

---

## A EXCEÇÃO DA VERDADE COMO INSTRUMENTO PARA REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

**Adriano Marcos Soriano Lopes**

**Solainy Beltrão dos Santos**

### RESUMO

A justa causa obreira implica em ruptura traumática do vínculo empregatício, não tendo o empregado meio de se contrapor à extinção do pacto laboral no âmbito administrativo interno da empresa. O presente estudo visa a elucidar se o instituto da exceção da verdade pode ser utilizado em reclamatória trabalhista com o fim de fundamentar a reversão da falta grave cometida pelo empregado. Utilizando-se do método dedutivo, a pesquisa, primeiramente, pervagará o tratamento doutrinário e normativo da justa causa obreira, bem como a concepção doutrinária e legal sobre a exceção da verdade para, por fim, examinar a compatibilidade do referido instituto penal com o processo e do direito do trabalho.

**Palavras-Chave:** Justa causa obreira. Exceção da verdade. Adequação.

### ABSTRACT

The just cause of the worker implies a traumatic rupture of the employment relationship, not the employee's employment being opposed to the termination of the work in the administrative scope of the company. The present study aims to elucidate whether the institute of the exception of the truth can be used in labor claims with the purpose of fundamental reversal of the serious misconduct committed by the employee. Using the deductive method, a research, initially, will pervade the doctrinal and normative treatment of the just cause of the worker, as well as a doctrinal and legal creation on

---

Adriano Marcos Soriano Lopes

Juiz do Trabalho Substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Ciências do Trabalho pela Faculdade Lions. E-mail: amslopes@trt3.jus.br.

Solainy Beltrão dos Santos

Juíza do Trabalho Substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Especialista em Inovações em Direito Civil e seus Instrumentos de Tutela pela Universidade Anhanguera-Uniderp. E-mail: solainy@trt3.jus.br

the exception of the truth to, finally, examine the reference of the penal institute with with the process and labor law.

**Keywords:** Fired for just cause. Exception from the truth. Adequacy.

## 1 INTRODUÇÃO

A justa causa obreira é uma das modalidades de extinção do pacto empregatício mais traumática, já que implica em não pagamento da maioria dos haveres rescisórios, com exceção dos direitos já adquiridos. Por corolário, o ordenamento jurídico pátrio estabelece as hipóteses em que tal forma de ruptura contratual pode ocorrer e a doutrina fixa diversos requisitos com o intuito de sistematizar o exercício do poder empregatício, neste tocante.

Nesse ínterim, não tendo o empregado uma medida defensiva na seara interna da empresa para se opor à aplicação da penalidade máxima contratual, deve se valer da reclamação trabalhista para buscar reverter a modalidade de extinção do vínculo de emprego e assegurar a percepção das parcelas rescisórias devidas.

Com o objetivo de trazer luzes a essa temática, este trabalho visa a elucidar se o instituto da exceção da verdade pode ser manejado para instrumentalizar o argumento obreiro de reversão da extinção do vínculo empregatício por cometimento de falta grave que viole à reputação do empregador ou seus prepostos, quando busca comprovar ser verdadeira a imputação impingida.

Para tanto, este artigo tratará da matéria em duas etapas, utilizando-se do método dedutivo, abordando, primeiramente, a conceituação doutrinária e normativa acerca da justa causa obreira. Após, será examinado o tratamento doutrinário e legal sobre o instituto da exceção da verdade e, por fim, a compatibilização deste último à seara trabalhista.

A importância da temática se impõe no campo do Direito e Processo do Trabalho, na medida em que a modalidade rescisória da justa causa obreira deve ser restrita a casos justificáveis e inoponíveis pelo trabalhador.

## 2 A JUSTA CAUSA OBREIRA

O contrato de emprego é um pacto comutativo e sinalagmático que suscita

direitos e obrigações equivalentes e recíprocos, cabendo ao empregador a obrigação de pagar pelo serviço prestado (dever) e dirigir a prestação do serviço (direito) e para o empregado também haverá a obrigação de prestar serviço (dever) e receber pelo serviço prestado (direito).

Nas palavras de Martinez (2020, p. 1211):

Diante dessa lógica estrutural, que envolve equivalência, oposição e equilíbrio, pode-se afirmar que o contrato de emprego produz, independentemente de ajuste expresso, um conjunto de deveres naturalmente exigíveis de cada um dos contratantes. Estabelece-se, na verdade, um sistema paralelo, onde o dever jurídico de um contratante seja, por espelho, a razão da exigibilidade do dever do outro contratante.

Daí decorre um importante efeito do contrato de trabalho que é o poder empregatício como sendo um arcabouço de prerrogativas em benefício do empregador no âmbito do contrato de trabalho.

Segundo Delgado (2019, p. 791) “poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”.

Tal prerrogativa ainda é conhecida como poder hierárquico que, conforme o mesmo autor (2019, p. 791), seria “o poder deferido ao empregador no âmbito da relação de emprego consistente em um conjunto de atribuições com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços”.

O poder hierárquico, nesses moldes, seria o poder quem tem o empregador de dirigir (poder diretivo), regulamentar (poder regulamentar), fiscalizar (poder fiscalizatório) e disciplinar (poder disciplinar) sua atividade empresarial por meio de seus empregados.

O poder diretivo, na visão de Nascimento (2011, p. 695) “é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”. No mesmo sentido, Delgado (2019, p. 793) aduz que tal poder seria:

o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive

o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

Por sua vez, o poder regulamentar, é conceituado por Delgado (2011, p. 793) como “o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”.

Já o poder fiscalizatório ou poder de controle seria, na doutrina de Delgado (2019, p. 795) o “conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”.

Ademais, o poder disciplinar, consoante Nascimento (2011, p. 696) é “o direito do empregador de exercer a sua autoridade sobre o trabalho de outro, de dirigir a sua atividade, de dar-lhe ordens de serviço e de impor sanções disciplinares”. Com similar entendimento, Delgado (2019, p. 798) afirma ser “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”.

Nessa ordem de ideias, o empregador, no uso dessas prerrogativas contratuais pode rescindir o contrato de trabalho por justa causa, caso o empregado incida, por exemplo, em alguma das faltas graves descritas nos arts. 158, parágrafo único; 235-B; 240, parágrafo único; 433, I e II; e 482, todos da CLT.

Semanticamente, convém apresentar a crítica de Giglio (2000, p. 16) aos termos justa causa e falta grave:

justa causa sempre nos pareceu uma expressão infeliz, porque causa não tem nela sentido jurídico, mas popular, e justa (ou injusta) poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da rescisão, nunca o próprio motivo ou causa. Assim, a justa causa não seria nem justa, nem causa, e melhor andaríamos se a ela nos referíssemos seguindo o exemplo da lei como motivo da rescisão.

(...)

Não menos infeliz é a expressão falta grave, onde o primeiro termo não significa ausência, carência ou escassez e sim engano, falha, defeito ou infração. E grave no sentido de importante, intensa ou grande, deve ser toda e qualquer infração, pois as veniais não se caracterizam sequer justa causa, como se verá. Via de consequência, afirmar-se que alguém cometeu uma falta grave não teria, a rigor, o sentido técnico pretendido, ensejando dúvidas.

De todo modo, justa causa é a prática de ato grave por um dos contratantes que autoriza a resolução contratual ou nas palavras de Nascimento (2011, p. 1202) é “ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico.”

A doutrina diverge quanto a considerar justa causa e falta grave como sinônimos, defendendo Delgado (2019, p. 1413) que “a falta grave corresponde à justa causa que tenha sido apurada formalisticamente, por meio de ação judicial de inquérito, nos moldes do art. 494, caput, e arts. 853 a 855 da CLT”, ou seja, a falta grave seria própria de empregado estável.

A Consolidação da Leis do Trabalho enumera as hipóteses comuns de justa causa nos arts. 482 (obreira) e 483 (patronal), mas não estabelece os requisitos para sua configuração.

Na visão de Calvo (2020, p. 424), “apesar de cada doutrinador apresentar o seu conjunto de requisitos configuradores da justa causa, podemos elencar como requisitos universais: 1) taxatividade; 2) imediatidade; 3) proporcionalidade da pena; 4) análise do histórico laboral do empregado.”

Consolidando o entendimento da doutrina pátria, pode-se entender que, quanto aos requisitos para aplicação, a estrutura da justa causa obreira corporifica-se na presença de elementos subjetivos, objetivos e circunstanciais, tais como, gravidade/proporcionalidade (falta grave o suficiente que impeça a continuidade do vínculo empregatício), tipicidade/taxatividade (previsão legal anterior das condutas do empregado), autoria obreira (empregado participa da conduta), dolo/culpa (autor da falta teve a intenção de praticar o ato ou o fez de forma imprudente/negligente/imperita), inalteração da punição (a penalidade aplicada não pode ser substituída por outra mais severa), equidade (empregador não pode tratar diferentemente a mesma conduta praticada por empregados diversos), gradação de penalidade (advertência e suspensão antes da aplicação da pena capital), imediatidade da punição/atualidade da falta (conduta gravosa do empregado deve corresponder a uma resposta punitiva breve do empregador), causalidade entre o fato e a dispensa (a conduta obreira deve ter sido a causa da punição), singularidade/*non bis in idem* (a uma conduta faltosa equivale a uma penalidade), passado funcional do empregado (condutas inadequadas

cometidas anteriormente) e ausência de perdão tácito/renúncia da aplicação da pena (práticas não punidas são consideradas esquecidas).

A respeito dos elementos objetivos, subjetivos e circunstanciais, elucida Delgado (2019, p. 1424):

Objetivos são os requisitos que concernem à caracterização da conduta obreira que se pretende censurar; subjetivos, os que concernem ao envolvimento (ou não) do trabalhador na respectiva conduta; circunstanciais, os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em face da falta e do obreiro envolvidos.

Alguns requisitos merecem tratamento mais pormenorizado diante das dúvidas que ensejam quanto à interpretação e aplicação no contexto do contrato de trabalho.

Nesse tocante, quanto à taxatividade ou tipicidade, cabe registrar que esta não é tão rigorosa quanto no Direito Penal, por ser mais flexível e plástica, observando que em algumas hipóteses para configuração da justa causa há ampla generalização, como o mau procedimento, por exemplo, comentando Delgado (2019, p. 1420) que “a plasticidade e imprecisão desse tipo legal trabalhista deixa-o muito distante do rigor formal exigido por um tipo legal penalístico”. Acrescenta, ainda, o mencionado jurista que (2019, p. 1421) “a legislação trabalhista prevê, de modo expresso, as figuras de infrações trabalhistas. Realiza previsão exaustiva, fiel ao princípio de que inexisteriam infrações além daquelas formalmente fixadas em lei.”

Salienta-se, ainda, que a jurisprudência criou duas correntes para justificar a tipificação da justa causa pelo empregador: a ortodoxa, que exige a correta classificação da tipificação, sob pena de descaracterização da falta grave; e a heterodoxa, que permite que o julgador enquadre a situação fática narrada em uma das hipóteses tipificadas na lei.

Quanto à ausência de perdão tácito e imediaticidade/imediatidade, bem como singularidade/*non bis in idem*, cabe pontuar as palavras de Delgado (2019, p. 1429):

O critério da ausência de perdão tácito relaciona-se, de maneira geral, com o anterior critério (imediaticidade). Efetivamente, se a falta não for imediatamente punida, tão logo conhecida pelo empregador, presume-se que foi tacitamente perdoada. A falta de imediaticidade gera, desse modo, a presunção de incidência do perdão tácito.

(...)

O critério da singularidade da punição (ausência de duplicidade punitiva) concretiza o princípio clássico do *non bis in idem* no âmbito do poder disciplinar. Por tal critério, não pode o empregador aplicar mais de uma pena em função de uma única falta cometida. Mesmo que se trate de um grupo de faltas, mas tendo uma unidade em seu cometimento (ilustrativamente, o empregado danifica uma máquina e, no mesmo instante, ofende sua chefia imediata), a punição tem de ser unitária.

Com efeito, o requisito da imediatidade/atualidade exige que o empregador aplique a penalidade o mais rápido possível a partir do momento que tenha conhecimento da falta, sob pena de ensejar o perdão tácito, mas convém ponderar que não há na CLT um prazo específico para tanto, variando de caso a caso. A esse respeito explica Barros (2017, p. 580):

Configura-se renúncia ou perdão tácito quando o empregador toma ciência do comportamento faltoso do empregado e mesmo assim permite que ele trabalhe por um lapso de tempo relativamente longo, não comprovando estivesse nesse período aguardando investigação contínua, cautelosa e criteriosa, a fim de, depois, romper o ajuste.

Ademais, a gradação da penalidade é engrenagem de caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar do empregador, pois transmite ao empregado a noção de inadequação de seu comportamento, permitindo a ressocialização no ambiente laboral, mas não existe no ordenamento jurídico um itinerário de punições que deve ser seguido, não sendo, portanto, critério absoluto para aplicação de penalidade trabalhista, lembrando apenas que o empregador não pode aplicar uma dupla punição pelo mesmo fato, sob pena de caracterizar *bin in idem*.

A respeito do dolo e da culpa, é relevante apontar o entendimento de Delgado (2019, p. 1426):

o Direito do Trabalho produz algumas adequações aos critérios penalistas e civilistas gerais concernentes à noção de dolo ou culpa. Em primeiro plano, a intenção e a culpa têm de ser examinadas em concreto, isto é, considerando-se o nível de escolaridade do obreiro, seu segmento de atuação profissional, seu nível socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes. Isso porque é evidente que a intenção dolosa ou a conduta culposa podem atenuar-se em função da maior simplicidade na formação pessoal, escolar e profissional do indivíduo.

Quanto à gravidade, esta deve ser avaliada, de regra, *in concreto*, considerando-se não apenas uma medida-padrão abstrata de conduta — o bom trabalhador — mas as condições pessoais do agente e outras circunstâncias concretas de tempo, meio, costumes, entoando Moraes Filho (1996, p. 129) que:

torna-se necessário que a falta imputada ao empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância, passados os quais desaparece a confiança característica do contrato de trabalho. Nos de menor gravidade agirá o empregador de acordo com a proporcionalidade da falta, punindo o culpado de maneira mais branda, correspondente ao maior ou menor grau da ofensa cometida, mas sem chegar ao extremo absoluto da rescisão da relação de emprego.

De qualquer modo, na aplicação da penalidade o empregador deve levar em consideração o caráter pedagógico que o exercício do poder empregatício/hierárquico na sua vertente disciplinar representa, de forma que este seja exercido com o intuito de ressocializar o empregado no universo de convivência laborativa, não tendo por objetivo principal a sanção, que é apenas instrumental, já que a exclusão do trabalhador do emprego deve ser realizada apenas excepcionalmente em casos devidamente justificáveis.

A hipótese de justa causa obreira que interessa ao presente estudo é a prevista no art. 482, k, da CLT, isto é, ato lesivo à honra e boa fama praticada contra o empregador e superiores hierárquicos, entendendo Leite (2019, p. 935) que, nesta hipótese, “a justa causa pode ocorrer mesmo fora do ambiente de trabalho.” Isso porque as ofensas ao empregador ou à chefia macula o contrato de trabalho, ainda que praticadas à distância.

Insta observar que o referido dispositivo prevê como forma de defesa dessa justa causa a legítima defesa, própria ou de outrem, quando a ofensa é física, cabendo questionar se é possível a utilização da exceção da verdade como meio defensivo, quando se trata de ofensa moral. Para tanto, o incidente processual referido será analisado no próximo tópico.

### **3. A EXCEÇÃO DA VERDADE**

A exceção da verdade é instituto previsto no art. 138, § 3º, do CP e admitido nos crimes de calúnia e nos crimes de difamação, exclusivamente, neste último caso,

se o ofendido é funcionário público e a ofensa se refere ao exercício de suas funções (art. 139, parágrafo único, do CP).

A respeito da exceção da verdade no Direito Processual Penal, leciona Gonçalves (2020, p. 407):

A exceção da verdade é um verdadeiro procedimento incidental, usado como meio de defesa, que deve ser apresentada no prazo da defesa prévia (se o procedimento tramitar no Jecrim, nas hipóteses em que a pena máxima da calúnia não supere dois anos), ou da resposta escrita (se a tramitação se der no juízo comum por estar presente alguma causa de aumento que retire a competência do Juizado Especial). O querelado pode arrolar testemunhas para confirmar a veracidade da imputação. O juiz, então, ouve as testemunhas arroladas por ambas as partes e, ao final, analisa a exceção da verdade. O ônus de provar a veracidade da imputação é do querelado, pois, como já mencionado, existe uma presunção — relativa — de que ela é falsa. Assim, caso ele prove cabalmente ser verdadeira a imputação, será absolvido da calúnia por atipicidade de sua conduta. Caso, todavia, não tenha êxito, será condenado, exceto, é claro, se houver alguma outra causa que impeça o decreto condenatório.

A exceção da verdade, nesses moldes, é incidente processual (meio de defesa indireto) que impede a análise do mérito do crime de calúnia (prejudicial), apto a viabilizar a prova da veracidade da imputação pelo ofensor, suposto caluniador, e se fundamenta no interesse público de apuração da efetiva responsabilidade penal, de modo a evitar o acobertamento e a impunidade.

Além do referido incidente, o art. 523 do CPP prevê a exceção de notoriedade, caso o fato imputado como crime seja publicamente conhecido, visando a demonstrar o suposto ofensor que apenas afirmou fatos que já eram de domínio público, de modo que sua conduta não pode atingir a honra objetiva da vítima, em razão da referida circunstância.

Para os fins deste trabalho e diante da limitação prevista no art. 139, parágrafo único, do CP, a análise se restringirá aos crimes de calúnia, pois o empregador mormente não se enquadra naquela hipótese legal.

O crime de calúnia encontra previsão no art. 138 do CP<sup>1</sup> e consiste em atribuir

1 ..... Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime: Pena — detenção, de seis meses a dois anos, e multa. § 1º Na mesma pena incorre quem, sabendo falsa a imputação, a propala ou divulga. § 2º É punível a calúnia contra os mortos.

falsamente a alguém um fato determinado, verossímil, definido como crime ou, ainda, propalar ou divulgar uma imputação atribuída por terceiro e que sabe ser falsa.

Nas palavras de Masson (2018, p. 204), “a calúnia nada mais é do que uma difamação qualificada, ou seja, uma espécie de difamação. Atinge a honra objetiva da pessoa, atribuindo-lhe o agente um fato desairoso, no caso particular, um fato falso definido como crime.”

O crime referido tutela, como dito, a honra objetiva, ou seja, a visão que o grupo social tem sobre o conjunto de qualidades físicas, morais e intelectuais do indivíduo, ou seja, a boa fama ou reputação da pessoa, ou melhor, aquilo que os outros pensam dela.

Na visão de Gonçalves (2020, p. 398):

Na calúnia o agente atribui a prática de um fato criminoso a outrem, ou seja, narra que alguém teria cometido um crime. Como a calúnia dirige-se à honra objetiva, é necessário que essa narrativa seja feita a terceiros e não ao próprio ofendido. Não basta, ademais, que o agente chame alguém de assassino, ladrão, estelionatário, pedófilo, corrupto etc., porque, em todos esses casos, o agente não narrou um fato concreto, mas apenas xingou outra pessoa — o que configura crime de injúria, conforme veremos adiante. A calúnia é o mais grave dos crimes contra a honra, exatamente porque pressupõe que o agente narre um fato criminoso concreto e o atribua a alguém.

Nesse ínterim, o crime de calúnia só existe se a imputação for falsa (elemento normativo), ou seja, se o agente sabe (dolo direto) ou tem dúvida (dolo eventual) que o crime não ocorreu ou o ofendido não é o autor do delito, persistindo o propósito de ofender a honra objetiva alheia (elemento subjetivo), não sendo mera brincadeira (que excluiria o dolo). De outro modo, sendo verdadeira a imputação, o fato é atípico, podendo incidir em erro de tipo se o agente faz uma imputação objetivamente falsa, acreditando sinceramente que ela é verdadeira, caso se demonstre, posteriormente, que houve engano injustificável da parte dele, não respondendo pelo crime.

Não é demais lembrar que a imputação falsa de contravenção penal não configura crime de calúnia, pois não se admite a analogia *in malam partem* no Direito Penal, podendo, todavia, caracterizar crime de difamação. Do mesmo modo pode ocorrer se o fato imputado deixar de ser crime (*abolitio criminis*), desaparecendo a calúnia, mas podendo configurar a difamação.

Acerca dos meios de execução deste tipo penal pontua Gonçalves (2020, p. 401):

A calúnia, tal como os demais crimes contra a honra, pode ser cometida de forma verbal, por escrito, por gestos ou por qualquer outro meio simbólico. É plenamente possível, por exemplo, que, com um gesto de mão, alguém indique que certa pessoa está cometendo ato de corrupção. O meio simbólico, por sua vez, pode ser uma *charge* publicada em um informativo, um quadro, uma escultura, uma encenação etc.

A calúnia pode ser: explícita ou inequívoca, quando feita ostensivamente, sem deixar qualquer margem de dúvida em torno da intenção de ofender; equívoca ou implícita, quando a ofensa é velada, sub-reptícia, ou seja, o agente dá a entender que alguém teria feito alguma coisa; e reflexa, quando o agente quer caluniar uma pessoa, mas, ao descrever o fato, atribuiu também crime a um terceiro.

No que tange à consumação, o crime de calúnia se consuma quando a imputação chega ao conhecimento de terceiro, mesmo que a reputação da vítima não seja efetivamente abalada, tratando-se de crime tentado se a ofensa não chegar a ciência de terceiro por circunstância alheia a vontade do agente, como, por exemplo, uma carta caluniosa extraviada. Sobre a questão, adverte Masson (2018, p. 206):

A calúnia verbal, em princípio, não comporta o conatus. Em se tratando de crime unissubsistente, ou o sujeito atribui falsamente a prática de crime a uma pessoa diversa da vítima, e o delito estará consumado, ou não o faz, e o fato será atípico. Entretanto, nos dias atuais e com o avanço cada vez mais crescente da tecnologia, é possível vislumbrar a tentativa de calúnia verbal nas conversas efetuadas mediante dispositivos informáticos (ou eletrônicos), a exemplo do que se verifica na perda de conexão de uma chamada via computador no momento em que o agente, depois de já ter conversado com alguém, iria efetuar a imputação falsa de um crime a terceira pessoa.

Na forma escrita é possível a tentativa, como no clássico exemplo da carta que se extravia, ou, modernamente, do e-mail corrompido recebido pelo seu destinatário.

Ademais, o crime pode ser praticado por qualquer pessoa contra qualquer pessoa física ou jurídica (apenas quanto a crimes ambientais, nesse caso, conforme art. 225, § 3º, da CRFB<sup>2</sup>) e até mesmo contra os mortos (art. 138, § 2º, do CP), mas nesse

2 § 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

último caso o sujeito passivo não é o falecido, que não mais é titular de qualquer direito, mas os familiares, interessados na manutenção da reputação *de cujus*.

Na calúnia, a falsidade da imputação é presumida relativamente, em razão do princípio da presunção de inocência, cabendo, portanto, ao ofensor provar, no mesmo processo, por meio da exceção da verdade, que a imputação é verdadeira, tornando o fato atípico.

Nessa toada, o sujeito ativo do crime de calúnia pode ser o empregado e o passivo o empregador, quando o empregado imputa falsamente um ato delituoso ao empregador ou divulga ou propala uma falsa imputação de que teve conhecimento, cabendo elucidar que não se admite a propalação ou divulgação o dolo eventual ou a tentativa, como esclarece Masson (2018, p. 206):

Essa modalidade do crime de calúnia é incompatível com o dolo eventual. A lei é clara nesse sentido ao estatuir a expressão “sabendo falsa a imputação”, indicativa de conhecimento efetivo da falsidade da imputação (dolo direto). Também não admite tentativa, pois ou sujeito relata o que ouviu, e o crime estará consumado, ou não conta, e inexistente crime. Essa é a posição dominante. Entendemos, contudo, ser admissível o conatus na conduta de “divulgar” (exemplo: o agente coloca um cartaz em uma árvore, mas, antes de ser lido por outras pessoas, um raio o destrói).

Com efeito, ao se deparar com a suposta calúnia obreira o empregador dispensa o empregado por justa causa, nos moldes do art. 482, k, da CLT.

Resta saber se o empregado, com o intuito de reverter a justa causa, pode utilizar do instituto da exceção da verdade em reclamação trabalhista a fim de comprovar que a imputação delituosa não era falsa e, portanto, a ofensa patronal seria inidônea.

#### **4. A EXCEÇÃO DA VERDADE INSTRUMENTALIZADA NA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA**

À primeira vista, o art. 482, k, da CLT afasta a hipótese de falta grave quando a ofensa física ao empregador ou ao superior hierárquico for cometida apenas em legítima defesa própria ou de outrem<sup>3</sup>, já que não prevê qualquer outra excludente ou

---

3 Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

modalidade defensiva, ainda que se trate de ofensa moral.

Transpondo a figura da exceção da verdade do Direito Processual Penal para o processo do trabalho, convém questionar se o empregado que for dispensado por justa causa por ter acusado o empregador de crime, ofendendo-lhe a honra objetiva (art. 482, k, da CLT), como, por exemplo, importunação sexual no ambiente de trabalho (art. 215-A do CP<sup>4</sup>), assédio sexual no local de labor (art. 216-A do CP<sup>5</sup>) e apropriação indébita previdenciária (art. 168-A do CP<sup>6</sup>), pode reverter a justa causa caso comprove que o fato era verdadeiro.

Entende-se que essa interdisciplinariedade é possível, podendo o empregado ajuizar reclamação trabalhista pretendendo a reversão da justa causa, alegando que a conduta delituosa imputada ao empregador é verdadeira e que a justa causa baseada na suposta calúnia ofendeu, na verdade, a sua honra objetiva (art. 483, “e”, da CLT), observando que o ônus da prova é do empregado, pois se trata de fato constitutivo de seu direito (art. 818, I, da CLT).

Cabe ponderar que existem exceções à autorização do manejo da exceção da verdade, como as descritas no § 3º do art. 138 do CP<sup>7</sup>, quando, por exemplo, o ofendido, no caso empregador, for absolvido por sentença transitada em julgado do crime imputado pelo empregado, já que, neste caso, a presunção de falsidade da imputação torna-se absoluta.

Crítico da solução adotada pelo legislador, Gonçalves (2020, p. 410) vaticina:

O crime imputado pode ser de ação pública ou privada. Em qualquer caso, se já existe sentença absolutória transitada em julgado em relação a tal crime, a presunção de falsidade da imputação torna-se absoluta, não sendo possível opor-se a exceção da verdade, ainda que se alegue a existência de novas provas não juntadas no processo

4 Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro: Pena - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

5 Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

6 Art. 168-A. Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

7 § 3º - Admite-se a prova da verdade, salvo: I - se, constituindo o fato imputado crime de ação privada, o ofendido não foi condenado por sentença irrecorrível; II - se o fato é imputado a qualquer das pessoas indicadas no nº I do art. 141; III - se do crime imputado, embora de ação pública, o ofendido foi absolvido por sentença irrecorrível.

originário em que o ofendido (da calúnia) foi absolvido. O argumento é de que a absolvição transitada em julgado impede que se reabra discussão em torno do tema.

Entendemos equivocada a regra. Com efeito, se a absolvição nos autos originários se deu por insuficiência de provas, deve ser possível o uso de novas provas em exceção da verdade. Realmente a ação originária não poderá ser reaberta porque não existe revisão criminal *pro societate*. É absurdo, contudo, impossibilitar a defesa do querelado em situações como esta, fazendo com que seja condenado apesar de ter feito uma imputação verdadeira.

Nesse sentido, haverá a possibilidade de condenação criminal por calúnia, ainda que a imputação seja verdadeira, já que o ofensor no crime de calúnia não terá a oportunidade de comprovar a atipicidade de sua conduta, por meio da exceção, configurando-se violação do princípio da ampla defesa (art. 5º, LV, da CRFB), como entende Masson (2018, p. 210) ao afirmar que: “constituindo-se a exceção da verdade um meio de defesa, qualquer restrição à sua utilização, como ocorre nas três alíneas do art. 138, § 3º, do Código Penal, viola o princípio constitucional da ampla defesa (art. 5º, inc. LV)”.

Entrementes, tal limitação não se aplica ao processo não criminal, considerando que o art. 935 do CC dispõe que “a responsabilidade civil é independente da criminal, não se podendo questionar mais sobre a existência do fato, ou sobre quem seja o seu autor, quando estas questões se acharem decididas no juízo criminal.” No mesmo sentido o art. 65 do CPP quando dispõe que “não obstante a sentença absolutória no juízo criminal, a ação civil poderá ser proposta quando não tiver sido, categoricamente, reconhecida a inexistência material do fato.”

Ou seja, se o empregador tiver sido absolvido do crime imputado pelo empregado na seara penal por falta de provas, o que quer significar que não se esgotou a discussão acerca da materialidade/existência do crime ou da autoria, não pode utilizar o incidente da exceção da verdade quando da apuração do crime de calúnia na esfera penal, em razão da ressalva prevista no art. 138, § 3º, III, do CP, mas poderá utilizar de idêntico argumento no juízo trabalhista, pois a coisa julgada criminal, na hipótese, não terá efeitos na esfera cível.

Demais disso, sendo a prova o meio destinado a mostrar a verdade dos fatos, não há razão jurídica para impedir que o trabalhador/reclamante venha a produzi-la para comprovar que a imputação indigitada era verdadeira, observando os ditames constitucionais.

Por fim, entende-se que a exceção da verdade pode ser utilizada no processo

do trabalho quando o empregado, demitido por justa causa em razão de supostamente caluniar o empregador, pretender comprovar a veracidade do crime cometido por este, independentemente das restrições previstas no CPP, de modo a possibilitar a reversão da justa causa que lhe foi aplicada e, em caso de êxito probatório, garantindo-lhe todos os direitos trabalhistas de uma dispensa injusta.

#### 4 CONCLUSÃO

O poder empregatício/hierárquico é gênero da espécie poder disciplinar, o qual deve nortear o empregador na aplicação da penalidade, levando em consideração o seu caráter pedagógico com o intuito de ressocializar o empregado no universo de convivência laborativa, relegando a aplicação da justa causa obreira apenas excepcionalmente, em casos devidamente justificáveis e previstos no ordenamento jurídico, bem como atendendo aos requisitos disciplinados pela doutrina pátria.

A ofensa prevista como falta grave no art. 482, k, da CLT pode implicar em cometimento de crime de calúnia pelo empregado, sendo a exceção da verdade um meio de defesa do Direito Processual Penal que pode ser transposto para o Direito Processual do Trabalho, de modo que o empregado pode utilizar do instituto referido como instrumento processual com o fim de comprovar a veracidade do cometimento de crime pelo empregador e reverter a justa causa que lhe foi aplicada, não se aplicando as restrições previstas no CP para o manejo da exceção da verdade, por implicar em violação ao direito de ampla defesa.

#### REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. *Código Civil*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm)>. Acesso em: 20.jan.2022.

\_\_\_\_\_. *Código de Processo Penal*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3689.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm)>. Acesso em: 23. jan.2022

\_\_\_\_\_. *Código Penal*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 13.fev.2022.

\_\_\_\_\_. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 24.02.2022

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil (1988)*. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 15.fev.2022.

CALVO, Adriana. *Manual de direito do trabalho*. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GIGLIO, Wagner D. *Justa causa para despedimento do empregado*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GONÇALVES, Victor Eduardo Rios. *Direito penal esquematizado – parte especial*. Coleção esquematizado® / coordenador Pedro Lenza – 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINEZ, Curso de direito do trabalho / Luciano Martinez. – 11. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2020.

MASSON, Cleber. *Direito penal: parte especial: arts. 121 a 212*. 11. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

MORAES FILHO, Evaristo. *A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. 1ª ed. São Paulo: LTr, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.