

# ***A SENTENÇA CRIMINAL CONDENATÓRIA E A RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO***

---

**RUY ROSADO DE AGUIAR JÚNIOR\***  
*Ministro do Superior Tribunal de Justiça*

1. O artigo 482, letra d, da CLT, considera justa causa para a resolução do contrato de trabalho “a condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da pena”.

Não se trata de falta, do ponto de vista trabalhista, pois o empregado não viola cláusula contratual nem dever jurídico imposto por norma de direito do trabalho, mas sim de causa legalmente prevista para que o empregador resolva o contrato pela impossibilidade de sua execução (Antonio Lamarca, Manual das Justas Causas, 2ª ed., pág. 404 e seguintes). Os autores estão acordes em que não é propriamente a existência da condenação criminal transita em julgado que constitui a justa causa, mas sim a execução da pena, que cria obstáculo intransponível à continuidade da execução do contrato laboral. “Só servem como justas causas as condenações criminais que impedem a continuidade física da prestação do trabalho” (Russomano, Comentários, 3ª ed., v. II/682).

Assim posta a questão, facilmente se alcança a primeira limitação à regra legal: somente a condenação em pena privativa da liberdade é que permite a incidência do artigo 482, alínea d, excluída a pena de multa e as restritivas de direitos.

2. A nova parte geral do Código penal, editada pela Lei 7.209, de 11 de julho de 1984, eliminou a distinção entre penas principais e acessórias, mantendo tão somente as penas privativas da liberdade (reclusão e detenção) e multa.



<http://bdjur.stj.gov.br>

---

\* Aposentado do cargo de Ministro do STJ, a partir de 12/8/2003.  
AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de. A Sentença criminal condenatória e a resolução do contrato de trabalho. **Revista LTr**: legislação do Trabalho e Previdência Social, V. 52, n. 9, p. 1068-1070, Set. de 1988.

As penas privativas da liberdade podem ser substituídas por penas restritivas de direitos (art. 44 do C. Penal) ou pela multa (art. 60, § 2º, CP). As penas restritivas de direitos são: prestação de serviços à comunidade, interdição temporária de direitos; limitação de fim de semana. A substituição da pena de prisão pela restritiva de direito dá-se quando:

I — no crime doloso, a pena privativa for inferior a um ano; no crime culposos, qualquer que seja a pena;

II — o réu não for reincidente;

III — as circunstâncias subjetivas e objetivas indicarem que a substituição é suficiente (art. 44 do CP).

A substituição da pena privativa da liberdade pela de multa é possível quando: I — a pena aplicada não for superior a seis meses; II — atendidos os incisos II e III acima (art. 60, § 2º, CP).

Em resumo, nos crimes dolosos com pena aplicada inferior a um ano, e nos culposos, qualquer que seja pena, atendidos os demais requisitos de ordem subjetiva e objetiva, acima enumerados, a pena privativa da liberdade aplicada será substituída por pena restritiva de direitos; se a pena for até seis meses, a substituição será pela multa.

As penas restritivas de prestação de serviços à comunidade e de limitação de fim de semana serão cumpridas pelo tempo da pena privativa da liberdade aplicada. A primeira, "durante oito horas semanais, aos sábados, domingos e feriados ou dias úteis, de modo a não prejudicar a jornada normal de trabalho" (art. 46 do CP); a segunda, "consiste na obrigação de permanecer, aos sábados e domingos, por cinco horas diárias, em casa de albergado ou outro estabelecimento adequado" (art. 48 CP). Como se vê, a execução dessas penas substitutivas não impede a



normal continuidade do contrato de trabalho do condenado, não sendo por isso motivo para a sua resolução. Se o condenado trabalha nos dias que a lei normalmente prevê para o cumprimento da pena, o juiz da execução deverá atentar para isso e fazer a necessária adaptação, para que não haja coincidência de horários.

3. Observa-se que entre as penas restritivas de direito encontram-se as de interdição temporária de direitos (art. 43, II, CP), que são explicitadas no artigo 47: 1 — proibição do exercício do cargo, função ou atividade pública, bem como de mandato eletivo; II — proibição do exercício de profissão, atividade ou ofício que dependam de habilitação especial, de licença ou autorização do poder público; III — suspensão de autorização ou de habilitação para dirigir veículo.

A aplicação destas penas substitutivas pode gerar real impossibilidade de continuidade da prestação do trabalho pelo empregado condenado. Assim, no caso de uma pena de reclusão de dez meses ser substituída pela proibição do exercido da atividade que o condenado exerce na empresa, na condição de empregado, ele estará incapacitado para o desempenho do seu trabalho durante aqueles dez meses, o que constitui justa causa para a resolução. Se o condenado por crime culposo de trânsito é o motorista da empresa, a pena de prisão aplicada poderá ser substituída pela de suspensão da habilitação para dirigir veículo, o que levará à mesma impossibilidade.

As penas substitutivas de interdição temporária 'aplicam-se para todo o crime cometido no exercício de profissão, atividade, ofício, cargo ou função, sempre que houver violação dos deveres que lhes são inerentes' (art. 56). Sendo cabível a substituição, ela será obrigatoriamente para uma de interdição temporária quando a sentença criminal expressamente declarar que o crime foi cometido com violação aos deveres inerentes da profissão, atividade, etc.



Para o empregado, esta pena substitutiva, apesar de prevista na lei como uma vantagem, é na verdade um mal tão grande quanto a própria execução da pena privativa da liberdade, pois lhe impede a prestação do trabalho, se a interdição recair sobre a mesma atividade que exerce na empresa. Pode ser até pior do que a execução da pena de prisão, pois as penas curtas serão cumpridas em regime de prisão albergue, permissivas da continuidade da relação, conforme veremos adiante. A solução para o impasse, que gera situação de injustiça, agravando a situação daquele que a lei pretendia beneficiar, está na voluntária alteração temporária da atividade desenvolvida pelo condenado na empresa, enquanto persistir a interdição, ou na consideração desse efeito danoso pelo juiz criminal, da sentença ou da execução da pena, a fim de que não efetue a substituição que, no seu conjunto, se mostra efetivamente gravosa.

4. Pode-se, então, afirmar que a sentença criminal condenatória que tenha imposto ao réu uma pena privativa da liberdade, substituída por pena restritiva de direito, não é causa de resolução de contrato, salvo quando a pena restritiva for de interdição de direito, de execução incompatível com a continuidade da prestação do serviço na empresa.

5. A pena privativa da liberdade, aplicada a réu semi-imputável (art. 26, parágrafo único, CP), que necessita de especial tratamento curativo, poderá ser substituída por medida de internação em estabelecimento psiquiátrico ou pela sujeição a tratamento ambulatorial, pelo prazo mínimo de um a três anos. Se a medida recomendada for a internação, a substituição em nada alterará o efeito resolutivo da sentença condenatória, pois permanecerá o obstáculo para a continuidade no emprego. Contudo, se a pena de prisão vier a ser substituída por medida de segurança de sujeição a tratamento ambulatorial, quando o condenado apenas deverá se deslocar em certos horários ao lugar indicado para



submeter-se ao tratamento, desaparece a causa para a dissolução do contrato, se possível conciliar a prestação do trabalho com a sujeição ao tratamento.

6. A sentença absolutória por inimputabilidade do réu (art. 26, caput, CP: doença mental ou desenvolvimento mental incompleto ou retardado), que reconheça expressamente a periculosidade do agente e por isso lhe imponha medida de segurança de internação em estabelecimento psiquiátrico, tem, no âmbito da relação de emprego, o mesmo efeito da sentença condenatória, pois se trata de medida detentiva cuja execução impossibilita o cumprimento da obrigação trabalhista.

7. A pena substitutiva pode ser cassada, revertendo o condenado à situação anterior, isto é, deverá cumprir a pena privativa da liberdade imposta na sentença, quando: I - sobrevier condenação, por outro crime, a pena privativa de liberdade cuja execução não tenha sido suspensa; II — ocorrer o descumprimento injustificado da restrição imposta (art. 45, CP).

Em tal eventualidade, o condenado retorna à mesma situação do que não teve direito à substituição, quanto ao restante da pena, devendo ser examinado o regime carcerário a que está submetido para averiguação do efeito impeditivo ou não da prestação do trabalho.

8. Se não couber a substituição por pena restritiva de direito, poderá a privativa de liberdade ter sua execução suspensa condicionalmente. Há, atualmente, dois tipos de SURSIS: (a) comum, concedido a réu condenado até dois anos, que não seja reincidente em crime doloso, quando as circunstâncias subjetivas e objetivas autorizam a concessão do benefício (art. 77 CP); (b) o especial, quando o condenado reparou o dano, salvo impossibilidade, e todas as circunstâncias lhe foram favoráveis (art. 78, § 2º). A pena ficará suspensa por um período de provas que pode ir de 2 a 4 anos, durante o qual o condenado deverá, no



sursis comum, submeter-se durante um ano a prestação de serviços à comunidade ou limitação de fim de semana, e depois, as outras condições impostas pelo juiz na sentença; no sursis especial, durante todo o tempo estará sujeito apenas às condições mencionadas na sentença, sem o período inicial de cumprimento de pena restritiva de direito.

A lei trabalhista prevê especialmente a hipótese de suspensão condicional da pena (art. 482, d, in fine). Seja o sursis comum seja o especial, não há razão para a resolução do contrato porque estão asseguradas as condições para a manutenção do emprego.

9. A sentença condenatória a uma pena privativa da liberdade, não substituída nem suspensa condicionalmente, pode não ser causa para a resolução do contrato de trabalho.

O réu condenado a pena de prisão até quatro anos, não reincidente, tem direito ao cumprimento da pena em regime de prisão albergue, no qual 'fora do estabelecimento e sem vigilância, trabalhar, freqüentar curso ou exercer outra atividade autorizada, permanecendo recolhido durante o período noturno e nos dias de folga' (art. 36, § 1º, CP).

Para estes casos, não há exigência de cumprimento de um tempo mínimo de prisão, havendo desde o início a possibilidade de continuação no emprego.

O condenado que deva cumprir a pena em regime semi-aberto (reincidente ou com pena superior a quatro anos) também tem o direito ao trabalho externo em empresas privadas, mas para eles exige-se o cumprimento de um sexto (1/6) da pena. Conforme a quantidade da pena, será motivo suficiente para impedir a continuidade do contrato.

10. A condenação à pena de prisão até trinta dias, que não tenha sido suspensa ou substituída também não fornece motivo para a resolução: “Se, como tem entendido a jurisprudência, o abandono de emprego não se caracteriza antes de decorridos trinta dias de ausência do empregado, desde que, por outro modo, não se positive a intenção do empregado de dar por finda a relação, nada mais justo do que adotar igual prazo para que se configure a justa causa resultante da condenação do empregado, isto é, para que se caracterize a impossibilidade da continuação do contrato” (Délio Maranhão; no mesmo sentido, Dorval Lacerda, A Falta Grave, pág. 158-59).

11. Já a concessão do livramento condicional não atua favoravelmente à continuidade da relação de emprego porque pressupõe o cumprimento de parte da pena, por tempo relativamente longo. O livramento condicional é incidente da execução de pena privativa de liberdade igual ou superior a dois anos, concedido somente depois de cumprido 1/3 ou metade da pena, o que significa que já antes da sua concessão se caracterizara a justa causa.

A prisão provisória, resultante de prisão em flagrante, prisão preventiva ou pronúncia não é decretada através de sentença condenatória, daí porque não pode motivar resolução com base no artigo 482. Sentença condenatória é apenas aquela que, reconhecendo a culpabilidade do réu que praticou ação típica e antijurídica, impõe-lhe uma sanção penal.

REVISTA



1937 — 1988

LEGISLAÇÃO DO TRABALHO  
E PREVIDÊNCIA SOCIAL

*Diretor Responsável*  
ARMANDO CASIMIRO COSTA

*Redator*  
ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO

*Fundador* VASCO DE ANDRADE

NESTE NÚMERO

- 1 — DIREITO DE GREVE
- 2 — O PODER JUDICIÁRIO E A NOVA CONSTITUIÇÃO
- Redação
- WASHINGTON LUIS E A QUESTÃO SOCIAL  
Evaristo de Moraes Filho
- SERVIDOR PÚBLICO — REQUISIÇÃO — VÍNCULO DE EMPREGO  
José Alberto Couto Maciel
- PERÍCIA JUDICIAL NO PROCESSO TRABALHISTA  
Francisco Meton Marques de Lima
- O CONTRATO ADMINISTRATIVO DE TRABALHO  
João Batista de Oliveira Rocha
- EFICÁCIA DA SENTENÇA: "ASTREINTES"  
Vicente José Malheiros da Fonseca
- CUSTAS EXECUTIVAS  
João Bosco Leopoldino da Fonseca
- CONCEITO DIVERGENTE DE FORÇA MAIOR  
J. Antero de Carvalho
- A SENTENÇA CRIMINAL CONDENATÓRIA E A RESOLUÇÃO DO  
CONTRATO DE TRABALHO  
Ruy Rosado de Aguiar Júnior

Sumário na última folha

ANO 52 — N.º 9 — SETEMBRO DE 1988

A Revista LTr, com circulação em todo o território nacional, é repositório autorizado para indicação de julgados registrado no Supremo Tribunal Federal sob n.º 009/85 e no Tribunal Federal de Recursos sob n.º 3/85. Os acórdãos publicados neste número correspondem, na íntegra, às cópias obtidas nas Secretarias dos respectivos Tribunais.

SÃO PAULO



BRASIL

REFERÊNCIA:

AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de. A sentença criminal condenatória e a resolução do contrato de trabalho. **Revista LTR**: legislação do trabalho e previdência social, São Paulo, ano 52, n. 9, p. 1.068-1.070, set. 1988.