**DISPENSA COM JUSTA CAUSA DECORRENTE DE DESCUMPRIMENTO DE REGRA CONTRATUAL**

 Larissa de Jesus Lima Araújo[[1]](#footnote-1)

A justa causa consiste em um motivo de relevância, sendo previsto legalmente, o qual autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do indivíduo que cometeu a infração, ou seja, o empregado. A CLT menciona a expressão “falta grave”, estabelecendo que esta constitui-se pela ‘prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza apresentem séria violação dos deveres e obrigações do empregado’ (art.493, CLT) (DELGADO, 2013, p. 1223).

Segundo Maurício Godinho Delgado (2013, p. 1237) a insubordinação caracteriza-se pelo “descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados. É o desatendimento pelo obreiro a ordem direta por ele recebida do empregador ou dos prepostos e chefias deste”. Ou seja, são utilizadas medidas disciplinares pedagógicas para evitar que o empregado continuasse a praticar tais condutas as quais estavam expressamente proibidas no contrato de trabalho, destacando o uso da internet somente para fins profissionais, com direito ao monitoramento por parte do empregador, visto que constitui-se como terceiro interessado.

A partir disso, cabe-se mencionar que o uso da internet resulta em gastos para determinada empresa, não utilizado para tratar de assuntos relacionados a citada empresa, além de até mesmo deixar transparecer certa desídia, uma vez que pode-se entender como demonstração de desinteresse pelo que lhe é dever cumprir, seu trabalho.

Tais infrações iniciais expostas colaboraram e culminaram com a dispensa por justa causa de Raul Pereira, após o mesmo continuar descumprindo cláusulas contratuais no início do ano de 2016, ao consultar diversos “sites”, ainda que no seu intervalo, visto que utilizava correio eletrônico da empresa, e não particular.

Possuindo o empregador, conforme o art. 2° da CLT, poder diretivo, o qual se manifesta também por meio “do controle, da vigilância e da fiscalização como forma de avaliar o cumprimento da obrigação do empregado, para, eventualmente, adotar medidas disciplinares” (STUDART, 2013, p.1).

Ademais, é também de extrema importância destacar, que a utilização do e-mail profissional vincula a empresa. Acerca disso, Ana Paula Studart (2013, p. 2) discorre:

O monitoramento e fiscalização dos e-mails corporativos baseiam-se no direito de propriedade do empregador, uma vez que a ele pertencem os meios de produção, no poder patronal, que permite o controle da atividade laboral, no fato de que o correio eletrônico não goza de privacidade no ambiente do trabalho, na responsabilidade civil do empregador pelo eventual uso inadequado do e-mail.

Segundo Acórdão nº 20150183156, TRT 2ª Região, de São Paulo:

o e-mail corporativo é (...) uma ferramenta de trabalho, destinado essencialmente à troca de mensagens de caráter profissional. Ainda, a associação da má utilização ao bom nome e reputação da ré (...) poderá, em tese, acarretar a responsabilização da ré perante terceiros pelos danos praticados pelo empregado (art. [932](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10677562/artigo-932-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002), [III](http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10677442/inciso-iii-do-artigo-932-da-lei-n-10406-de-10-de-janeiro-de-2002), do [CC](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983995/c%C3%B3digo-civil-lei-10406-02)) ou ainda prejuízo moral, já que lesivo à imagem da empresa.

Assim a dispensa por justa causa, não perde seu direito de aviso prévio, consequentemente, autorizando “o descumprimento do princípio trabalhista geral da continuidade da relação de emprego, como extingue o pacto, negando ao trabalhador quaisquer das verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rompimento do contrato” (DELGADO, 2013, p. 1249).

Conforme o art. 477, CLT, “É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direto de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa”.

Seguindo este entendimento da incidência do artigo 477, considera-se então, aplicável ao caso o princípio da aplicação da norma mais favorável, o qual expõe que havendo duas ou mais normas as quais inclinam-se sobre o mesmo direito, deve-se optar pela mais favorável, independente de hierarquia (DELGADO, 2013).

Ademais, para um excelente profisisonal com atuação primorosa em sua área, tendo recebido diversos prêmios com destaque na imprensa, inclusive como funcionário do ano de tal empresa, rendendo-lhe um aumento salarial de quase 100%.

Portanto, tais contribuições e benefícios decorrentes da atuação profissional devem ser levados em consideração, frente à insignificante em utilizar a internet da empresa para fins particulares, sendo fora do seu horário de trabalho, não prejudicando em absolutamente nada sua produção na empresa.

Com base no art. 5°, CF, expondo o empregado a situação constrangedora. Também, conforme o artigo 483, alínea e, CLT, dispõe que “o **empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”.**

Ao caso em questão, caberia também a aplicação do princípio protetor, o qual confere ao trabalhador, ou seja, a parte hipossuficiente da relação de trabalho, proteção jurídica em decorrência de sua posição econômica inferior. Tendo como objetivo equilibrar as duas partes do contrato de trabalho, frente à explícita desigualdade (DELGADO, 2013).

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Saraiva, 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Acórdão nº 20150183156, 2ª região, 17ª Turma. Desembargador Sérgio José Bueno Junqueira Machado.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

STUDART, Ana Paula. O controle dos e-mails corporativos pelo empregador. **Revistas UNIFACS**. vol.2, 2013. Disponível em: <www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/download/2796/2036>. Acesso em: 22 abr 2016.

1. Aluna do 7° período noturno do curso de Direito, da UNDB. [↑](#footnote-ref-1)