



A justa causa durante férias de final de ano

27/01/2025

É comum que empresas de setores da economia nacional concedam aos empregados, nos períodos de dezembro e janeiro, férias coletivas e individuais. Durante as férias, é importante que os trabalhadores tenham em mente que, apesar de não estarem prestando serviços, as obrigações legais e aquelas previstas no contrato de trabalho continuam válidas e vigentes. Ou seja, embora não estejam trabalhando, os empregados devem observar cláusulas contratuais, políticas internas e certas previsões contidas na legislação trabalhista, sob pena de poderem ser desligados por justa causa.

A justa causa é a maior penalidade que o empregador pode aplicar ao trabalhador, sendo certo que as cortes trabalhistas impõem determinados requisitos para tanto, a saber: indicação do motivo; gravidade da falta que impeça a continuidade da relação empregatícia; proporcionalidade entre a penalidade e a falta cometida; desligamento ocorrer tão logo o empregador tome ciência da falta cometida ou, caso necessária apuração/investigação, tão logo esta seja finalizada e confirmada a falta e existência de prova(s) robusta(s) da falta cometida.

Já os deveres contratuais e legais dos trabalhadores, dentre outros, são: respeitar o empregador e os colegas de trabalho; não divulgar segredo de negócio ou informação confidencial; não praticar ato concorrencial contra o empregador; não difamar o empregador ou colegas de trabalho. Essas condutas, obrigatórias enquanto há a prestação dos serviços pelos trabalhadores (seja por força de contrato, política interna ou da própria legislação), também devem ser observadas durante as férias.

A jurisprudência trabalhista já se posicionou no sentido de que a prática de falta grave pelo trabalhador durante as férias permite que o empregador aplique a justa causa de forma imediata, sem a necessidade de aguardar o retorno do empregado ao trabalho. Ou seja, o empregado pode ser surpreendido com um desligamento por justa causa em meio às suas férias.

Como exemplo, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro analisou caso de uma podóloga que, durante as férias, propagandeou em redes sociais que prestaria serviços de podologia em estabelecimento concorrente da empregadora no mesmo bairro e, além de prestar os serviços, enviou mensagens a clientes da empregadora informando sobre tais serviços. De acordo com a decisão da 6ª Turma, a podóloga admitiu os fatos em juízo, o que levou à conclusão de que a justa causa aplicada pela empregadora deveria ser mantida, uma vez que o empregado não pode, por ocasião das férias, prestar serviços a outro empregador, a não ser que esteja obrigado em virtude de contrato de trabalho mantido com esse outro empregador.

Assim, concluiu-se que restou configurada negociação habitual por conta alheia, sem permissão da empregadora, e ato de concorrência inclusive com aliciamiento de clientes da empregadora,

ainda que as situações tenham ocorrido durante as férias.

Outras situações

Além do caso acima, há outros que podem levar a justa causa durante as férias: a situação de empregado que assediou sexualmente uma colega de trabalho durante as férias; empregada que se dirigiu ao local de trabalho durante as férias e, lá, agrediu fisicamente um colega de trabalho; empregado que utilizou serviço de transporte particular por aplicativo, que era custeado pelo empregador e para uso exclusivo em serviço; a situação de empregado que utilizou cartão corporativo para custear despesas de viagem de férias com a família.

Embora os casos indicados acima revelem ações praticadas no “mundo real”, entendemos que o mesmo raciocínio se aplica a casos que possam ocorrer no “mundo virtual”, tais como manifestações desabonadoras/difamatórias por escrito sobre o empregador ou colegas de trabalho em redes sociais, ou mesmo vazamento intencional de dados (segredo de negócio, informação confidencial, dados de outros trabalhadores e/ou de terceiros coletados pelo empregador). O meio pelo qual ocorrer a prática da falta grave não importa, importando, sim, o ato praticado em si.

Registramos, contudo, que juízes do trabalho mais conservadores/protetivos poderão ter opiniões diferentes acerca da caracterização da justa causa, razão pela qual recomendamos que, sempre que houver dúvidas sobre a aplicação de justa causa durante as férias, seja consultado o advogado especializado em direito do trabalho para auxiliar na análise dos fatos e das provas, além de avaliar eventuais riscos na aplicação da justa causa.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2025-jan-27/a-justa-causa-durante-ferias-de-final-de-ano/>

Spacca

