

# SEMELHANÇAS E DISSONÂNCIAS ENTRE AS JUSTAS CAUSAS DE DESÍDIA, INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO

Emmanuel Teófilo Furtado\*

SUMÁRIO: 1 Desídia; 2 Indisciplina e insubordinação; 3 Bibliografia.

## 1 DESÍDIA

“S e procurarmos nos dicionários o significado de ‘desídia’, podemos verificar que pode ser sinônimo de preguiça, inércia, incúria e, entre outros, de descaso. Manifestamente, pensando-se que o empregado é contratado para trabalhar, qualquer dessas atitudes é nefasta e contrária aos interesses do empregador”,<sup>1</sup> introduz o tema Ferreira Prunes.

De fato, para Houaiss e Koogan, desídia vem a ser ociosidade, indolência, preguiça, desleixo.<sup>2</sup>

Jorge Severiano, citado por Giglio, fazendo analogia com essa matéria que é tão próxima do estudo da justa causa, o Direito Penal, assevera que “desídia o mesmo é que negligência e negligência é uma forma de culpa. Consiste a negligência na falta desta vontade firme e permanente de que cada um deve estar animado para evitar tudo o que possa ser nocivo aos interesses do empregador”.<sup>3</sup>

Assim, a desídia ocorre no exercício das funções ínsitas ao obreiro, ou seja, quando o empregado está realizando as atividades para as quais foi contratado, não se podendo exigir, sequer, que o trabalhador realize atividades fora das incumbências de seu cargo, quanto mais, vindo indevidamente a realizá-las, por erro do empregador, ser imputado ao obreiro a condição de desidioso, o que não será possível por estar realizando tarefa fora de sua obrigação.

Dá ser importante, no ato da contratação, até de forma escrita, de preferência, o empregador fazer ver ao empregado quais as atividades que podem vir a ser exigidas

---

\* Mestre Doutorando em Direito, Professor de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UFC, Juiz do Trabalho Titular de Vara junto ao TRT da 7ª Região.

1 PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa causa e despedida indireta*. Curitiba: Juruá, 1995.

2 HOUAISS, Antônio. KOOGAN, Abrahão. *Enciclopédia e dicionário ilustrado*. 1996, p. 266.

3 GIGLIO, Wagner. *Justa causa*. São Paulo: LTr, 2ª tir., 1981.

daquele cargo que o obreiro passará a ocupar, isto para que, amanhã, o empregador não venha a receber recusa da realização de tarefa, por alegar o trabalhador que tal ocupação não estaria dentro de suas incumbências, bem como, acontecendo de o empregador conseguir do obreiro que este realize atividade fora de sua competência, não venha a considerá-lo desidioso, por não haver realizado o serviço a contento.

De fato, não há que se falar em desídia se o trabalhador estiver realizando atividade fora da que foi estabelecida, quando de sua contratação, uma vez que não se pode exigir diligência em serviço para o qual não está habilitado o operário.

Quando se examina a própria essência do contrato de trabalho, observa-se que, por ser bilateral e oneroso, impõe a ambos os contratantes obrigações recíprocas. A do empregador de pagar salário. A do obreiro de prestar serviço. Mas não só de prestar serviço, mas sim fazê-lo de forma diligente, eficaz, produtiva e honesta. Portanto, a atividade de trabalho que é realizada de forma imperfeita, desqualificada e descuidada não atinge os objetivos buscados pela empresa, mormente na era em que vivemos, qual seja, a da busca da qualidade total.

Outrossim, no que se refere ao local em que a justa causa de desídia pode ocorrer, entende-se, que em primeiro plano, o mais lógico seria no âmbito da empresa, mas não de forma exclusiva. É que existem determinados tipos de empregados cujas atividades se realizam, majoritariamente, fora do estabelecimento do empregador, como é o caso do vendedor e do motorista, dentre outros tantos profissionais cujos labores são, preponderantemente, externos. O fato de tais trabalhos serem realizados fora do âmbito da empresa não obnubila a ocorrência da desídia, posto que tal justa causa não se restringe ao aspecto da pontualidade, podendo acontecer, por exemplo, de o vendedor ser negligente na realização de seu trabalho, não cumprindo as orientações da empresa no que se refere aos locais de visita, aos prazos de entrega de relatórios e a tantas outras obrigações, ínsitas àqueles que labutam com vendas externas.

O fundamento da justa causa de desídia reside no fato de ser direito do empregador, força da bilateralidade e onerosidade do contrato de trabalho, receber como contraprestação pelo salário que paga, não tão-somente o serviço de seu empregado, mas recebê-lo com operosidade, com diligência, com produtividade, com qualidade, a contento, e não com negligência, com descuido, com desinteresse, com falta de exaço. Ocorrendo, pois, estas últimas circunstâncias, não resta satisfeito o direito do empregador, que por tal razão pode dispensar seu obreiro com justa causa, a saber, a de desídia. A exteriorização da desídia dar-se-á, ou pela produção defeituosa, ou pela diminuição em referida produção. Obviamente que, se acontecer de a diminuição da produtividade se externar por motivos alheios à vontade do trabalhador não restará caracterizada a justa causa, à falta do elemento intencional, que seria o caso de queda na produtividade por razões de problemas de saúde do obreiro, ou de deficiência no material utilizado para a produção, material este de responsabilidade do empregador.

Em outros termos, mister para a ocorrência da desídia a presença do elemento culpa do empregado, manifesto através da negligência. Caso o prejuízo para o

empregador advenha de *dolo* do trabalhador já não mais se tratará de desídia, e sim de improbidade, vez que houve a deliberada vontade de causar dano ao patrimônio do empregador, excluindo a desídia, que perpassa pela ocorrência de dano, mas não por nefasta intenção de prejudicar, e sim pelo desleixo do obreiro.

Falou-se até então da culpa, como caracterização da justa causa de desídia, mas somente numa de suas manifestações, a saber, a negligência. Sabe-se, das já tão recorridas lições do Direito Penal, que a culpa se manifesta através da negligência, da imperícia e da imprudência.

A negligência seria a falta de diligência, o descaso, o desleixo, o descuido, o desinteresse com que é realizada a atividade. Já a imprudência é o enfrentamento consciente, mas dispensável, de determinada situação de perigo. É a falta de cautela, de zelo. A imperícia, por sua vez, é a falta de capacidade para a realização da atividade, à mingua de conhecimentos teóricos ou práticos de quem vai realizar a tarefa.

Entendemos que todas as três situações definidoras da *culpa*, quer a negligência, quer a imprudência, quer a imperícia podem ocorrer como propiciadoras da justa causa de desídia. É bem verdade que a negligência é a forma mais freqüente de manifestação da desídia, quando o empregado vem a realizar seu labor com desleixo, com má qualidade, com preguiça. Mas também imperícia e imprudência podem acontecer no dia-a-dia de trabalho do obreiro, a ponto de caracterizar a justa causa de desídia. Nada obsta, pois, que o motorista empregado, sabendo da vedação de ultrapassagem em determinado trecho da rodovia, por claras sinalizações, arvore-se em realizar a passagem e culmine por colidir o veículo, trazendo prejuízo para o empregador. Caracterizada estaria a justa causa de desídia, por imprudência. Da mesma sorte, não obstante o empregador possa se valer do contrato de experiência para saber das aptidões de seu empregado, entendemos que o fato de o obreiro haver passado pelo período probatório não impede que, após tal lapso temporal, incida o mesmo na justa causa de desídia por conta da imperícia, a saber, a falta de conhecimento técnico para a realização do serviço, que acaba por trazer prejuízo para a empresa.

Também deve-se dizer, embora pareça o lógico, que quanto maior é o nível do empregado, maior o grau de diligência que o mesmo deverá dispensar na realização de seu labor. O conceito de empregado diligente não se confunde com o de excepcional, posto que este é a exceção, não se podendo exigir do operário que o mesmo seja o supra-sumo. O diapasão será o empregado mediano. Assim, requer-se, para que o obreiro não se enquadre como desidioso, que se encontre em condições de produção e diligência tão boas quanto as da média dos empregados daquela empresa.

Outro ponto delicado no estudo da justa causa da desídia reside na questão de saber se, para a caracterização da mesma, impõe-se um somatório de pequenas faltas que, somadas, redundariam na previsão da letra “e”, do art. 482 da CLT.

Entende-se que a desídia pode acontecer por uma série de pequenas faltas ao longo do contrato de trabalho, como pode restar caracterizada, tão-somente, pela ocorrência de uma só e poderosa falta.

Assim, o empregado que, de forma repetitiva, realiza atos onde ficam patenteados sua negligência, seu descaso pelo serviço, como repetidas falhas no cumprimento de suas atividades, desde que, apesar de pequenas, tais falhas tenham sido, às épocas, punidas, culminando com uma derradeira, ainda que da mesma envergadura, terá caído nas malhas da justa causa de desídia.

Portanto, o empregador, embora não deva, freneticamente, estar sempre em busca de uma pequena falha de seu empregado, a fim de, ao cabo de um número expressivo das mesmas, poder dispensar o obreiro, por justa causa de desídia, não deve, por outro lado, perder a oportunidade de, sendo pertinente, punir seu trabalhador e documentar-se de cada uma dessas veniais faltas e respectivas punições, a fim de que, renovando-se tais falhas do empregado, tenha como provar em juízo que o obreiro foi, efetivamente desidioso.

Mas, embora o mais freqüente, na caracterização da justa causa de desídia, é que a mesma seja uma seqüência de pequenos atos faltosos, pode acontecer de um só ato do empregado vir a incidir na justa causa em exame.

“É o caso, por exemplo, do motorista que, por imprudência, causa desastre pondo em risco a vida dos passageiros por dirigir veículo que sabia apresentar defeito nos freios. Outro exemplo: o do vigia que tinha o hábito de abandonar seu posto e ir conversar com amigos, num bar próximo ao estabelecimento; certa noite eclodiu na empresa um incêndio, que não teria atingido as proporções desastrosas que atingiu, não fosse a negligência do vigia, que dele só tomou conhecimento ao ver os carros de bombeiros, chamados por vizinhos”, leciona Giglio.<sup>4</sup>

Outra situação seria a do empregado exemplar, de extrema confiança do empregador, que trabalhava há vinte anos na empresa, sem nunca haver faltado um só dia de serviço, nem nunca haver cometido qualquer falta passível de punição. Seu empregador fechara negócio no ramo de exportação, no qual teria lucro de um milhão de dólares, bastando, para tanto, entregar, pontualmente, em dia e hora previamente acordados, a mercadoria negociada para embarcar no cais do porto de sua cidade, vez que a exportação dar-se-ia de navio. Incumbiu o empregador ao mencionado obreiro exemplar que, impreterivelmente, no dia e hora combinados, estivesse no porto, a fim de fazer embarcar a mercadoria, o que culminaria com o milionário negócio. Na noite anterior, referido empregado participara de festa, na qual se excedera na ingestão de bebida alcoólica, o que o fez, na manhã da entrega da mercadoria, não acordar em tempo hábil, posto que, ao chegar ao porto, limitou-se em ver de longe o navio, que, havendo partido, desaparecia no horizonte. Um só fato. Empregado exemplar. Contudo, patenteada a justa causa.

Mas, insista-se, tal é a exceção. O corriqueiro, o mais freqüente para a caracterização da desídia são as pequenas falhas, que vão sendo repetidas durante o interregno do pacto de labor, valendo lembrar que não se pode considerar, para o

---

4 GIGLIO, Wagner. *Justa causa*. São Paulo: LTr, 2ª tir., 1981.

aspecto repetição, se tais faltas se dão em distanciados espaços de tempo uma da outra, devendo as mesmas serem repetidas em hiatos mais ou menos conexos.

### 2 INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO

Diz a boa hermenêutica que o legislador não costuma usar, no mesmo texto da lei, duas palavras para o mesmo significado.

No caso das justas causas que passamos a examinar não houve ferida à ciência de interpretação do Direito. De fato, se para os léxicos, os termos indisciplina e insubordinação vêm a significar a mesma idéia, tal não ocorre quando tais palavras são empregadas pelo Direito do Trabalho.

A doutrina passou a estabelecer *discrimen* entre insubordinação e indisciplina, sendo hoje aceito, inclusive pelos pretórios trabalhistas, que distintas são as situações nas quais se configuram cada uma dessas justas causas para a terminação do contrato de trabalho, ora examinadas.

Uma das características do pacto de labor, ao lado da pessoalidade, não-eventualidade e remuneração, é a subordinação hierárquica ou jurídica. É por conta da subordinação que se vê o empregado na dependência de seu empregador, ao mesmo devendo obedecer às ordens, bem como acatar a direção de seu trabalho, de acordo com o interesse da empresa. É, pois, a subordinação, uma conseqüência do poder de comando do empregador, ínsito a este, prerrogativa que tem por fito dar viabilidade à empresa, entendendo-se que, se os riscos do empreendimento são do empregador, não que ser conferidos a estes mecanismos legais que possibilitem a gestão da empresa, no que se refere ao controle do trabalho que é prestado pelo empregado. Daí este poder de comando se desdobrar em poder diretivo, poder de controle e poder disciplinar.

Assim é que, no exercício desse poder de controle, emanam do empregador ordens gerais e ordens especiais. As primeiras têm como destinatários todos os empregados da empresa, indistintamente, materializando-se, normalmente, através do regulamento de empresa. Já as ordens especiais são dadas a determinado empregado, ou, quando muito, a pequeno grupo de trabalhadores de um setor da empresa.

No exame de tais ordens gerais e especiais estaria a solução para a diferenciação entre indisciplina e insubordinação.

Dir-se-ia, pois, que, desacatando uma ordem geral, estaria o obreiro adotando postura de indisciplina, enquanto que, desatendendo ordem específica, ao mesmo direcionada pelo empregador ou preposto seu, teria o trabalhador caído nas malhas da insubordinação.

Destarte, ocorrendo a insubordinação, conseqüentemente efetiva-se a indisciplina, posto que não cumprir ordem específica é de obreiro indisciplinado, podendo-se dizer que toda insubordinação implica, necessariamente, numa indisciplina, não sendo verdadeira a recíproca, uma vez que pode acontecer um

desrespeito a um regulamento de empresa sem que o empregado tenha descumprido ordem a ele dirigida pessoalmente pelo empregador.

Cesarino Jr., médico e jurista, citado por Giglio, valendo-se de exemplo, arremata o assunto, para fornecer a diferenciação entre indisciplina e insubordinação: “numa empresa em que é proibido fumar, por se trabalhar, por exemplo, com material explosivo, o empregado que fume no local de trabalho estará praticando um ato de indisciplina. Numa empresa em que não é proibido fumar e se proíbe ao empregado fumar numa determinada sala, por exemplo, por se estar lidando com material inflamante naquele dia, desobedecendo as ordens, estará praticando um ato de insubordinação”.<sup>5</sup>

Pode-se deduzir que a insubordinação é tipo de indisciplina, de maior patenteação e gravidade, já que é desacato direto à ordem específica, valendo ressaltar, como se disse quando da introdução do assunto, que não obstante a abrangência da indisciplina sobre a insubordinação, são, repita-se, situações diversas na ótica do Direito do Trabalho, embora uma vez praticadas, ainda que isoladamente uma da outra, autorizam a terminação do contrato de trabalho, por justa causa.

No que se refere à dação de ordens, tem-se que, quanto maior for a complexidade da empresa, maior será a distribuição de poderes entre seus prepostos. Uma vez distribuídos tais poderes, cada empregado ficará jungido a seu imediato superior, de quem deverá acatar às ordens, não se podendo considerar, por exemplo, uma insubordinação, se o obreiro vier a não atender comando partido de preposto que nada tem a ver com seu labor, e que dá aquela ordem tão-somente por abuso de poder.

Assim, se o chefe de um setor quiser ver cumprida ordem sua, deverá dirigir-se ao chefe de seção, a fim de que este ordene ao empregado subordinado daquela seção o cumprimento da ordem emanada do mencionado chefe de setor.

É óbvio que se o chefe do setor quiser dirigir pessoalmente a ordem a obreiro de uma seção poderá fazê-lo sem ter que se valer do chefe da referida seção, mas esta não é a praxe na organização administrativa de uma empresa, o que, nem por isso, desobriga o trabalhador a acatar àquela ordem não advinda de seu superior imediato, já que há uma hierarquia em linha reta, em vários níveis, cujo topo da pirâmide é o empregador, normalmente pessoa jurídica, a quem o empregado obedece, por intermédio das ordens dadas pelos prepostos.

Deve-se também mencionar que o dever de obediência do obreiro encontra limites em sua dignidade pessoal, em sua capacidade física e intelectual, no contrato, e, logicamente, na lei, na moral e nos bons costumes, o que será examinado com mais vagar, quando enfrentarmos a questão da despedida indireta, como forma de terminação do contrato de trabalho, por ora sendo pertinente, tão-somente, a alusão de que, não estará o obreiro obrigado a cumprir ordem que exija que o mesmo

---

5 CESARINO JÚNIOR, A. F. *Direito social brasileiro*. 4. ed. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, v. I e II, 1957.

trabalhe, por exemplo, além de sua capacidade intelectual, com máquina cujo manuseio dependa de profundos conhecimentos técnicos, os quais o trabalhador não possui e nem teve preparação para tanto; também é indevido exigir-se do empregado que o mesmo realize atividade fora do contratado, ou seja, que não faz parte do rol de atribuições do cargo que ocupa, como querer que a recepcionista faça as vezes de zeladora, lavando as latrinas do local de trabalho; outrossim, não estaria o obreiro, na função de contador da empresa, obrigado a acatar ordem que determinasse que o mesmo, com o fito de facilitar a burla do fisco, em relação ao imposto de renda, pusesse na declaração da empresa dados inverídicos, vez que a sonegação não tem amparo legal, ao reverso, fere a lei; por derradeiro, qualquer ordem que venha a colidir com a moral não há que ser obedecida pelo trabalhador, como, por exemplo, a do chefe que exige da secretária a diária apresentação com saia extremamente curta, alegando ser o estilo da empresa, que sequer lida com moda, ou atividade do gênero.

Esclareça-se que, seja no enfoque da mais abalizada doutrina, seja na ótica da jurisprudência dominante, enquanto, normalmente, a caracterização de justa causa de indisciplina impescinde de uma série de atos tidos como patenteadores da postura de indisciplinado do trabalhador, a insubordinação, regra geral, acontece por força de um só ato faltoso do empregado.

É que na maioria das vezes a insubordinação é manifesta através de ato tido como grave, enquanto, para se intitular o obreiro de indisciplinado, são necessários vários atos faltosos, que se repetem ao longo da relação de emprego, que por natureza é de trato sucessivo.

Como se examinou em relação aos outros tipos de justas causas, na indisciplina e na insubordinação, impende que se leve em conta o local da prática do ato que há de ser considerado faltoso, seja por insubordinação ou por indisciplina.

Dessa forma, o não acatamento de ordem do preposto, fora do local de trabalho, seja no intervalo, seja fora da empresa, poderá ser atenuado, ou até mesmo eliminar a ocorrência da justa causa.

Há que se levar em conta, outrossim, que há determinadas atividades, como por exemplo, na indústria, em que a repetição de atos pelo empregado, durante toda a jornada, por horas, dias, semanas e meses a fio, torna-se paulificante, a ponto de abalar sua estrutura emocional, tornando o obreiro cada vez mais irritadiço, e por via de consequência, mais susceptível de vir a refutar uma ordem específica, ou padrão de comportamento esperado, adotado no regulamento da empresa.

Também deve-se acrescentar que o maior rigor no que pertine à prática de atos de indisciplina ou insubordinação está diretamente proporcional ao nível do empregado na empresa, ou seja, quão maior for seu nível hierárquico e intelectual, maior há de ser seu discernimento, no sentido de adotar escorreita postura.

Tal discernimento propiciador da fronteira entre a justa causa em tela e seu perdão vê-se nitidamente a seguir, pelo que, obtempera Giglio: “Para só citar um exemplo esclarecedor, aliás muito comum na prática, socorremo-nos do lembrado por *Délio Maranhão*: ‘A recusa em apor o ciente em uma comunicação de suspen-

são não constituirá indisciplina se se tratar de um empregado de baixo nível intelectual, que possa, honestamente, supor que sua assinatura traduzirá concorrência com a aplicação da pena, prejudicando-lhe o direito de reclamar em juízo. O mesmo ato, porém, não se compreenderá, sem o caráter de falta, se o empregado, pela sua condição, tiver plena consciência da extensão de sua desobediência”<sup>6</sup>

Faz ainda, a boa doutrina, menção à chamada retorsão, que seria o revide imediato do empregado, a atitude ordenadora abusiva do empregador ou de preposto seu, que patenteia a maledicência da ordem proferida, ou mesmo a manifestação de perseguição ou rixa para com o obreiro, o qual, ato contínuo, refuta o cumprimento de tal ordem, defendendo sua honra e brio profissional, sem que esteja a dar ensanchas à ocorrência da indisciplina ou insubordinação.

Ousamos discordar de Wagner Giglio, quando o mesmo, em sua festejada *JUSTA CAUSA*, defende que seria desídia e não indisciplina a ocorrência de freqüentes faltas ao serviço, ou atraso na chegada do expediente, escorando-se o mencionado autor no fato de a desídia só poder acontecer no desempenho das respectivas funções do empregado, como diz a CLT. Ora, o desempenho da função engloba, regra geral, o cumprimento de horário pelo empregado, não se podendo fazer a mais falha das interpretações, a literal e restritiva, ao termo “desempenho da função”, como sendo, obrigatoriamente, o tempo líquido da jornada de trabalho prestada pelo obreiro, desvinculando o trabalhador da condição de empregado quando fora do horário de trabalho.

### 3 BIBLIOGRAFIA

- CESARINO JÚNIOR, A. F. *Direito social brasileiro*. 4. ed. São Paulo: Livraria Freitas Bastos, v. I e II, 1957.
- GIGLIO, Wagner. *Justa causa*. São Paulo: LTr, 2ª tir., 1981.
- HOUAISS, Antônio. KOOGAN, Abrahão. *Enciclopédia e dicionário ilustrado*, 1996, p. 266.
- MARANHÃO, Delio. *Instituições de direito do trabalho*. 12. ed., São Paulo: LTr, 1991.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa causa e despedida indireta*. Curitiba: Juruá, 1995.

---

6 MARANHÃO, Delio. *Instituições de Direito do Trabalho*. 12. ed., São Paulo: LTr, 1991.