

PRISÃO EM SEGUNDA  
**PRISÃO EM SEGUNDA**  
INSTÂNCIA E AS RELAÇÕES  
**INSTÂNCIA E AS RELAÇÕES**  
DE TRABALHO  
**DE TRABALHO**



*Federação das Indústrias do Espírito Santo*

## Da decisão do STF que decidiu pela inconstitucionalidade da prisão em segunda instância e sua influência nas relações de trabalho

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal mudou o posicionamento, e se manifestou contrário à prisão em segunda instância. O presidente da Corte, Ministro Dias Toffoli, proferiu o voto decisivo, que definiu pela inconstitucionalidade de prisão, após a condenação em segunda instância, somente devendo ocorrer ao final da ação criminal, caso o réu venha a ser condenado.

De alguma forma, tal posicionamento jurídico poderá gerar reflexos nas relações de trabalho e na vida das empresas?

Pois bem, segundo a alínea "d" do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, constitui motivo para aplicação de justa causa, para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, a condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

Isto significa que pode ocorrer de o empregado se envolver numa questão criminal, estando sujeito a um processo criminal, movido pelo Ministério Público, e uma condenação do Juiz Criminal. Juridicamente, não é exigido que os fatos que venham a determinar a condenação criminal estejam relacionados com o serviço.

Ocorre que em alguns casos a pena aplicada não é cumprida, pois o Juiz Criminal suspende a execução da pena, levando em consideração os antecedentes do réu ou a natureza do ato que praticou. Neste caso, em ocorrendo tal situação, o empregado poderá retornar ao trabalho, pois não estará caracterizada a justa causa prevista na CLT.

Porém, quando não houver a suspensão da execução da pena, e o réu for cumprir uma pena que prive sua liberdade de locomoção, ou seja, se for ficar preso num estabelecimento prisional, não poderá continuar no emprego, e a empresa poderá dispensá-lo por justa causa.

Outrossim, para haver a aplicação de justa causa é preciso que o empregado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado, visto que se a decisão ainda estiver em fase recursal, na segunda instância, por exemplo, não irá caracterizar a justa causa.

Em ocorrendo desta forma, a recente decisão do Supremo Tribunal Federal, sobre a prisão após a condenação em segunda instância, tendo definido que a execução da pena privativa de liberdade deverá ocorrer somente após o trânsito em julgado da ação criminal, em nada influenciará em relação à aplicação da justa causa trabalhista, visto que mesmo antes da decisão do Supremo, a justa causa somente poderia ser aplicada ao empregado que houvesse sido condenado numa ação transitada em julgado, em que não houvesse mais a possibilidade de interposição de qualquer recurso, e que tivesse sua liberdade de locomoção restringida, cumprindo pena restritiva de liberdade de ir e vir. Em assim sendo, em cumprindo a pena criminal, o empregado não tem como exercer suas atividades na empresa, e pode ser dispensado por justa causa pelo empregador.

Porém, no período em que o empregado estiver aguardando o resultado final do processo criminal, como estará solto, poderá continuar prestando serviços para a empresa, não podendo ser suspenso de suas atividades laborais, e nem dispensado por justa causa. Caso venha a ser dispensado sem justa causa, em decorrência de estar respondendo a uma ação criminal, existe o risco de a Justiça do Trabalho considerar a dispensa como discriminatória, com base na Lei nº 9.029/1995, que proíbe a adoção de práticas discriminatórias para admissão ou permanência da relação de trabalho, e determinar a reintegração do trabalhador ao emprego, além de condenar a empresa ao pagamento de uma indenização por danos morais.

Outrossim, se ao final do processo ocorrer a improcedência da ação penal, e a consequente absolvição do réu, ou seja, se o empregado for inocentado criminalmente, não poderá ser dispensado por justa causa.

No caso de ato de improbidade, que é outra hipótese de justa causa prevista na alínea "a" do art. 482 da CLT, que se configura pela ação ou omissão do trabalhador, revelando sua desonestidade, abuso, fraude ou má-fé, como, por exemplo, empregado que comprovadamente se apropria de numerário da empresa, tão logo a empresa conclua suas investigações, que comprovam o ato ilegal praticado, deverá dispensar o empregado por justa causa. Neste caso, em ocorrendo a instauração da ação criminal contra o trabalhador, a empresa não necessitará aguardar a solução final do processo, e a condenação do réu, com o cumprimento da pena restritiva de sua liberdade de locomoção, para o dispensar por justa causa, mas deverá fazê-lo tão logo tenha a comprovação do ato ilícito praticado pelo trabalhador, sob pena de perder uma das exigências para a aplicação da justa causa, que é a imediatidade, ou seja, a agilidade da empresa na rescisão contratual, mas desde que, ressaltamos, tenha prova robusta e incontestável dos atos ilícitos praticados pelo empregado.

mapeamento de seus processos internos, análise de todo o arcabouço jurídico no qual a empresa esta imersa, verificação do relacionamento com seus parceiros e uma avaliação técnica de todo seu ambiente de Tecnologia e Segurança da Informação.



### **Marco Antonio Redinz**

É advogado, professor universitário, escritor e membro do Conselho Temático da Micro e Pequena Empresa (Compem) e Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgãos de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).