

## ATO DE IMPROBIDADE – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### 1. INTRODUÇÃO

O ato de improbidade constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, conforme o art. 482, alínea "a", da CLT.

Nesse sentido, a improbidade representa a falta de probidade, a desonestidade e o mau-caráter de uma pessoa.

Assim, o empregado que agir com desonestidade no local de trabalho, com seu empregador, será punido mediante rescisão do seu contrato de trabalho por justa causa.

### 2. CARACTERIZAÇÃO

Trata-se de todos os atos contrários às regras morais ou jurídicas como, por exemplo, desonestidade, abuso, fraude, má-fé, etc., praticados pelo empregado.

Inexiste legislação que exija que a improbidade seja cometida no local onde trabalha o empregado, pois se o empregado tem comportamento prejudicial em sua vida privada, terá igual comportamento no local de trabalho, e atos de improbidade poderão ocorrer durante a interrupção ou a suspensão do contrato de trabalho.

São atos caracterizados como improbidade, dentre outros:

- prática de roubo;
- marcar cartão de ponto de empregado ausente;
- justificar faltas ao serviço com atestados médicos falsificados;
- prática de furto.

Para a doutrina, não é preciso a reiteração do ato para configuração da justa causa, sendo que uma única falta irá caracterizar a improbidade, por abalar a confiança que deve existir na relação de emprego.

### 3. COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

A dispensa por justa causa deve ser formalizada por escrito, esclarecendo as causas que motivaram a rescisão.

A rescisão do contratado de trabalho por justa causa do empregado estável será permitida mediante inquérito judicial que confirme a falta grave.

### 4. VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS

Ao empregado demitido por justa causa são devidos os seguintes direitos:

Com mais de 1 ano	Com menos de 1 ano
Saldo de salário	Saldo de salário
Férias vencidas e proporcionais com + 1/3 CF	Férias proporcionais + 1/3 CF

Em ambas as situações o pagamento de salário-família, quando o empregado tiver direito, será proporcional aos dias trabalhados efetivamente no mês da rescisão.

## 5. FÉRIAS PROPORCIONAIS - CONVENÇÃO OIT Nº 132

Quanto às férias proporcionais, de acordo com o parágrafo único do art. 146 da CLT, não serão devidas àquele que for dispensado por justa causa após um ano de trabalho.

Contudo, por meio do Decreto nº 3.197/1999 (DOU de 06/10/1999), foi promulgada a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre férias anuais remuneradas, concluída em Genebra em 24/06/1970. Referida Convenção encontra-se em vigor desde 23/09/1999, com eficácia no território nacional desde 06/10/1999, data de publicação no DOU do citado Decreto.

Nos termos do art. 11, combinado com o art. 4º, item 1, ambos da referida Convenção, a seguir transcritos, podemos concluir que será devido o pagamento das férias proporcionais indenizadas na rescisão de contrato de trabalho independentemente da causa da ruptura contratual, desde que cumprido um período mínimo de serviço, que no Brasil corresponde à fração superior a 14 dias de trabalho.

Assim, dispõem os citados artigos:

*"Artigo 4*

*1 - Toda pessoa que tenha completado, no curso de 1 (um) ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Artigo terceiro acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.*

*Art. 11 -*

*Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1 do Artigo 5 da presente Convenção deverá ter direito em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente".*

Corroborando com a Convenção OIT nº 132, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Resolução TST nº 121, de 28/10/2003 (DJ de 19, 20 e 21/11/2003), republicada no DJ de 25/11/2003 revisou, entre outros, as Súmulas TST nºs 171 e 261, os quais passaram a ter a seguinte redação:

*"Súmula nº 171 - Férias Proporcionais. Contrato de Trabalho. Extinção - Nova Redação*

*Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 142, parágrafo único, combinado com o art. 132, da CLT)".*

*"Súmula nº 261 - Férias Proporcionais. Pedido de Demissão. Contrato Vigente Há Menos de um Ano - Nova Redação*

*O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais".*

Lembre-se que as Súmulas esclarecem o entendimento da instância máxima da Justiça do Trabalho (TST) sobre determinada questão. Norteiam, sem vincular as decisões judiciais das instâncias inferiores e oferecem subsídios aos recursos das partes interessadas.

Apesar de as Súmulas não terem força de lei, são admitidas como fonte de direito, nos termos do *caput* do art. 8º da CLT.

Colaboração de:

**Maurílio de Souza Diniz**

Diretor Gerencial SINPAPEL