora a tarefa de enquadrar o ato ou fato na conceituação legal. Em outros, o elenco é explícito e limitativo; raramente é apenas exemplificativo. Na conceituação genérica usam-se, entre outras, as expressões *culpa grave* ou *dolo*, *motivo justo* ou *legítimo*, *infração contratual*.

A nossa CLT, no entanto, relacionou de forma taxativa os atos ou fatos que

¹ Ministro Aposentado do Tribunal Superior do Trabalho

Justa Causa

constituem justas causas para a despedida do empregado (art. 482) e os que, praticados pelo empregador ou seus prepostos, caracterizam a despedida indireta (art. 483).

A justa causa deve ser atual para ensejar a rescisão do contrato. Essa contemporaneidade, no entanto, não significa imediatismo. O juiz, com prudente arbítrio, deve analisar o caso concreto para concluir se o tempo decorrido entre a falta e a despedida, ou a pretensão judicial de resolver o contrato, justifica a conclusão de que ela foi tacitamente perdoada. Conforme ponderou Délio Maranhão, “esse prazo não pode ser estabelecido rigidamente. Varia em cada caso, dependendo, inclusive, das dimensões e complexidade da organização interna de cada empresa.”. É evidente que o prazo capaz de figurar o perdão do empregador deve fluir a partir do conhecimento do ato faltoso por quem tem poderes para despedir o empregado.

Como resulta explicitamente da CLT, o art. 482 relaciona os atos que, praticados pelo trabalhador, justificam a rescisão contratual sem qualquer indenização; já rescisão indireta dar-se-á nas hipóteses mencionadas no art. 483. Tratando-se, todavia, de trabalhador com direito à estabilidade, somente em virtude da falta grave ou circunstância de força maior poderá ser despedido (art. 492).

O art. 493 explicita o conceito de falta grave: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.”.

A resolução do contrato, nessa hipótese, depende da autorização da Justiça do Trabalho, em razão das provas apresentadas. Até então poderá ocorrer a suspensão do contrato.

Já a terminação da relação contratual por decisão e iniciativa do trabalhador só será válida quando procedida com a assistência do respectivo sindicato ou, se não houver, perante a autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 500 da CLT.

Justa causa como motivo de terminação do contrato do atleta profissional

Alexandre Agra Belmonte²

1. Obrigações das partes no contrato de trabalho desportivo

O contrato de trabalho gera, para as partes envolvidas, deveres recíprocos. Para a entidade desportiva, entre outros, o de proporcionar ao atleta as condições necessárias à participação nas competições desportivas, treinos e outras atividades; de submeter os atletas a exames médicos e clínicos necessários à prática desportiva; de contratar seguro de acidentes do trabalho para os atletas profissionais; de registrar o contrato de trabalho do atleta na entidade de administração nacional da modalidade desportiva; de pagar em dia o salário, com os acréscimos ajustados.

Quanto ao empregado, tem, em relação ao empregador, os deveres de obediência, diligência e fidelidade.

O dever de obediência decorre da subordinação, cabendo ao trabalhador seguir as diretrizes e cumprir as ordens necessárias à execução do contrato.

O dever de diligência consiste no cumprimento das tarefas com o esforço para executá-las com o necessário cuidado, exatidão e com o rendimento qualitativo que o empregador, legitimamente, pode esperar.

O dever de fidelidade diz respeito ao caráter ético da relação, exigindo do trabalhador conduta honrada, que se caracteriza pela retidão no agir, direcionada ao fiel cumprimento das obrigações inerentes ao contrato e ao necessário sigilo.

Além dos deveres gerais, inerentes aos empregados, são deveres específicos do atleta profissional, nos termos do art. 35 da Lei nº 9.615/98, com a redação dada pelas Leis nºs 9.981/2000, 10.672/2003 e 12.395/2011:

I - participar dos jogos, treinos, estágios e outras sessões preparatórias de competição com a aplicação e dedicação correspondentes às suas condições psicofísicas e técnicas;

II - preservar as condições físicas que lhes permitam participar das competições desportivas, submetendo-se aos exames médicos e tratamentos clínicos necessários à prática desportiva;

III - exercer a atividade desportiva profissional de acordo com as regras da respectiva modalidade desportiva e as normas que regem a disciplina e a ética desportivas.

² Desembargador Federal do Trabalho do TRT/RJ, doutor em Direito e membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

2. Efeitos do descumprimento das obrigações das partes em relação ao contrato de trabalho desportivo

O descumprimento das obrigações inerentes ao contrato gera, para o atleta profissional, o direito de exigir o seu correto cumprimento ou de postular a sua resolução, conforme o caso.

Se o atleta optar pela resolução contratual culposa, incidirá a indenização prevista em cláusula compensatória desportiva (art. 28, II, c/c § 5º, II, da Lei nº 9.615/98), no valor pactuado pelas partes quando da contratação (§ 1º, I e II, do art. 28).

Para a entidade desportiva, gera o direito de fazer atuar o seu poder disciplinar, por meio da advertência verbal, censura escrita, multa, suspensão (art. 48 da Lei Pelé) ou resolução do contrato por culpa do atleta, conforme o caso.

Nas hipóteses ensejadoras da resolução do contrato por culpa do atleta, a Lei nº 9.615/98 não prevê a incidência de cláusula indenizatória desportiva, eis que se refere apenas às hipóteses previstas no art. 28, I, a e b, da Lei nº 9.615/98 (transferência para outra entidade desportiva na vigência do contrato e retorno do atleta, no prazo de até 30 meses, às atividades profissionais em outra entidade de prática desportiva). Entendemos, no entanto, que é aplicável. Retornaremos ao assunto.

É verdade que a Lei nº 9.615/98 é omissa em relação à despedida motivada, eis que o § 5º do art. 28 estabelece que o vínculo desportivo do atleta com a entidade de prática desportiva contratante dissolve-se, para todos os efeitos legais:

a) com o término da vigência do contrato ou o seu distrato (extinção e resilição bilateral);

b) com o pagamento da cláusula indenizatória desportiva (resilição unilateral por transferência do atleta durante o contrato ou retorno em outra entidade desportiva); e

c) com o pagamento da cláusula compensatória desportiva (resilição unilateral, por dispensa imotivada e resolução culposa por inadimplemento salarial ou nas demais hipóteses do art. 483 da CLT).

Tal omissão, no entanto, não leva à conclusão de que essa modalidade de terminação do contrato não possa ocorrer. Sendo a legislação especial silente em relação à matéria, há de aplicar-se, subsidiariamente, a legislação trabalhista (por força do que dispõe o art. 28, § 4º, da Lei nº 9.615/98), precisamente o art. 482 da CLT.

Carece de amparo legal e fático a ideia de que a entidade de prática desportiva não teria interesse em despedir, sem justa causa, o atleta, porque tal atitude importaria em perda do investimento feito, daí a omissão da lei a respeito. A se pensar assim, também não teria interesse na despedida imotivada, que, no entanto, é expressamente prevista na lei especial. A entidade de prática desportiva pode ter, sim, o interesse em romper o contrato de trabalho desportivo por motivação culposa, e a omissão legislativa especial remete a solução à CLT.

Dispõe ainda a Lei nº 9.615/98, no art. 8º, que o atleta não poderá recusar-se a tomar parte em competições dentro ou fora do País, o que pode levar à mesma solução (despedida por justa causa).

3. Dos atos ensejadores da despedida por falta grave do atleta profissional

Nos termos do art. 482 da CLT, subsidiariamente aplicável à Lei Pelé, a despedida por falta grave do empregado – no caso, do atleta profissional – é autorizada nas seguintes hipóteses, para efeito do rompimento do contrato:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra e da boa fama praticado em serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e da boa fama praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

4. Exame das faltas graves em relação ao atleta profissional

São atos de improbidade os que traduzem comportamento desonesto visando à obtenção dolosa de vantagem por meio ilícito, como roubo, furto, apropriação indébita, estelionato, suborno e adulteração de documentos, não necessariamente contra o patrimônio do empregador. Já ocorreram casos de manipulação de resultados de loteria esportiva, que até ficou desacreditada, em virtude de desempenho anormal de atletas. Também, recentemente, falsa denúncia de sequestro-relâmpago, feita pelo jogador Somália, para justificar falta a treino no Botafogo.

A desídia importa no desleixo e falta de zelo no desempenho das funções. O jogador que não se empenha nos exercícios preparatórios do condicionamento físico e/ou nos treinamentos preparatórios do condicionamento tático é desidioso.

A ingestão imoderada de álcool é absolutamente prejudicial ao condicionamento físico e reflexos do atleta, daí ser motivo de justa causa. De igual sorte, a utilização de substâncias dopantes, quando ingeridas com dolo ou culpa, não se configurando a justa causa, ainda que suscetível de punição perante a legislação desportiva, se a ingestão foi sugerida por serviço médico do clube.

Violar segredo significa revelar, divulgar a terceiros informações sigilosas conhecidas pelo empregado em virtude de sua atividade na empresa, assim entendidas as que são do conhecimento de um círculo limitadíssimo de pessoas. O empregado que assim age infringe o dever de fidelidade, para levar vantagem pessoal

Justa Causa

no favorecimento à concorrência ou por ato de vingança ou represália. Quando o empregado não as divulga, utilizando-se das informações em proveito próprio, pode ser despedido por ato de improbidade ou de concorrência desleal.

O empregado que viola segredo da empresa pode sofrer penalidade de natureza criminal, civil e trabalhista, no caso a despedida por falta grave, sem compensação financeira.

No direito desportivo, configura violação de segredo a divulgação de táticas de jogo ao time adversário – infringe o dever de fidelidade.

O abandono de emprego pode se caracterizar por atos positivos, como a transferência para outra entidade durante a vigência do contrato ou o retorno do atleta em outra entidade desportiva (art. 28, I, a e b, da Lei Pelé), como também pela omissão em comparecer ao trabalho sem motivo fundado.

Configura abandono de emprego o não retorno do atleta à entidade desportiva cedente para cumprir o antigo contrato de trabalho desportivo, quer em virtude de término do prazo de empréstimo, quer na hipótese de rescisão do contrato de empréstimo a que alude o § 2º do art. 39 da Lei Pelé.

Indisciplina é o descumprimento das diretrizes gerais do empregador, ao passo que insubordinação é a recusa ao cumprimento de ordem específica. Jogador indisciplinado é o que não acata as determinações gerais do empregador, não segue as orientações médicas ou as do treinador, recusa-se à concentração, abandona os treinos, é constantemente expulso.

O mau procedimento é caracterizado pela falta de compostura, traduzida em comportamentos ofensivos da discricção pessoal e do respeito capazes de prejudicar as boas condições no ambiente de trabalho. São exemplos os assédios moral horizontal ou vertical ascendente.

A condenação criminal com cumprimento de pena impede a execução do contrato pela impossibilidade física da prestação de serviços. No caso do goleiro Bruno do Flamengo, a sua prisão levou à suspensão do contrato, à falta de condenação criminal.

A Lei nº 6.354/76 (art. 20) exigia, para o rompimento do contrato, condenação à pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado e eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional. Essa lei foi revogada pela Lei Pelé.

Além das ofensas físicas, a lei proíbe também as ofensas morais, ou seja, a prática de atos de calúnia, injúria e difamação do empregador, por ofenderem a honra. Não apenas contra os dirigentes, como também em relação à entidade (honra objetiva).

No tocante à imagem, deve ser considerado o retrato ou o perfil de uma pessoa ou entidade, compreendendo não só a representação física de uma pessoa ou de partes separadas do corpo (art. 5º, XXVIII, da CF), mas também o conjunto de qualidades caracterizadoras do perfil da pessoa ou da entidade perante o meio social (art. 5º, V e X, da CF). Assim, configura desrespeito a representação não autorizada e a ofensa à imagem social, incluindo a deturpação das qualidades caracterizadoras do perfil da pessoa ou da entidade atingida.

Justa Causa

Logo, na avaliação da imagem da entidade de prática desportiva, devem ser levados em consideração certos aspectos. Por ser o atleta uma figura pública, o seu comportamento e declarações públicas repercutem no contrato, podendo não somente atingir a equipe, a comissão técnica e os dirigentes, como também a imagem da entidade.

Realmente, além da respeitabilidade, os bens jurídicos protegidos são a ética e a formação integral dos cidadãos. O atleta é um ídolo, capaz de influenciar cortes de cabelo, uso de roupas e o ingresso de novos sócios na entidade desportiva, que se tornam torcedores da agremiação e contribuem para a sua manutenção econômica e prestígio.

A ética a ser observada resulta da figura pública do atleta, que está ligada à agremiação à qual pertence e que serve de exemplo para a sociedade e influi na formação moral dos jovens. Daí que amizades publicamente reconhecidas com traficantes, por exemplo, revelam-se prejudiciais ao contrato, atingindo a imagem da entidade desportiva.

Ofensas físicas contra qualquer pessoa praticadas em serviço, salvo no caso de legítima defesa, ensejam o rompimento do contrato por justa causa. No caso do atleta, agressões injustificadas em treinos ou jogos contra companheiros ou atletas do time adversário podem ensejar punição pela Justiça Desportiva e até mesmo pelo empregador, caracterizando a justa causa, conforme as circunstâncias. De igual sorte, ofensas à honra e à boa fama praticadas em serviço contra qualquer pessoa.

A incontinência de conduta revela-se pelos excessos, pela inconveniência de hábitos e costumes, pela falta de pudor e pela imoderação de linguagem ou de gestos, caracterizada pelo uso de palavras ou de atos obscenos. São exemplos o assédio sexual, ligações para disque-sexo e utilização de e-mail corporativo para a remessa de material pornográfico.

As obrigações do atleta e as peculiaridades do contrato exigem a flexibilização dos conceitos para caracterizar a incontinência de conduta, o negócio concorrente ou prejudicial ao serviço e a prática de atos lesivos à honra e à boa fama do empregador.

Na avaliação da incontinência de conduta do atleta profissional, devem ser consideradas circunstâncias ligadas ao seu comportamento moral e social e ao condicionamento para a obtenção do melhor rendimento possível.

Com efeito, frequência a casas noturnas de forma incompatível com o condicionamento físico, vida desregrada, regada a churrascos, bebidas e programas, inobservância das horas necessárias de sono atentam contra o condicionamento ideal para as competições. E declarações impensadas dadas à imprensa, capazes de desestabilizar o grupo do qual fazem parte a equipe e a comissão técnica, atentam contra a união e o ambiente respeitoso e saudável.

A intensa dedicação a compromissos externos pode revelar o desempenho de atividade concorrente ou prejudicial aos jogos, treinos, viagens e condicionamento físico. São exemplos a participação em um amistoso 24 horas antes de uma partida oficial pelo clube e a submissão a uma série de compromissos de propaganda, fotos e eventos, de forma prejudicial às obrigações contratuais.

Além de potencialmente prejudicial à equipe, o baixo rendimento frustrará

torcedores e repercutirá na boa-fé e na lealdade contratuais, ensejando a atuação do poder disciplinar do empregador.

5. Conclusões

Na hipótese de resolução do contrato por culpa da entidade desportiva e de despedida imotivada, é devida ao atleta indenização prevista em cláusula compensatória desportiva (art. 28, II, c/c § 5º, III a V, da Lei nº 9.615/98), no valor pactuado pelas partes quando da contratação (§ 1º, I e II, do art. 28). Como os arts. 479 e 480 da CLT não são aplicáveis (por força do art. 28, § 10, da Lei Pelé), além da cláusula compensatória, são devidas as férias pendentes e proporcionais, bem como gratificação natalina proporcional e o direito de levantamento do FGTS, com o acréscimo da indenização compensatória de 40%, se resultar superior ao valor da cláusula compensatória desportiva.

Para efeito de caracterização da resolução contratual culposa por inadimplemento salarial, adota o legislador a técnica da mora contumaz, traduzida na falta de pagamento do salário, no todo ou em parte, por três meses consecutivos, ficando o atleta livre para se transferir para qualquer outra entidade da mesma modalidade (art. 31, caput, da Lei Pelé).

Nos termos da referida lei especial, são entendidos como salário o abono de férias, o décimo terceiro salário, as gratificações, os prêmios e demais verbas inclusas no contrato (art. 31, § 1º).

O atraso nos recolhimentos do FGTS e das contribuições previdenciárias também autoriza a resolução (art. 31, §2º).

A resolução por descumprimento das demais obrigações contratuais previstas na CLT são as referidas no art. 483.

Pode ainda ocorrer na hipótese prevista no artigo 45 da Lei Pelé: falta de contratação do seguro de vida e de acidentes pessoais, vinculados à atividade desportiva, por se cuidar de contratação obrigatória e pelo risco da função.

A omissão do legislador quanto à despedida por falta grave não implica a sua não verificação. Há de aplicar-se, subsidiariamente à Lei Pelé, as normas a respeito, contidas na legislação trabalhista, sendo que a falta grave cometida pelo atleta profissional importa no rompimento do contrato, sem direito à compensação financeira, fazendo ele jus apenas ao saldo salarial e à remuneração por eventuais férias já adquiridas.

E aqui retornamos ao assunto deixado pendente: a questão da incidência da cláusula indenizatória não incluída pelo legislador na hipótese de resolução contratual por descumprimento das obrigações do atleta.

A respeito, a única interpretação possível é a da respectiva incidência, devendo-se considerar que o rol de hipóteses previstas no art. 28, I, a e b, da Lei Pelé é exemplificativo. E assim entendemos não apenas por uma questão de isonomia de tratamento (a cláusula compensatória é devida ao atleta nos casos de descumprimento de obrigações pela entidade desportiva), como também pelo fato de que, sem essa interpretação, a entidade desportiva ficaria totalmente à mercê da

Justa Causa

conduta reprovável do atleta, com perda do investimento feito, sem nenhuma compensação, quando optasse, com justo motivo, pela despedida dele por justa causa.

Referência bibliográfica

CATHARINO, José Martins. *Contrato de emprego desportivo no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 1969.

GIGLIO, Wagner. *Justa causa*. 5. ed. São Paulo: LTr, 1994.

LACERDA, Dorval de. *A falta grave no direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1976.

MONTEIRO DE BARROS, Alice. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *As Relações de trabalho no espetáculo*. São Paulo: LTr, 2003.

MORAES FILHO, Evaristo de. *A justa causa na rescisão do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *A justa causa no direito do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2001.

_____. *Nova legislação desportiva*. São Paulo: LTr, 2002.

Ementário

STF

Agravo regimental em agravo de instrumento. Demissão por justa causa. Inexistência de inquérito para apuração de falta grave. Matéria infraconstitucional. Alegada ofensa aos princípios da ampla defesa e do contraditório da Constituição Federal. Ofensa reflexa. Danos morais. Revisão do quantum devido. Análise do conjunto fático-probatório constante dos autos. Súmula 279 do STF. Incidência. Agravo improvido. I – Para dissentir do acórdão recorrido quanto à necessidade do inquérito para apuração de falta grave, seria a análise do conjunto fático-probatório dos autos – o que é inviável, nos termos da Súmula 279 do STF – e de normas infraconstitucionais (Consolidação das Leis do Trabalho), sendo certo que a ofensa à Constituição, se ocorrente, seria apenas indireta. Incabível, portanto, o recurso extraordinário. II – Em relação ao dano moral e ao seu respectivo valor, verifico que para divergir do entendimento firmado pelo Tribunal de origem, imprescindível o reexame do conjunto fático-probatório constante dos autos, o que atrai a incidência da Súmula 279 do STF. Precedentes. III – A alegada violação aos postulados constitucionais do devido processo legal, ampla defesa e contraditório, quando dependentes de exame de legislação infraconstitucional, configurariam, em regra, ofensa constitucional indireta. Precedentes. IV – Agravo regimental improvido. ([AI 812923 AgR/SP](#) - 1ª Turma - Rel. Ricardo Lewandowski - 15/02/2011).

TST

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Despedida. Justa causa. Reexame de fatos e provas. Impossibilidade. Súmula 126/TST. Decidida a controvérsia a respeito da inexistência de justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho com base no exame do conjunto probatório, apenas mediante reexame de fatos e provas é que poder-se-ia chegar à conclusão de violação de dispositivo de lei. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ([AIRR - 204040-46.2007.5.12.0031](#) - 3ª Turma - Rel. Horácio Raymundo de Senna Pires - 28/6/2010).

Embargos em recurso de revista. Acórdão publicado na vigência da lei nº 11.496/2007. Justa causa. Indenização por danos morais deferida porque a acusação de furto contra o reclamante se deu mediante abuso do poder diretivo. Precedentes segundo os quais a mera descaracterização judicial da justa causa não enseja aquela indenização. Inespecificidade. Súmula nº 296, I, do TST. No presente caso, segundo a e. 5ª Turma, a justa causa imputada ao Reclamante decorreu da acusação de furto não com base em fatos que pudessem configurar a hipótese de fundada controvérsia, mas apenas com base em ilações de um chefe imediato, “sabendo o empregador, já ao tempo da demissão, que não havia razão objetiva para a justa causa”, o que caracterizaria abuso do poder diretivo. Nesse contexto, os seis paradigmas transcritos pela Reclamada são, na verdade, convergentes com o v. acórdão ora embargado, ao concluírem que a mera desconstituição judicial da justa causa não é suficiente para

Justa Causa

ensejar indenização por danos morais, sendo necessária a comprovação de conduta ilícita do empregador precisamente a razão de decidir do r. *decisum* ora hostilizado. Incidência do óbice da Súmula nº 296, I, do TST. Recurso de embargos não conhecido. ([79200-37.2005.5.10.0015](#) - Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - Rel. Horácio Senna Pires - 28/6/2010).

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Descabimento. Justa causa. Exercício regular do direito de greve. A necessidade do revolvimento de fatos e provas impede o regular processamento da revista, a teor da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. ([80040-33.2008.5.24.0086](#) - 3ª Turma - Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - 09/4/2010).

TRT/RJ

A aplicação da pena máxima. Justa causa. Pelos efeitos nefastos que gera para o empregado, exige prova robusta e segura, não suscetível de engano, a cargo do empregador. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. José Carlos Novis Cesar - [0059900-34.2009.5.01.0263](#) - 28/3/2011).

A comprovação do chamamento do empregado para retornar ao serviço, conforme telegrama encaminhado antes da notificação do empregador para a audiência, aliado ao fato de que não é pleiteada na ação a rescisão indireta do contrato de trabalho, confirma o ânimo do empregado de abandonar o emprego e enseja a justa causa (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - [0002600-89.2009.5.01.0045](#) - 10/6/2011).

Acolhe-se a preliminar de nulidade arguida pela 1ª reclamada (Proart Decorações), ante o cerceio à ampla defesa. Determina-se a reabertura da instrução, para oitiva das testemunhas. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José Luiz da Gama Lima Valentino - [0158200-08.2006.5.01.0046](#) - 13/5/2011).

Horas extraordinárias. Ausência de prova. Indevido o pagamento das horas extraordinárias pleiteadas na inicial, uma vez que a autora não se desincumbiu do ônus da prova de que trata o artigo 818 da CLT. Recurso a que se nega provimento. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Aurora de Oliveira Coentro - [0137800-96.2009.5.01.0262](#) - 17/5/2011).

Da dispensa por justa causa por ato de improbidade do autor. Não tendo a ré comprovado devidamente nos autos o motivo de configuração da dispensa por justa causa – por motivo de furto –, não há que se falar em aplicação do art. 482, alínea “a”, da CLT. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte - [0045100-18.2008.5.01.0010](#) - 11/4/2011).

Dano moral. A doutrina e a jurisprudência têm entendido que o dano moral decorre de ofensa aos chamados direitos da personalidade, que são os direitos subjetivos absolutos, incorpóreos e extrapatrimoniais, correspondentes aos atributos físicos, intelectuais e morais da pessoa. Nesta esteira, o dano moral está jungido ao desconforto sentimental do titular do direito ofendido, podendo ser caracterizado por todo sofrimento psicológico decorrente de aflição, turbação de ânimo, desgosto, humilhação, angústia, complexos etc. O fato de a punição sofrida pelo autor ter sido

anulada em juízo, não torna o ato disciplinar da empregadora um ato ilícito que demande reparação por danos morais e isto porque, ainda que a reclamada tenha agido com rigor no exercício de seu poder diretivo/disciplinar, não houve violação da honra ou imagem do trabalhador. A penalidade imposta ao empregado, no caso a suspensão, é admitida, assim como a advertência e a demissão por justa causa, não possuindo nenhum caráter vexatório, humilhante ou discriminatório em qualquer grau ou intensidade. Negado provimento ao recurso ordinário do reclamante. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - [0114100-29.2009.5.01.0024](#) - 01/7/2011).

Dano moral. Se a falta imputada ao empregado como determinante para sua dispensa por justa causa, além de não comprovada nos autos, é capaz de comprometer a moral, a imagem e a dignidade do empregado, resta configurada a existência de dano moral indenizável. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Elma Pereira de Melo Carvalho - [0000325-87.2010.5.01.0028](#) - 05/7/2011).

Danos morais. A indenização por danos morais na Justiça do Trabalho é cabível quando, na relação de emprego, o obreiro vê-se violado em sua intimidade, vida privada, honra ou imagem. O dano moral é a dor, a emoção, o sentimento doloroso pelo qual se submete o lesado e a indenização em pecúnia visa amenizar esses sentimentos negativos, conferindo ao lesado alguma sensação positiva decorrente do recebimento da indenização, não se perdendo também de vista o seu caráter punitivo. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Antonio Carlos Areal - [0001221-81.2010.5.01.0206](#) - 07/7/2011).

Dispensa efetivada no período de garantia provisória. Nulidade. Conversão em indenização. Se o empregado esteve em gozo de auxílio-previdenciário por conta de enfermidade adquirida no desempenho da atividade laborativa, a Lei n. 8.213/91 assegura-lhe a garantia provisória de emprego pelo período de 12 meses. Assim, efetivada a dispensa imotivada no referido interregno, impõe-se-lhe o pagamento da respectiva indenização, posto que decorrido o período estável. Apelo patronal parcialmente provido. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - [0207600-91.2009.5.01.0205](#) - 08/7/2011).

Estabilidade acidentária. Justa causa. Salvo se assegurado contratualmente ou por instrumento de negociação coletiva, é inexigível ajuizamento de inquérito judicial para apuração de justo motivo para dispensa de empregado detentor de garantia temporária de emprego. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva - [0002000-44.2009.5.01.0441](#) - 17/02/2011).

Faltas injustificadas ao serviço. Justa causa. Desídia. Na lição de Délio Maranhão (*in* Instituições De Direito Do Trabalho, 13ª edição, pág. 553) “A desídia, comumente, é revelada através de uma série de atos, como, por exemplo, constantes faltas ao serviço ou chegadas com atraso”. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Paulo Roberto Capanema da Fonseca - [0000012-56.2010.5.01.0019](#) - 28/4/2011).

Horas extras. Acordo de compensação. Intervalo intrajornada. A autonomia da vontade não é absoluta, havendo de prevalecer primordialmente a dignidade da pessoa humana como epicentro das relações jurídicas, tendo por limites a ordem pública, na função social do contrato, na probidade e boa-fé (arts. 421, 422 CC). Dito de outro modo, só é válido invocar normativo das categorias envolvidas quando respeitados os limites impostos pelas normas de ordem pública, e sempre com vista à

preservação da dignidade do trabalhador, erigido a direito fundamental pela Carta da República de 1988. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Patricia Pellegrine Baptista da Silva - [0030000-13.2009.5.01.0002](#) - 08/7/2011).

Horas extras. Ausência da totalidade dos cartões de ponto. Presunção relativa da jornada apontada na inicial. É ônus do empregador, que conta com mais de dez funcionários, o registro da jornada de trabalho na forma do artigo 74, parágrafo 2º da CLT, sendo certo que a não apresentação injustificada desse documento faz presumir como verdadeira a jornada alegada na exordial, mas desde que não obtenha êxito em apontar o cumprimento da jornada de forma diversa daquela declinada. Exegese da Súmula 338 do TST. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - [0144700-68.2009.5.01.0077](#) - 09/5/2011).

Horas extras. O controle de horário de trabalho nas empresas com mais de dez empregados, constitui exigência expressa em norma de ordem pública, devendo ser apresentado em juízo quando o pleito versar sobre trabalho extraordinário e adicional noturno. Deixando de apresentar tal documentação, a empresa se sujeitou a que se presuma verdadeiro o horário de trabalho na peça vestibular. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Marcos Antonio Palacio - [0126400-19.2008.5.01.0263](#) - 04/7/2011).

I- Inovação à lide. As matérias discutidas em grau recursal devem estar restritas aos limites em que fixada a lide, sendo vedado às partes aduzirem novas questões não alegadas no juízo singular. *II- Justa causa. Desídia. Caracterização.* Caracterizada a desídia aplicada ao empregado, se comprovada a negligência na realização de suas tarefas que revelem comportamento funcional incompatível com a manutenção do liame empregatício. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Carlos Alberto Araujo Drummond - [0052800-98.2008.5.01.0057](#) - 09/6/2011).

Indenização por danos materiais. Juros contraídos por empréstimos realizados pelo empregado decorrentes da mora salarial. É devida a indenização por danos materiais sofridos pela empregada que teve que contrair empréstimos para cumprir suas obrigações financeiras, quando configurado o ilícito da reiterada mora salarial. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Marcos de Oliveira Cavalcante - [0133500-80.2008.5.01.0471](#) - 30/6/2011).

Inexiste acumulação de emprego e cargo públicos quando o empregado de empresa municipal está em estágio experimental para cargo na Administração Direta Estadual, pois sequer havia ato de nomeação e tampouco posse no cargo pretendido, na forma do disposto no art. 2º e respectivos parágrafos do Decreto-Lei nº 220/75 - Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado do Rio de Janeiro. Assim sendo, não há que se falar em violação ao princípio da inacumulabilidade, consagrado no art. 37, incisos XVI e XVII, da Constituição Federal. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - [0160000-93.2003.5.01.0008](#) - 06/6/2011).

Intervalo intrajornada. Horas extraordinárias. A parcela concedida a título de intervalo intrajornada tem natureza salarial porque a remuneração prevista no § 4º do artigo 71 da CLT não se refere à simples indenização. O C. TST inclusive já se posicionou nesse sentido por meio da OJ 354/TST. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Mirian Lippi Pacheco - [0102000-74.2008.5.01.0057](#) - 07/7/2011).

Jornada extraordinária. Controles de ponto. A empregadora tem obrigação de

anotar a real jornada de trabalho dos empregados e apresentar os cartões de ponto em juízo, fazendo prova pré-constituída. A falta de apresentação dos controles de jornada ou seu preenchimento incorreto geram para a ré o ônus de comprovar por outros meios probatórios a jornada efetivamente laborada pelo trabalhador. Não se desincumbindo a ré dessa tarefa, é inevitável se presumir verdadeira a jornada declarada na exordial (art. 74, § 2º da CLT e Súmula 338 do C. TST). (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - [0034500-87.2008.5.01.0025](#) - 07/7/2011).

Justa causa. A reclamante não logrou produzir qualquer prova que afastasse as conclusões obtidas pela Comissão de Inquérito PRT. PRESI/156/07 de que houve registros flagrantes de superfaturamento, fracionamento de aquisições/serviços para um único projeto, pagamentos de serviços não executados e utilização de propostas fraudulentas, restando comprovado, portanto, que a reclamante praticou ato de improbidade administrativa e, por esse motivo, foi dispensada por justa causa. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva - [0145200-54.2008.5.01.0018](#) - 05/5/2011).

Justa causa. Configuração. A justa causa é conceituada pela melhor doutrina como sendo todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, na relação de emprego, que autorize a outra a resolver o contrato de trabalho, sem ônus para o denunciante. Por sua gravidade, a alegação de justa causa deve ser exuberantemente comprovada pelo empregador, mediante prova firme e incontestável, devendo ser observados, inclusive, os requisitos de nexo de causalidade, gravidade, proporcionalidade, igualdade de pena, inexistência de *bis in idem* ou perdão tácito e atualidade, somente sendo aplicada quando se tornar inviável a permanência do empregado pela quebra da fidúcia inerente aos contratos de trabalho. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha - [0163000-74.2008.5.01.0025](#) - 27/6/2011).

Justa causa. Improbidade. Prova cabal. A falta grave alegada para a resolução do contrato de trabalho exige prova robusta. Não se tendo elementos suficientes para comprovar o ato faltoso imputado ao empregado, caracteriza-se o dano moral suscetível de indenização. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Gustavo Tadeu Alkmim - [0001467-89.2010.5.01.0202](#) - 07/7/2011).

Justa causa. Prova documental. Entendo que todas as acusações, inclusive com penas de advertência ou suspensões, devem ser comprovadas nos autos, sob o risco de serem desconsideradas. O documento de notificação de pena, em si, só comprova que o empregado foi notificado, mas não a pena. Não se pode admitir que o empregado concorde com a acusação em tais circunstâncias. Também declarações de fiscais ou chefes feitas ao empregador, não são provas convincentes, pois dependem de serem confirmadas por meio de informação dada diretamente ao juiz, em forma de prova testemunhal. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - [0156200-53.2007.5.01.0061](#) - 14/6/2011).

Justa causa. Resolução do contrato de trabalho. A utilização de conta interna do Banco, pelo empregado, com a finalidade de pagamento de despesas pessoais sem autorização superior caracteriza o afastamento da fidúcia necessária à manutenção da relação de emprego, autorizando a resolução do contrato de trabalho com espeque no artigo 482 da CLT. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Nelson Tomaz Braga - [0122700-96.2005.5.01.0018](#) - 24/11/2010).

Justa Causa

Justa causa. São irrelevantes em relação à dispensa por justa causa punições por faltas pretéritas, se negado o fato que foi causa imediata da dispensa e não sendo feita prova de tal fato. Em tais condições é de afastar a justa causa, e considerar imotivada a dispensa. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Damir Vrcibradic - [0136600-96.2009.5.01.0054](#) - 04/7/2011).

Justa causa. A justa causa constitui pena drástica, devendo ser robustamente provada, sobretudo porque dificulta a reinserção do antigo empregado no mercado de trabalho. Sua aplicação, conforme entendimento majoritário da doutrina e jurisprudência, pressupõe a proporcionalidade da pena e comedimento na sua aplicação. Recursos conhecidos e negados. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - [0000427-34.2010.5.01.0053](#) - 21/6/2011).

Justa causa. Abandono de emprego. A justa causa é na sistemática jurídica legal trabalhista a pena capital imposta ao trabalhador. Nessa direção, e considerando todos os princípios informadores do Direito do Trabalho, mormente o da proteção, há de ser provada de forma cabal a dar ensejo ao seu acolhimento com o resultado na resolução do contrato da atividade laboral. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Cláudia de Souza Gomes Freire - [0042100-93.2009.5.01.0262](#) - 08/7/2011).

Justa causa. Comprovado o fato ensejador da dispensa por justa causa, nos termos do art. 482, alínea "a", da CLT, é de se manter a r. sentença. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Maria das Graças Cabral Viégas Paranhos - [0217700-62.2008.5.01.0263](#) - 01/7/2011).

Justa causa. Conceito. O conceito de justa causa não é unívoco. Toda rescisão de contrato por justa causa pressupõe necessariamente uma falta grave para a informar, mas nem toda falta grave basta para permitir uma rescisão de contrato por justa causa. Só há justa causa para a dispensa quando a falta esboroa a fidúcia (confiança). A falta dita grave deve ser avaliada subjetiva (a personalidade do agente, os antecedentes funcionais, o grau de cultura e de discernimento etc.) e objetivamente (levando-se em conta fatos e circunstâncias em que a falta foi cometida). Para a tipificação da justa causa para a dispensa, decorrente da imputação da prática de falta grave pelo empregado, o julgador deve decidir se, de fato, houve a falta grave de que se fala nos autos, se há nexo etiológico entre a falta e aquele se diz seu autor e se essa falta é grave a ponto de quebrar a fidúcia que serve de base ética do contrato de trabalho, de modo a tornar insustentável, mesmo que de modo provisório, a manutenção da relação de emprego. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. José Geraldo da Fonseca - [0160200-60.2000.5.01.0023](#) - 08/6/2011).

Justa causa. Mau procedimento. Não configuração. Compete ao empregador o encargo processual de comprovar, de forma inequívoca, o cometimento de falta grave por parte do trabalhador para justificar a ruptura contratual com fulcro na previsão contida no art. 482, da CLT à luz da regra de distribuição do ônus da prova (art. 818, da CLT). (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Rogério Lucas Martins - [0000283-18.2010.5.01.0067](#) - 05/7/2011).

Justa causa. Tratando-se da mais severa punição imposta ao empregado, a justa causa deve ter rigorosa apuração, acompanhada de prova robusta, e, somente, poderá ser reconhecida, quando restar indubitosa a prática ilícita a ele imputada. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Ana Maria Soares de Moraes - [0475100-83.2003.5.01.0341](#) -

02/6/2011).

Muito embora testemunhalmente comprovado o pagamento do trabalho em feriados, o salário "por fora" não foi considerado quando de tais pagamentos, existindo diferenças em prol do credor. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia - [0004600-70.2009.5.01.0301](#) - 08/7/2011).

Não há que se confundir autoridade da coisa julgada com eficácia da sentença. Os títulos deferidos (objeto litigioso) não podem mais ser discutidos, por operada a coisa julgada. A quantificação destes títulos importará justamente em se dar eficácia à sentença. Não são as palavras contidas na parte dispositiva da sentença que fazem coisa julgada e sim o conteúdo condenatório. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - [0034200-22.2005.5.01.0061](#) - 02/02/2011).

Nulidade da dispensa. Ausência de exame demissional. Não é a ausência do exame demissional, pura e simples, que torna nula a dispensa, mas a não aptidão da empregada nesse momento - presumível, no caso dos autos, em razão de todos os elementos apresentados. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorencio Soares da Cunha - [0058200-82.2005.5.01.0224](#) - 28/6/2011).

O dever de indenizar que se impõe ao ofensor decorre do nexo de causalidade entre o ato - ilícito - praticado por ele e o prejuízo imaterial que veio a ser suportado pelo ofendido (que se vê atingido em sua imagem, em sua honra, em seu conceito profissional, ou em qualquer outro aspecto de ordem subjetiva). Dispensar o trabalhador constitui prerrogativa do empregador, no exercício do direito potestativo que a ele se reconhece, por assumir os riscos da atividade econômica a que se dedica (art. 2º da CLT). Entendendo que o empregado praticou ato que se enquadre em alguma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT, ao empregador se reserva a possibilidade de dispensá-lo por justo motivo. Se o fizer, o empregador estará no exercício regular de um direito, não se sujeitando ao risco de vir a indenizar o trabalhador por danos "morais". O exercício regular de qualquer direito exclui a responsabilidade por danos morais. Mas a circunstância de a Justiça do Trabalho não concordar com o procedimento da reclamada não autoriza, por si só, que se reconheça tenha o reclamante sofrido dano de ordem moral. Apenas por atribuir ao trabalhador o cometimento de falta grave, o empregador não responde por "danos morais". (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - [0088800-44.2009.5.01.0225](#) - 13/6/2011).

O simples fato da testemunha estar litigando ou haver litigado contra o mesmo empregador não a torna suspeita (Súmula 357, C. TST). (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - [0167100-28.2007.5.01.0342](#) - 04/7/2011).

Princípio da Imediatidade. Prevalência da imediação da relação entre o juiz e as pessoas cujas declarações deva apreciar. Princípio que, dentre outros, se subordina o processo do trabalho. Ao manter contato com as partes e testemunhas em audiência, o julgador forma seu convencimento tendo em vista o princípio da persuasão, pois avalia o grau de confiabilidade das declarações que lhe são prestadas. Portanto, salvo irregularidades ou deformações, deve prevalecer a impressão daquele que tomou os depoimentos. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - [0193000-82.2009.5.01.0264](#) - 06/7/2011).

Recurso da Reclamada. Nulidade. Produção de provas em sigilo. Inadmissível, na hipótese, o anonimato na realização da prova pericial. Recurso provido. (TRT1 - 5ª

Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - [0287200-36.2003.5.01.0541](#) - 07/7/2011).

Recurso da Reclamante. A autora não fez prova do alegado desvio de função, no prazo processual previsto para tal, sendo certo que já estava preclusa a oportunidade de fazê-lo quando da oitiva das testemunhas de fls. 266/267, as quais teriam que ser ouvidas somente em relação aos descontos indevidos. *Recurso da Reclamada.* Em caso de divergência frontal entre os depoimentos da testemunha da reclamante e da ré sobre o mesmo fato controvertido, tem preferência o testemunho de quem está onerado, pois assim terá se desincumbido do encargo processual cujo risco sofria. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - [0089200-90.2007.5.01.0431](#) - 06/7/2011).

Recurso ordinário. Justa causa. Improbidade. A justa causa deve levar em conta a gravidade da falta praticada, o histórico funcional do empregado e o tempo de serviço prestado à empresa. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Edith Maria Corrêa Tourinho - [0083800-59.2008.5.01.0076](#) - 26/5/2011).

Recurso ordinário. Intervalo intrajornada. O intervalo intrajornada, além de ter sua garantia através de norma legal imperativa (art. 71 da CLT), é também tutelado constitucionalmente (art. 7º, inciso XXII da CRFB), e, sendo um comando de ordem pública, é inderrogável entre as partes. A exceção contida no entendimento consubstanciado na OJ nº 342 da SDII, que dispõe acerca da validade de cláusula normativa que prevê a supressão dos intervalos intrajornada, somente tem cabimento quando a jornada de trabalho do empregado não ultrapassar sete horas diárias ou 42 horas semanais. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - [0024100-18.2009.5.01.0077](#) - 05/5/2011).

Recurso ordinário. Justa causa. Dupla punição. Inviabilidade. O processo administrativo instaurado não apura outras irregularidades cometidas pelo autor, além daquelas anteriormente descritas, todas elas devidamente apenadas com advertências ou suspensões, inclusive aquelas registradas no dia 19 de setembro de 2006. Está caracterizada, assim, a dupla punição para um mesmo evento, o que é vedado. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Alberto Fortes Gil - [0001900-08.2008.5.01.0059](#) - 07/7/2011).

Recurso ordinário. Justa causa. Ônus da prova. O ônus da prova da dispensa por justa causa é do empregador, consoante dispõe o art. 818 da CLT. Trata-se de fato impeditivo do direito do autor às verbas rescisórias, que deve ser provado pela empresa (art. 333, II, do CPC). Tendo a ré, *in casu*, se desincumbido do ônus que sobre si pesava, impõe-se a reforma da sentença. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Paulo Marcelo de Miranda Serrano - [0140000-96.2008.5.01.0008](#) - 14/6/2011).

Recurso ordinário. Petrobrás. Responsabilidade subsidiária. O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações (Súmula nº 331, do C.TST). Impõe-se à tomadora a responsabilidade subsidiária, tornando-a parte legítima e conferindo juridicidade ao pedido. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - [0008000-07.2009.5.01.0006](#) - 06/7/2011).

Recurso ordinário. Rescisão indireta. Descumprimento contratual. Insuficiência de vale-transporte e alteração de jornada. Justa causa é todo ato faltoso do empregado, ou do empregador, capaz de fazer decair a confiança existente entre as

partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia, encontrando-se previstos tais atos faltosos nos artigos 482 e 483 da CLT. O descumprimento contratual perpetrado pelo empregador para justificar o rompimento do contrato de trabalho há de se revestir de gravidade suficiente e causar prejuízos insuportáveis ao empregado, de modo a tornar inviável a manutenção do vínculo laboral. A concessão insuficiente do vale-transporte aliada à alteração do módulo de trabalho semanal, com a supressão de um dia de folga sem a correspondente majoração do salário e sem a autorização do trabalhador, insere-se em tais disposições, justificando o rompimento do pacto pelo descumprimento das obrigações do contrato de trabalho. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - [0059400-37.2009.5.01.0046](#) - 25/5/2011).

Rescisão indireta. Descumprimento de obrigação contratual pelo empregador. Configuração. Não restando demonstrado o ânimo do abandono por parte da autora, mas, sim, o de considerar rescindido indiretamente o contrato de trabalho, não há que se falar na justa causa invocada pelo empregador, mantendo-se a sentença que reconheceu a terminação do pacto laboral, com fulcro no art. 483, “d”, da CLT. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - [0149800-16.2009.5.01.0461](#) - 27/5/2011).

Responsabilidade subsidiária. O Colendo Tribunal Superior do Trabalho não adotou a tese de inconstitucionalidade do art. 71 da Lei n.º 8.666/93 e a Ação Direta de Constitucionalidade n.º 16 visa o reconhecimento da constitucionalidade do referido dispositivo, razão pela qual a decisão do Supremo Tribunal Federal não acarreta o afastamento da incidência da Súmula n.º 331, IV, do TST. Ademais os artigos 58, III, e 67 da Lei n.º 8.666/93 impõem à administração pública o dever de fiscalizar a execução dos contratos administrativos de prestação de serviços por ela celebrados. No presente caso, o ente público tomador dos serviços não cumpriu adequadamente essa obrigação, permitindo que a empresa prestadora contratada deixasse de pagar regularmente a seus empregados as verbas trabalhistas que lhes eram devidas. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. José Nascimento Araujo Netto - [0113900-84.2009.5.01.0068](#) - 28/6/2011).

Rodoviários. Intervalo intrajornada. Fracionamento. Impossibilidade. Não observância dos requisitos consagrados no item II da Orientação Jurisprudencial 342 da Seção de Dissídios Individuais-I do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Em virtude das condições especiais de trabalho, a que são submetidos os empregados de empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho, contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. Ampara nosso entendimento o item II da Orientação Jurisprudencial 342 da Seção de Dissídios Individuais-I do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Conquanto o caso dos autos refira-se a motorista empregado de empresa de transporte público coletivo urbano, afigura-se inviável a aplicação do entendimento consagrado no item II do precedente jurisprudencial supracitado, uma vez que a jornada da parte autora era, habitualmente, prorrogada. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - [0055900-11.2009.5.01.0321](#) - 17/3/2011).

Ruptura contratual por justa causa. Mantida. 1. Insurge-se o reclamante contra

a sentença do juízo de instrução original que manteve a justa causa aplicada pela ré, alegando que o ônus da prova é da empresa, de acordo com o art. 333, II, do CPC. 2. A reclamada justificou a demissão da reclamante por justa causa, alegando que o autor, por várias vezes cometeu faltas graves, sendo agressivo na maioria das vezes com seus companheiros de serviço, chegando até ameaçá-los e que a última vez sacou uma arma contra o vigilante, companheiro de serviço. 3. Constatou-se que o reclamante tenta afastar a aplicação da justa causa não pela ausência dos motivos que a ensejaram e sim pela hipótese do perdão tácito, o que é inadmissível, eis que o tempo entre a falta grave e o comunicado do desligamento mostra-se razoável para que a ré pudesse apurar os fatos ocorridos. 4. Portanto, ante os fatos narrados, bem como pelo farto conjunto probatório contido nos autos, dúvidas não restam de que a demissão por justo motivo adotada pela ré foi uma punição correta. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Ricardo Damião Areosa - [0096300-47.2009.5.01.0263](#) - 31/5/2011).

Seguro-desemprego. Indenização. Ao empregador incumbe traditar o documento denominado "Comunicação de Dispensa" por ocasião da ruptura contratual, responsabilizando-se pelo pagamento de indenização equivalente ao valor que perceberia da Caixa Econômica Federal. O entendimento encontra respaldo no artigo 927 do Código Civil e na jurisprudência da mais alta Corte Trabalhista, sedimentada no item II da Súmula 389. Recurso da reclamada conhecido e parcialmente provido. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Marcia Leite Nery - [0000177-26.2010.5.01.0077](#) - 10/6/2011).

Terceirização. Fraude. Constatada a fraude na contratação por meio de empresa interposta, impõe-se a aplicação do disposto no artigo 9º da CLT., reconhecendo-se a formação do vínculo de emprego diretamente com a empresa tomadora dos serviços, consoante entendimento jurisprudencial sedimentado no item I da Súmula nº 331 do T.S.T. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Augusto Pimenta de Mello - [0000522-97.2010.5.01.0042](#) - 21/6/2011).

Terceirização. Responsabilidade subsidiária de ente público. Prova de licitação. A lei de licitações objetiva eximir o erário de quaisquer ônus excedentes do objeto da contratação pública, contraídos por quem celebrou tal contrato. Mas o faz impondo, à administração pública, o encargo de controlar, rigorosamente, o fiel adimplemento das obrigações derivadas da contratação, notadamente porquanto o melhor preço, pedra de toque da lei de licitações, não pode abrir espaço para a oferta de condições inexequíveis por parte dos participantes do processo licitatório. Diante de tais termos, tem-se que, se é possível cogitar da inexistência de culpa *in contrahendo* da administração, quando observa os estritos ditames legais para as contratações que realiza, não menos certa se mostra a conclusão de que a Lei nº 8.666/96, em seu conjunto, a eximirá de toda e qualquer responsabilidade, quanto a esses mesmos contratos, se e somente se houver efetiva aferição do cumprimento das obrigações afetas ao sujeito contratado. Caso contrário, incorre a administração pública em culpa *in contrahendo*, não se beneficiando, como corolário, de qualquer isenção. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - [0090400-95.2009.5.01.0065](#) - 30/6/2011).