

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

WILLIAM MARTIN HECKE

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

**CURITIBA
2018**

WILLIAM MARTIN HECKE

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

**Monografia apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Bacharel em Direito, do
Centro Universitário Curitiba.**

**Orientadoras: Prof^a. Aláisis Ferreira Lopes e Prof^a.
Erika de Campos.**

**CURITIBA
2018**

WILLIAM MARTIN HECKE

CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito da Faculdade de Direito de Curitiba, pela Banca Examinadora formada pelos professores:

Orientadora: _____
Prof^a. Erika de Campos

Prof. Membro da Banca

Curitiba, de de 2018.

À Deus por ter me abençoado mais do que mereço,
e aos meus pais DANTE e JULIA,
que me possibilitaram ser estudante e bacharel,
eternas presenças.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à meu pai Dante Hecke, que sempre foi a minha maior fonte de inspiração e força. Sou grato a minha mãe e irmã por acreditarem e me apoiarem durante toda a jornada na graduação.

Aos meus amigos, parentes e professores pelas palavras de incentivo, conhecimento, destreza e companheirismo.

A querida professora Alaísis Ferreira Lopes, por aceitar ser minha orientadora, sempre muito solícita e gentil. Deus a consagrou anjo durante a conclusão do presente trabalho, mas será lembrada com muito carinho para sempre.

A professora Erika Campos por aceitar ajudar a concluir o percurso final desta monografia.

*“Com sabedoria se constrói a casa,
e com discernimento se consolida.
Pelo conhecimento os seus cômodos se enchem
do que é precioso e agradável”.*
(PROVÉRBIOS 24;3-4)

RESUMO

O trabalho desenvolvido objetiva contextualizar a justa causa dentro da legislação trabalhista atualizada, inclusive fazendo menção ao advento da Reforma Trabalhista, introduzida pela lei nº 13.467 de 2017 que incluiu a letra “m” ao artigo 482 da CLT, “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, de decorrência da conduta dolosa do empregado”. A justa-causa conceitua-se como todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes da relação empregatícia, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o Empregador ou para o Empregado. A justa causa caracteriza-se essencialmente, portanto, pela prática de uma infração. Contudo nem toda infração ou ato faltoso, entretanto, configura justa causa para rescisão do contrato de trabalho, pois mostra-se necessário averiguar se o ato se revista de gravidade, como será visto. Na prática forense, justa causa e falta grave são utilizadas indiscriminadamente como expressões sinônimas. Alguns autores chegam a negar qualquer distinção válida entre elas. Diante desse conceito legal, torna-se incorreta a menção de falta grave do empregador, e ao empregado basta provar uma das *justas causas* arroladas no art.483 para justificar a rescisão por sua iniciativa, com direito a perceber indenização em dobro. A justa causa é uma punição ao empregado pela qual ele perde praticamente todos os direitos de rescisão, como aviso prévio, férias proporcionais, 1/3 de férias, 13º salário, FGTS, multa de 40% e seguro-desemprego. Contudo, caso o empregado tenha menos de um ano de carteira assinada e seja demitido, terá direito apenas ao salário-família e ao saldo de salário mensal. Já o trabalhador que possui mais de um ano de serviço tem direito a receber seu salário mensal, suas férias proporcionais, inclusive as vencidas, e também o salário-família.

Palavras-chave: justa causa, falta grave, rescisão do contrato de trabalho, prática de infração.

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
1 INTRODUÇÃO	9
2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	11
2.1 HISTÓRICO MUNDIAL DO DIREITO DO TRABALHO	11
2.2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	14
3 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	17
3.1 FONTES MATERIAIS DO DIREITO DO TRABALHO	17
3.2 FONTES FORMAIS DO DIREITO DO TRABALHO	17
3.2.1 Constituição Federal de 1988.....	18
3.2.2 Leis.....	19
3.2.3 Decretos do Poder Executivo	19
3.2.4 Sentença Normativa	20
3.2.5 Convenção Coletiva e Acordo Coletivo	20
3.2.6 Laudo ou Sentença Arbitral	21
3.2.7 Regulamento de Empresa	21
3.2.8 Costumes	22
4 DO CONTRATO DE TRABALHO.....	23
4.1 REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO.....	23
4.1.1 Da Pessoalidade	24
4.1.2 Subordinação	24
4.1.3 Da Onerosidade	24
4.1.4 Habitualidade	25
4.1.5 Alteridade e Risco do Empregador.....	25
4.2 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO	26
4.3 EMPREGADOR	26
4.4 EMPREGADO	27
5 MODALIDADES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	28
5.1 EXTINÇÃO DO CONTRATO POR PEDIDO DE DEMISSÃO	28
5.2 RESCISÃO DO CONTATO DE TRABALHO POR FALTA DO EMPREGADOR.....	28
5.3 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TARBALHO POR APOSENTADORIA	29
5.4 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO PELO DESAPARECIMENTO DE UMA DAS PARTES	30
5.5 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MORTE DO EMPREGADO	30
5.6 MORTE DO EMPREGADOR PESSOA FÍSICA	30
5.7 MORTE DO EMPREGADOR – EMPRESA INDIVIDUAL.....	31
5.8 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR EXTINÇÃO DA EMPRESA	31
5.9 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CONSENTIMENTO MÚTUO.....	31
5.10 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR	32
5.11 CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO CAUSADO PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (<i>FACTUM PRINCIPIS</i>).....	32
5.12 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DECISÃO DO EMPREGADOR.....	33

5.13 A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA	33
6 FALTA GRAVE E JUSTA CAUSA	34
6.1 REQUISITOS OU ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A JUSTA CAUSA	37
6.1.1 Requisitos Objetivos	37
6.1.2 Requisitos Subjetivos	38
6.1.3 Requisitos Circunstanciais da Justa Causa.....	40
6.1.3.1 Nexo causal.....	40
6.1.3.2 Proporcionalidade entre a falta e a punição	40
6.1.3.3 Imediaticidade da punição.....	41
6.1.3.4 Ausência de perdão tácito	41
6.1.3.5 <i>Non bis in idem</i>	41
6.1.3.6 Inalteração da punição	42
6.1.3.7 Não discriminação	42
6.1.3.8 Caráter pedagógico da punição	42
7 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA.....	43
7.1 IMPROBIDADE	44
7.2 INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO	46
7.3 NEGOCIAÇÃO HABITUAL OU CONCORRÊNCIA.....	48
7.4 CONDENAÇÃO CRIMINAL.....	51
7.5 DESÍDIA	52
7.6 EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO	53
7.7 VIOLAÇÃO DE SEGREDO DE EMPRESA.....	55
7.8 ATO DE INDISCIPLINA OU INSUBORDINAÇÃO.....	56
7.9 ABANDONO DE EMPREGO.....	58
7.10 ATO LESIVO DA HONRA E DA BOA FAMA PRATICADO NO SERVIÇO CONTRA QUALQUER PESSOA, OU OFENSAS FÍSICAS.....	59
7.11 OFENSAS FÍSICAS CONTRA O EMPREGADOR, SUPERIOR HIERÁQUICO.....	61
7.12 PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR.....	62
7.13 PERDA DA HABILITAÇÃO	64
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS.....	67

1 INTRODUÇÃO

Através do presente trabalho pretende-se apresentar uma abordagem dos atos faltosos praticados pelo empregado, cujas atitudes desaprovadoras ensejarão a rescisão do contrato de trabalho.

Em toda relação de trabalho existe um tensionamento em razão dos comportamentos humanos, e também por seu caráter pecuniário.

Intimamente ligada ao nível intelectual das partes, as relações de trabalho possuem uma característica muito peculiar, pois despertam uma animosidade mais estridente quando se iniciam os embates decorrentes de um comportamento incondizente com a relação de trabalho.

O rompimento de uma relação trabalhista pode ocasionar uma indenização monetária considerável, afetando diretamente às partes, pois enquanto alguns procuram não pagar o que devem, outros não querem perder ao que tem direito, constituindo-se esta disputa, a causa da maioria das ações que abarrotam os tribunais.

Como toda relação de trabalho, em princípio deve ter uma duração indeterminada, o empregador deve ater-se a uma série de considerações, não só com referência as faltas, mas também quanto a conduta do empregado no transcorrer do contrato de trabalho.

Devido ao poder que lhe é conferido e pela posição hierarquicamente superior na relação empregatícia o empregador deve analisar com muita prudência a falta praticada por seu subordinado, para certificar-se, que se trata ou não de justa causa.

Tratar-se-á das justas causas praticadas pelo empregado, que podem levar a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, nos contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado, que é a maioria dos contratos realizados hoje no Brasil.

Será também realizada uma breve abordagem do contexto histórico do Direito do Trabalho; as fontes material e formal e do contrato de trabalho.

Na sequência, far-se-á uma exposição mais detalhada, das justas causas, constantes no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho que assim dispõe:

Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mal procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregador, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou sem serviço;
- g) violação de segredo de empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- 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;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão. (Alínea incluída através da Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017).¹

O Direito do Trabalho, como fonte de justiça social, busca proporcionar ao empregado, a parte mais fraca numa relação de trabalho, uma situação de equiparação com seu empregador, e é a esta justiça que ele deverá recorrer quando for injustiçado ou sofrer qualquer abuso por parte do empregador.

Abordar-se-á detalhadamente as justas causas, suas características e requisitos que devem ser observados para sua plena aplicação. Almeja-se que esse trabalho sirva de apoio e complemento ao estudo das justas causas decorrentes da falta grave praticadas pelo empregado no transcurso da relação de trabalho.

¹ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del_5452.htm> Acesso em: 15 fev. 2018.

2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Ao longo do tempo várias denominações foram dadas ao Direito do Trabalho, o qual nasceu como reação ao cenário que se apresentava com a Revolução Industrial, onde havia uma incontrolável exploração desumana do trabalho. É o produto da reação da classe trabalhadora, contra a utilização desmesurada do trabalho humano. Será apresentado o histórico mundial e também o histórico Brasileiro do Direito do Trabalho.

2.1 HISTÓRICO MUNDIAL DO DIREITO DO TRABALHO

Segundo o livro bíblico de Gênesis, quando Deus criou o mundo Ele trabalhou seis dias e descansou no sétimo, portanto trabalho e mundo nasceram juntos.

Tendo o homem pecado e desobedecido a Deus, a ele foi ordenado que trabalhasse com trabalhos penosos, todos os dias da sua vida, pois com o suor do teu rosto comerás o pão (Gênesis 3, 17-19).

Cabe ao homem, pois, trabalhar para remir o pecado original e resgatar a dignidade que perdera diante de Deus pela sua desobediência.²

À luz da história sabe-se que desde os primórdios da humanidade sempre existiram as relações empregatícias, desenvolvendo-se em todas as áreas e em todos os ambientes, desde as pirâmides do Egito, a escravidão do povo hebreu, passando pela Grécia antiga e etc. As mais diversas formas de trabalho acompanham o homem desde a antiguidade.

Consta que na disputa pela terra, os povos que perdiam a guerra, além de serem despojados de seus pertences, eram levados para serem escravos de seu dominador. Não tinham direito algum, apenas o de trabalhar. Faziam todo e qualquer serviço, o trabalho não tinha significação alguma para estes escravos, pois eram tratados como objeto.³

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 43.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 46.

Ao trabalho escravo, na antiguidade, principalmente entre gregos e romanos, associava-se a concepção de trabalho como mercadoria, portanto totalmente desprovido de relação trabalhista, mas sim incluso como propriedade. O escravo enquadrava-se como objeto de propriedade e não como sujeito de direitos.

Com o aumento da população e a complexidade das relações humanas, iniciava-se o arrendamento de mão-de-obra escrava, inclusive para homens livres, de baixo poder aquisitivo, os quais locavam sua mão-de-obra ou força de trabalho em troca da remuneração previamente fixada, baseada na oferta e na procura. As jornadas eram extremamente dilatadas, normalmente de sol-a-sol; o credor do trabalho podia transferir o locador para onde lhe aprouvesse.

No período feudal, durante a idade Média, havia uma economia predominantemente agrária, sendo o trabalho confiado ao servo. Eram homens livres geralmente mal tratados pelo senhor feudal, os quais em troca de proteção pela não invasão de suas terras eram obrigados a executarem trabalhos pesados, difíceis, penosos, sendo mal tratados e humilhados constantemente.

Com a queda do império Romano começaram a surgir as corporações de ofício, que nada mais eram do que diversas classes de trabalhadores, como: sapateiro, ferreiro, mercador, carregadores e etc., cuidando cada qual do seu ofício. Em face de novas exigências sócio econômicas e em razão do apego as formas superadas de produção com a tendência de transformar o ofício em um bem de família, foram motivos suficientes para conduzir a sociedade artesanal para o capitalismo mercantil.⁴

A partir do século XVII foram inventadas máquinas para a fabricação de tecidos e outros produtos afins, substituindo-se então a manufatura artesanal. Tem-se aí início a revolução industrial. É a máquina ocupando o lugar da mão de obra. Foram suprimidos vários postos de trabalho, havendo muito desemprego a época. Mesmo assim, as máquinas necessitavam de operadores, o que fez com que surgisse o trabalho assalariado. Os trabalhadores começaram a unir-se buscando então melhores condições de trabalho. Havia uma exploração desmesurada da mão-de-obra. Homens, mulheres e menores eram submetidos a jornadas desgastantes de trabalho.

Muitos prestavam serviços em locais insalubres, úmidos, com pouca ventilação, motivos que ocasionavam inúmeras doenças. Devido aos excessos cometidos,

⁴ BARROS, 2012, p. 46-47.

começa então a haver um intervencionismo do Estado para realizar o bem-estar e melhorar as condições de trabalho. Começam a surgir na Europa as primeiras leis trabalhistas.⁵

A igreja passa a preocupar-se com os trabalhadores. Começam a surgir os proletariados, formados por trabalhadores de extensas jornadas e que recebiam, salários ínfimos, moravam em condições sub humanas e quase sempre tinham muitos filhos. Novamente, a Igreja insurge-se a favor dos trabalhadores, traçando regras para a intervenção estatal nas relações de trabalho. O Papa Leão XIII em sua encíclica: *Rerum Novarum* afirmava que “não pode haver capital sem trabalho e nem trabalho sem capital”, constituindo-se o trabalho como o meio universal de prover as necessidades da vida. Ao término da II Guerra Mundial, com grande parte da Europa destruída, inicia-se o processo de inclusão nas constituições de preceitos em defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantias dos direitos fundamentais.

Neste mesmo ano é criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o que fez com que fosse criado um novo ramo do Direito que é o Direito do Trabalho. Inicia-se a partir daí a fase de constitucionalização do Direito do Trabalho.⁶

A indústria automobilística expande-se rapidamente, e com ela novos modelos de produção. O fordismo nos Estados Unidos com a concentração e mecanização da produção, tendo como característica mais acentuada a separação de tarefas.

Já na Itália ao mesmo tempo, surge o sistema corporativista – fascista, onde o estado controlava e regulava a produção e a economia. Havia uma concentração de poder no estado, cujo interesse era colocado acima dos interesses particulares. Na França sobressaem-se os interesses coletivos, com forte representação sindical. Surgem os procedimentos de mediação e arbitragem e o estatuto dos viajantes e representantes comerciais.

No Japão o toyotismo visa uma produção enxuta, passando o trabalhador a ser polivalente, executando várias tarefas. Utilizam-se com bastante evidência da informatização e da robotização. Neste contexto e para uma melhor compreensão das causas de aparecimento do Direito do Trabalho, a nível mundial, deve-se acompanhar atentamente a que ensina:

⁵ MARTINS, 2017, p. 49-51.

⁶ Ibid., p. 53.

Evaristo de Moraes Filho, em excelente síntese, aponta como principais causas do aparecimento do Direito do Trabalho no contexto mundial: Os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, com as conseqüentes rebeliões sociais com destaques para os ludistas ou cartistas na Inglaterra; as revoluções de 1848 e 1871 na França, e de 1848 na Alemanha; livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde, reconhecidos pelo Estado como lei; a incíclica: *Rerum Novarum* de Leão XVIII; a guerra (1914 a 1918), cujo o fim (1919) conferiu ao Direito do Trabalho posição definitiva nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.^{7,8}

De acordo com a citação do eminente jurista, concluímos pois, a fase histórica Mundial de surgimento do Direito do Trabalho e passaremos agora a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil.

2.2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Sendo o Brasil uma colônia de Portugal e com uma economia essencialmente agrícola, cujo o sistema econômico foi construído pela relação escravagista de trabalho não temos muito o que pesquisar sobre esse importante ramo do direito, sem que haja uma condição mínima para formação da relação de emprego que é a existência do trabalho livre.

Portanto somente após a extinção da escravatura em 1888, é que se pode iniciar uma pesquisa mais consistente sobre o Direito do Trabalho no Brasil. Muito embora não se tenha buscado qualquer caráter jus trabalhista, a lei Áurea pode ser considerada como o marco inicial da história do Direito do Trabalho no Brasil.⁹

Com as transformações que ocorriam na Europa em 1919, o término da segunda guerra e a criação da Organização Internacional do Trabalho, a repercussão era grande fazendo com que muitas leis fossem criadas em nosso país. Com a crescente massa de imigrantes que vieram ao Brasil e deram origem a vários movimentos operários, os quais buscavam melhores salários e condições de trabalho. Trata-se do início de uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas.

⁷ MORAIS FILHO, Evaristo. **Tratado elementar de direito do trabalho**, V.I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 47 e ss.

⁸ BARROS, 2012, p. 55.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 3.

As leis ordinárias que tratavam de assuntos trabalhistas eram muito reduzidas e bastante dispersas. Criou-se então o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, passando o Presidente da República a expedir decretos sobre profissões, trabalho das mulheres, salário mínimo, Justiça do Trabalho e etc. Com o intuito de controlar os movimentos trabalhistas do momento, Getúlio Vargas editou a legislação trabalhista, que visava também organizar o mercado de trabalho, em decorrência da expansão da indústria.

Influenciados pelo constitucionalismo social a Constituição de 1934 é a primeira constituição brasileira que tratou especificamente do Direito do Trabalho. Estavam inseridos em seus artigos, vários direitos e garantias aos trabalhadores e a organização destes. A constituição de 1937 era eminentemente corporativista e decorria de um golpe praticado por Getúlio Vargas. Foi inspirada na Carta Del Lavoro e na Constituição Polonesa. Houve a necessidade do Estado intervir para regular a ordem social, pois o liberalismo econômico não o fazia. Esta constituição instituiu o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao estado, exercendo funções delegadas de poder público. Criou-se também o imposto sindical, cujo o produto de sua arrecadação destinava-se a manutenção dos respectivos sindicatos. Movimentos grevistas eram considerados recursos antissociais, portanto, incompatíveis com os interesses nacionais.

O presidente Getúlio Vargas formou uma comissão trabalhista visando consolidar as leis do trabalho. Era composta por renomados juristas, advogados e especialistas na área. Após desenvolverem um árduo trabalho, e apresentado o anteprojeto de lei, o mesmo foi concluído em 31 de março de 1943.

A Consolidação das Leis do trabalho fora harmonizada durante o governo de Getúlio Vargas. Suas fases eram bem distintas e iniciaram-se em 1930 com a edição dos decretos legislativos. Num segundo momento foi aproveitado todo o material legislativo produzido pelo Congresso Nacional até 1937. Inicia-se então a era dos decretos leis que perduram até 1941.

O Primeiro Congresso de Direito Social, realizado em São Paulo em 1941 serviu de inspiração a CLT. Também tiveram forte influência as convenções da OIT que tinham sido ratificadas onde se incluíam os pareceres de Oliveira Viana. A igreja Católica também participou destas idealizações, pois preconiza, a ideia de justiça social, constantes da encíclica *Rerum Novarum* e também os pareceres dos consultores jurídicos do ministério do trabalho (Oliveira Viana e Oscar Saraiva).

O Brasil tem uma peculiaridade pois, aqui o Direito do Trabalho surgiu de forma heterônoma, de cima para baixo, cuja a legislação foi estabelecida por Getúlio Vargas e nos outros países pela luta de classes, de baixo para cima, de forma autônoma.

Em 05/10/1988 foi aprovada a atual constituição, também chamada como Constituição cidadã, cujos os direitos trabalhistas são tratados do artigo sétimo ao décimo primeiro. Transferiram-se os direitos trabalhistas que até então eram sempre inseridos no âmbito da ordem econômica e social para o capítulo II, “dos Direitos Sociais, do título II dos Direitos e garantias fundamentais”. Com tantos direitos trabalhistas ali albergados, para alguns autores, o artigo sétimo da carta magna vem a ser uma verdadeira CLT.¹⁰

Incrementou-se a expansão da Justiça do Trabalho, para todo o Brasil garantindo-se também com esta expansão institucional um novo perfil estrutural e de atribuições ao Ministério Público do Trabalho, tornando-o poderoso órgão judicial e extra-judicial. Estas notáveis alterações permitiram a busca da verdadeira efetividade para o Direito do Trabalho em todo o país.¹¹

¹⁰ MARTINS, 2017, p. 56-59.

¹¹ DELGADO, 2015, p. 3.

3 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Fontes do Direito do Trabalho são os meios pelos quais o Direito do Trabalho surge, se forma, se origina, estabelecendo suas normas Jurídicas. Dividem-se em fontes materiais e fontes formais.¹²

3.1 FONTES MATERIAIS DO DIREITO DO TRABALHO

A ebulição social é a principal fonte do Direito Material. São um conjunto de fatores que fazem a norma surgir. São fatos reais, acontecimentos, reivindicações, protestos, manifestações que irão resultar na criação da norma jurídica. As leis são editadas para satisfazer os apelos sociais e o Direito para atender a coletividade.¹³

As constantes manifestações de trabalhadores em busca de melhores condições de trabalho, melhores condições de vida, diversos apelos visando a não exploração por parte de empregadores, de uma forma direta ou indireta contribuem para a formação, elaboração ou mesmo uma modificação de uma norma jurídica.

3.2 FONTES FORMAIS DO DIREITO DO TRABALHO

As fontes formais do Direito do Trabalho são os meios de revelação e transparência da norma jurídica. Procura-se a exteriorização final das normas jurídicas, os mecanismos e modalidades, pelos quais o Direito se manifesta e transparece. São os mecanismos externos pelos quais as normas passam a ingressar na ordem jurídica, instauram-se e produzem os efeitos delas esperados.

Ordenam os fatos, segundo valores, regulam relações e as ligam a determinadas consequências. É a norma positiva, que tem força coercitiva sobre a quem se destina.

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014. p. 51.

¹³ Ibid., p. 52.

Tem-se como fontes autônomas do Direito do Trabalho aquelas que são elaboradas pelos seus próprios destinatários. Emergem das vontades das partes. Ex.: convenção coletiva, acordo coletivo, regulamento da empresa e costumes.

Já as fontes heterônomas do Direito do Trabalho, são aquelas que emanam do Estado, normalmente são impostas, ou ainda, aquelas em que o Estado participa ou interfere. São normas impostas por agente externo a relação trabalhista.

São fontes formais - heterônomas do Direito do Trabalho, segundo sua hierarquia:

- 3.2.1 A Constituição Federal de 1988
- 3.2.2 As Leis;
- 3.2.3 Os Decretos expedidos pelo poder executivo;
- 3.2.4 A sentença normativa;
- 3.2.5 Convenção Coletiva e acordo coletivo;
- 3.2.6 Laudo ou sentença Arbitral;
- 3.2.7 Regulamento de empresa;
- 3.2.8 Súmula Vinculante;
- 3.2.9 Costumes.

Resumidamente, na sequência, será discorrido sobre cada uma das fontes citadas acima.

3.2.1 Constituição Federal de 1988

Da Constituição Federal derivam todas as normas jurídicas, pois ela é a fonte, fundamento e confere eficácia a todas as demais regras existentes no país. Por tal fato, possui prevalência na ordem jurídica. É competência privativa da União legislar sobre Direito do Trabalho (art. 22, I, CF) impedindo, assim, aos demais entes federados de o fazerem. Assim, todas as demais normas irão originar-se da Constituição.¹⁴ Estabelece normas de convívio e normas jurídicas que visam assegurar liberdade, direitos e deveres a todos os cidadãos.

¹⁴ MARTINS, 2017, p. 95.

3.2.2 Leis

Lei é toda regra escrita, abstrata, dirigida a todos de forma permanente, com força coercitiva sobre os agentes sociais, emanadas do poder público competente para produzi-la. Do Poder Legislativo emanam as leis, cabendo ao Poder Executivo sancioná-las ou promulgá-las.

A principal Lei do Direito do Trabalho, é uma compilação da legislação a que se deu o nome de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Houve uma reunião das normas esparsas que culminaram na CLT. Não é algo novo, mas uma consolidação que reúne as legislações esparsas existentes antes de 1943 e posteriores.

Não é apenas a CLT que versa sobre regras de Direito Trabalho. Existem a legislação não consolidada, e que também outorga outros direitos aos trabalhadores, como a Lei nº 5889/73 do trabalhador rural; a Lei nº 6019/74 do trabalhador temporário e a Lei nº 8036/90 do FGTS, entre outras.¹⁵

3.2.3 Decretos do Poder Executivo

Aos chefes do executivo, é concedido o poder regulamentar para expedir decretos e regulamentos sobre matéria de sua competência. No caso do Direito do Trabalho, cabe exclusivamente ao Presidente da República. O poder executivo edita medidas provisórias, que tem força de lei no período de 60 dias, prorrogáveis por igual período. O Poder Legislativo produz as leis, ao passo que os decretos são de competência do chefe do Poder Executivo, e que são expedidos para dispor sobre matérias que ainda não foram disciplinadas por lei, como também com a iminência de explicar a lei, procuram facilitar seu entendimento, aclarar a norma, visando sua execução.

O Poder Executivo também tem competência para expedir decretos e regulamentos (art. 84, inc. IV, da CF). Foram editados vários decretos, visando ao cumprimento da legislação, como os Decretos nº 27048/49 que trata do repouso

¹⁵ MARTINS, 2017, p. 96.

semanal remunerado e o Decreto nº 73.626/74 que versa sobre a regulamentação do trabalhador rural.¹⁶

3.2.4 Sentença Normativa

A sentença normativa é um comando abstrato, constituindo-se em ato judicial criador de regras gerais, impessoais, obrigatórias e abstratas. É lei em sentido material, embora preserve-se como ato judicial do ponto de vista de sua forma de produção e exteriorização. São proferidas nos autos de um dissídio coletivo, cuja validade máxima alcança quatro anos. Criam normas genéricas para a categoria a que se destinam.

O tribunal prolator da sentença normativa deverá fixar o prazo de sua vigência, o qual não poderá exceder a quatro anos (art. 868, § único, CLT). Normalmente não se aplicam em todo território nacional, mas somente sobre a base territorial dos sindicatos dissidentes.

3.2.5 Convenção Coletiva e Acordo Coletivo

As convenções e os acordos coletivos, são fontes peculiares do Direito do Trabalho, vindo a exteriorizar a autonomia privada dos sindicatos nas negociações coletivas. As convenções coletivas são pactos firmados entre dois ou mais sindicatos, compondo este acordo o sindicato patronal e do outro lado o sindicato profissional.

Os acordos coletivos de trabalho são celebrados entre uma ou mais de uma empresa e o respectivo sindicato da categoria profissional a respeito de condições de trabalho. São pactos que a ambos obriga.

Deste modo, as regras que forem estabelecidas em convenções e acordos coletivos serão de observância nas categorias respectivas, sendo portanto, uma das fontes de Direito do Trabalho.

¹⁶ MARTINS, 2017, p. 96.

Sua vigência temporária máxima é de dois anos. Criam normas abstratas e impessoais para membros da categoria de uma determinada base territorial, sem a intervenção estatal.¹⁷

3.2.6 Laudo ou Sentença Arbitral

Laudo ou sentença arbitral é a decisão proferida por árbitro escolhido pelas partes, num conflito coletivo de trabalho. É um terceiro escolhido pelas partes, que formulará um laudo que obrigará a ambas. O árbitro tanto pode ser um técnico, perito ou mesmo um leigo, mas sua decisão tanto pode criar obrigações às partes como também em matéria coletiva, o qual busca dirimir conflitos entre categorias econômicas e profissionais. É uma decisão, de caráter normativo tomado por alguém escolhido por entidades jus coletivas, no âmbito das respectivas bases territoriais.

O laudo arbitral, constitui-se em fonte heterônoma do Direito do Trabalho, por ser produzido por terceiro, sem a participação direta dos destinatários das normas contidas no laudo.

O parecer do árbitro, poderá também, ser utilizado exclusivamente como instrumento de fixação de um determinado aspecto componente de um diploma normativo principal amplo.

3.2.7 Regulamento de Empresa

O empregador fixa condições de trabalho no contrato, disciplinando as relações entre os sujeitos que os celebram. Geralmente o regulamento de empresa é preparado unilateralmente pelo empregador, contudo é possível mas raramente acontece a participação do empregado na sua elaboração.

Em face de sua origem normalmente unilateralmente, a jurisprudência, tem negado a esse tipo de diploma o caráter de fonte normativa autônoma, conferindo a

¹⁷ MARTINS, 2017, p. 97.

estes regulamentos, estritos efeitos de atos de vontade unilateral. São portanto, cláusulas contratuais que não serão suprimidas, ainda que alterado o regulamento. Em todos os casos, tais regulamentos não podem colidir com as demais normas trabalhistas existentes.¹⁸

3.2.8 Costumes

O costume decorre da vontade social em valer-se de uma prática reiterada de certos hábitos e de seu exercício.

O costume tem valor normativo e existe sanção por seu descumprimento, podendo inclusive, ser moral. O costume não pode deixar de ser observado, constituindo-se em fonte do Direito Objetivo. O costume surge de certas situações. Não é escrito e nem tem forma prevista, não sendo controlado, não tem prazo para a vigência. Perde sua eficácia pelo desuso. Distingue-se da lei, por não ser escrito. O costume é uma realidade vivenciada por determinada comunidade, em determinado período em determinado território. Além de um uso prolongado, também existe a obrigatoriedade de as pessoas os observarem.

Muitas vezes, é do costume que surge as normas legais, sendo este a base para a criação destas mesmas. Pelo que, costumeiramente se praticou, originaram-se várias normas, como as gratificações espontâneas, as gratificações natalinas, que originaram o 13º salário; as parcelas pagas em utilidades e a equiparação salarial.¹⁹

¹⁸ CASSAR, 2014, p. 87.

¹⁹ MARTINS, 2017, p. 99.

4 DO CONTRATO DE TRABALHO

Ao acordo tácito ou expresso mediante o qual as partes pactuantes ajustam direitos e obrigações recíprocas, chamamos de contrato de trabalho.

Pode também ser assim definido: O contrato de trabalho é um acordo de vontades, que pode ser tácito ou expresso, e pelo qual determinada pessoa disponibiliza seus serviços a disposição de outros, a quem os serviços serão prestados com pessoalidade, não será eventual, caracterizando onerosidade e subordinação ao contratante.

A CLT em seu art. 442 diz que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego.

Numa definição mais completa, podemos assim definir contrato de trabalho: contrato de trabalho é um contrato bilateral, onde direito e obrigações são recíprocos, e nasce da vontade e da concordância das partes, sendo remunerado pela prestação do serviço, cujas obrigações são recíprocas e equivalentes, onde cada parte sabe de seu direito em relação a outra parte, executado com pessoalidade e não eventual, podendo ser indeterminado ou a termo.²⁰

O empregado deve proceder com assiduidade, fidelidade, ser diligente e agir com boa-fé. Já o empregador não deverá discriminar seu subordinado, trata-lo com respeito, ser pontual no pagamento de salários. Uma grande expectativa envolve o trabalhador ao assinar um contrato de trabalho, pois muitas vezes seu sustento e de sua família provém deste emprego. Já o empregador o contrata para auxiliá-lo no desenvolvimento de suas atividades profissionais, almejando uma melhor performance e renda.

4.1 REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

São requisitos do contrato de trabalho: pessoalidade, subordinação, onerosidade, habitualidade e alteridade. Já o empregador deverá orientar seu

²⁰ MARTINS, 2017, p. 161.

subordinado, observar normas que regem as relações de trabalho, pagar salários em dia, encargos e entre outros benefícios acordados nesta relação.

4.1.1 Da Pessoaalidade

O contrato de trabalho deve ser realizado pela pessoa que firmou o pacto laboral. É intrasferível. A prestação contratada é infungível, isto é, não poderá ser prestada por outra pessoa. O empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa. O empregado será sempre uma pessoa física, com capacidade plena, para os atos da função que irá desempenhar. É aquele trabalhador que exerce seus afazeres cotidianamente, disponibilizando-os em prol de seu empregador. O empregador pode ser substituído, o empregado não poderá, sob pena de descaracterizar o contrato de trabalho pois não haverá mais a pessoaalidade.

4.1.2 Subordinação

O empregado deve exercer suas atividades com dependência ao empregador, que é o responsável pela direção do contrato. O empregado subordina-se ao empregador. O empregado está submetido ao poder hierárquico e disciplinar do mesmo. A ele deve obedecer e dar satisfações. O empregador traça seus objetivos, investe tempo e recursos e ainda corre o risco de sua atividade, subordinando todos seus empregados a suas decisões.

4.1.3 Da Onerosidade

O contrato de trabalho não é gratuito sendo, portanto oneroso, O empregado recebe salário pelos serviços que presta ao empregador. É uma obrigação pecuniária, previamente estabelecida. Há uma transferência de riquezas entre as partes

contratantes. Não havendo onerosidade, inexistente o contrato de trabalho. Enquanto o empregado tem o dever de prestar serviços o empregador tem o dever de pagar salários e demais obrigações em dia.

4.1.4 Habitualidade

O trabalho acordado em contrato deve ser prestado com habitualidade e com continuidade. Não pode ser trabalho eventual, cuja duração não é sucessiva. No contrato de trabalho há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo. A continuidade é requisito integrante da relação jurídica, da prestação de serviços. É aquela atividade cotidiana desenvolvida pelo trabalhador, num trato quase que diário e constante na prestação de suas atividades laborais

4.1.5 Alteridade e Risco do Empregador

A expressão alteridade, significa que a prestação laboral do tempo empregatício corre por conta alheia ao prestador. Assim como o risco empresarial, o risco inerente a prestação dos serviços e seu resultado recai única e exclusivamente sobre o empregador.

No contrato de trabalho tipificado como empregatício, a alteridade é a marca característica, o trabalhador presta serviços por conta alheia, isto é dirigido pelo empregador, independente de ajustes fixados pelas partes, sendo sempre por conta e risco do empregador.²¹

²¹ MARTINS, 2017, p. 176.

4.2 CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

Independentemente de qualquer formalidade, o contrato de trabalho é celebrado entre duas pessoas: empregado e empregador. Pode ser verbal ou escrito. São obrigações mútuas, como prestar o trabalho e de pagar o salário. É uma prestação sucessiva, em que se devem cumprir com o acordado.

Ambas as partes devem observar os princípios da probidade e da boa-fé. O empregado deve ser pontual, dedicado, produzindo de acordo com suas capacidades e mantendo zelo pelo patrimônio da empresa. Deve também manter em sigilo informações inerentes a atividade da empresa não praticando atos que venham a prejudicar ao empregador.

Da mesma forma o empregador deve observar as normas de segurança e de medicina do trabalho, bem como oferecer equipamentos de proteção adequados, não discriminando nenhum dos seus empregados por: sexo, religião, raça, clubes de futebol, cor e etc. Proporcionar ambiente saudável e estar em dia com suas obrigações de pagar salário.²²

4.3 EMPREGADOR

A CLT em seu art. 2º assim descreve o empregador: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal do serviço”. O empregador admite o empregado, contratando-o para prestar serviços mediante salário. Assume para si os riscos da atividade econômica, estabelecendo normas no âmbito da empresa. É a figura central do poder hierárquico das empresas. O empregador desenvolve atividades com a intenção de obter lucro. Constitui-se na figura mais importante da empresa conjugando capital e trabalho. A empresa também pode constituir-se em empregador. Uma empresa bem gerida pode durar anos, enquanto que seu proprietário possa vir a falecer.

²² MARTINS, 2017, p. 178-179.

Sob a ótica do Direito Civil, empresário (empregador) é a pessoa que exercita profissionalmente atividade economicamente organizada, visando à produção ou circulação de bens ou serviços para o mercado. É aquela pessoa que exerce sua atividade cotidianamente, habitualmente, com características profissionais, assumindo o risco do empreendimento e beneficiando-se de seus lucros.

4.4 EMPREGADO

Conforme o art. 3º da CLT, considera-se: “empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência deste e mediante a salário”.

Então empregado é uma pessoa física que se vincula ao empregador por meio de um contrato de trabalho que ambos estabelecem. Presta seus serviços de forma habitual, cotidiana, e normalmente quase que diária. É um pacto de trato sucessivo, É uma prestação regular de serviço. Hierarquicamente abaixo do empregador, portanto, subordinado ao seu comando e do qual recebe e cumpre ordens.

Enquanto o contrato estiver em vigência, o empregado não poderá ser substituído por outra pessoa, é um contrato personalíssimo; o empregador conta com certa pessoa para lhe prestar serviços, portanto o empregado não pode ser substituído, sob pena de descaracterizar a relação de trabalho.

Pelos serviços que presta, o empregado recebe salários. Não existe contrato de trabalho gratuito. O empregado depende do fruto de seu trabalho para sua manutenção portanto, a todo trabalho corresponde uma certa prestação pecuniária.

5 MODALIDADES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Realizar-se-á uma breve distinção entre as mais diversas formas de extinção do contrato de trabalho. Utilizando-se das mais diversas expressões admitidas pela doutrina para designar o término, o encerramento, o fim da relação de trabalho, conforme será apresentado abaixo.

5.1 EXTINÇÃO DO CONTRATO POR PEDIDO DE DEMISSÃO

A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes. Consiste na rescisão do contrato indeterminado de trabalho, por ato unilateral de vontade do empregado, colocando assim, fim a relação empregatícia. Mais conhecido como pedido de demissão, o qual desvincula do empregador. É uma comunicação feita pelo empregado e não um pedido, e dele independe a concordância por parte do empregador.

Não existe, forma especial para fazê-lo. Contudo é preferencial, que seja feito de forma escrita, para haver prova da intenção de não abandonar o emprego e sim de desligar-se da empresa. Cabe ao empregado denunciar o contrato com certa antecedência, através do aviso-prévio, evitando-se uma brusca ruptura do contrato. Sua falta contudo não é requisito necessário a validade da rescisão, a qual será eficaz, mesmo que o aviso prévio não tenha sido dado. Evidentemente, que falta de aviso irá acarretar a obrigação de indeniza-lo.

5.2 RESCISÃO DO CONTATO DE TRABALHO POR FALTA DO EMPREGADOR

A rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador. Se o empregador comete um ato que causa a cessação do contrato de trabalho, o empregado deve comunicar ao empregador o motivo pelo qual está se

retirando do serviço, sob pena de a empresa poder considerar sua saída como abandono de emprego.

O empregado precisa ajuizar uma ação na Justiça do Trabalho para verificar a justa causa cometida pelo empregador. Consta do art. 483 da CLT e em suas alíneas as hipóteses em que o empregado poderá pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho.

A irregularidade praticada pelo empregador deve ser de fato, grave, tornando impossível a continuidade do serviço. Para que não haja perdão tácito o empregado deverá observar a imediação na postulação após o empregador cometer tal falta.

Sendo rejeitada a pretensão do empregado, este não fará jus às reparações econômicas, recebendo, portanto, somente o saldo do salário e férias vencidas.

5.3 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR APOSENTADORIA

A cessação do contrato de trabalho pode se dar pela aposentadoria do empregado. Caso ele opte por continuar trabalhando, haverá a formação de um novo contrato. Entretanto a Lei nº 8213/91, determinou na alínea B do inciso I, art. 49, que não há necessidade do empregado se desligar do trabalho quando do requerimento da aposentadoria.

Deve-se admitir, que a continuidade do empregado no trabalho, após o requerimento da aposentadoria, depende da aceitação, por parte do empregador, visto ser a bilateralidade um dos requisitos do contrato de trabalho. A empresa não estará obrigada, a manter, trabalhando, o empregado que requerer aposentadoria. Constitui-se assim, a aposentadoria como uma forma de cessação de trabalho. Caso o empregado continue na empresa, prestando seus serviços, inicia-se novo pacto laboral.

5.4 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO PELO DESAPARECIMENTO DE UMA DAS PARTES

O contrato de trabalho poderá ser extinto com a morte, ausência ou desaparecimento de uma das partes. As doenças prolongadas, as doenças que tragam inaptidão para o desempenho da função, também ensejarão a extinção do contrato de trabalho.

5.5 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MORTE DO EMPREGADO

A morte do empregado, implica, obrigatoriamente no término do contrato de trabalho. Isso ocorre pelo fato da pessoalidade inerente ao contrato; sendo insubstituível a pessoa do trabalhador, extingue-se automaticamente a relação de emprego com o seu falecimento. Tornando-se impossível a continuidade da execução do contrato, este rompe-se por tal motivo. Extinguem-se direitos e obrigações.

5.6 MORTE DO EMPREGADOR PESSOA FÍSICA

Da morte do empregador pessoa física pode resultar em dois casos específicos:

- a) Se mantido o empreendimento pelos herdeiros, e não havendo interesse de qualquer das partes na dissolução do contrato este mantém-se, havendo a sucessão trabalhista e nenhum efeito rescisório se produz;
- b) Em um segundo caso, quando da morte do empregador, esta venha implicar na efetiva terminação do empreendimento, há então de provocar automaticamente, a extinção do contrato de trabalho.

5.7 MORTE DO EMPREGADOR – EMPRESA INDIVIDUAL

A morte do empregador, pessoa física, constituída em empregador, como empresa individual, permite ao empregado dar por terminado o contrato de trabalho, mesmo que os sucessores continuem com o empreendimento. O empregado pode optar por rescindir o contrato por motivo próprios, particulares, não desejando mais prestar serviços aos sucessores de seu antigo empregador. Caso o faça, o trabalhador, deverá abrir mão de alguns direitos trabalhistas.

5.8 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR EXTINÇÃO DA EMPRESA

A extinção da empresa ou do estabelecimento, constitui modelo de ruptura contratual, semelhante ao da dispensa injusta. Sendo uma decisão do poder diretivo por parte do empregador, inerentes ao risco da atividade por ele assumido, caracterizada pelo princípio da alteridade, conforme art. 2º da CLT e Súmula nº 44 do TST.

Com o término do contrato de trabalho pelo fechamento da empresa, ou do estabelecimento o empregado deverá receber todas as verbas rescisórias, próprias da dispensa sem justa causa.

Se houver motivo de força maior pelo qual se determine a extinção do contrato, então reduzir-se-á pela metade, inclusive a multa referente ao FGTS, que será reduzida a 20% (vinte por cento).

5.9 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CONSENTIMENTO MÚTUO

O distrato é o modelo de cessação do contrato de trabalho, mediante acordo entre empregado e empregador. As partes estabelecerão quais serão as formas e consequências pelo rompimento do contrato empregatício.

Contudo, analisando-se esta modalidade de rescisão trabalhista, do ponto de vista técnico jurídico, esta torna-se praticamente inviável, pois constituindo-se num dos princípios básicos do Direito do Trabalho, não pode o empregado renunciar ao contrato de trabalho, muito menos transacionar a supressão de parcelas trabalhistas. Tem-se então, que por estas razões, o acordo informal para a rescisão do contrato de trabalho, adquire características típicas da dispensa sem justa causa, sendo portanto, despedida injusta.

5.10 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

Considera-se força maior aquele acontecimento inevitável e imprevisível, em relação a vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente. À imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

Não afetando substancialmente a situação econômica e financeira da empresa tais condições não se aplicariam, reduzindo pela metade o pagamento das indenizações.

Considera-se como motivo de força maior: o incêndio, a inundação, o vendaval, o terremoto, ou outros fenômenos naturais que venham afetar a situação econômica e financeira da empresa.

5.11 CESSAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO CAUSADO PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (*FACTUM PRINCIPIS*)

É o fato da empresa ter que encerrar suas atividades em razão de imposições administrativas provocadas por órgão governamentais. É o caso de desapropriação a bem do interesse público, quando determinado local ou imóvel onde situa-se tal empresa, venha a ser desapropriado pelo poder público, ou ainda, alguma atividade desenvolvida pela empresa e que venha a ser considerada ilegal, como foi o caso dos Bingos que existiram até pouco tempo. A administração será a responsável pelo

pagamento da indenização por tempo de serviço, cabendo ao empregador o pagamento das demais verbas rescisórias.

5.12 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DECISÃO DO EMPREGADOR

O empregador, através de seu poder diretivo, determina os rumos que o empreendimento deve tomar, sendo portanto uma característica sua a contratação e a demissão de qualquer empregado integrante de seu quadro funcional. Tem liberdade para rescindir qualquer contrato de trabalho sob sua responsabilidade, sendo por justo motivo ou mesmo que arbitrariamente. Daremos especial atenção, as justas causas por se tratarem do objeto central de nosso estudo.

5.13 A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO SEM JUSTA CAUSA

É uma faculdade jurídica, que depende unilateralmente do empregador. Independe da aceitação ou não por parte do empregado. É um ato potestativo do empregador. É uma modalidade de dispensa arbitrária, constituindo-se na modalidade mais usual, atualmente para a cessação do contrato de trabalho. Importa no pagamento do maior número de verbas rescisórias trabalhistas. O empregador deverá pagar as reparações econômicas pertinentes para tal modalidade de dispensa.

O empregador, obrigatoriamente, deverá observar as figuras da interrupção e da suspensão do contrato de trabalho, bem como as estabilidades atinentes.

6 FALTA GRAVE E JUSTA CAUSA

Da interpretação gramatical, falta grave significa falha, defeito, infração intensa ou importante. Daí se extrai o sentido de que falta grave é uma falta de maior intensidade que a justa causa. Analisando o art. 493 da CLT, concluímos que a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482 da CLT (justas causas) quando “por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado constitui falta grave”. Portanto o empregado que repetidas vezes comete atos de improbidade, que reiteradas ocasiões chega alcoolizado para trabalhar, que é jogador inveterado, que é indisciplinado, que trabalha de forma negligente, e por isso é desidioso comete falta grave. Havendo a necessidade de se repetirem ou de representarem violações, as justas causas tem um potencial aquém das faltas graves. Daí se extrai que falta grave são faltas cometidas pelo empregado com maior intensidade, com reiterações, ou representem sérias violações dos deveres e obrigações do empregado.

Os doutrinadores admitem que falta grave são aquelas faltas cometidas por empregados com estabilidade no emprego, entretanto, como a Constituição Federal de 1988 universalizou o sistema do FGTS, eliminando o antigo sistema indenizatório e estabilitário celetista, resultando que este não foi recepcionado pela atual legislação, admitindo-se pacificamente na jurisprudência e na doutrina que a nova Constituição Federal de 1988 colocou um fim à antiga sistemática de proteção ao tempo de serviço e a estabilidades e indenizações rescisórias contida na velha CLT.

Com o advento da Constituição de 1988, não houve uma revisão gramatical dos textos da CLT, e neles foram mantidos as expressões falta grave e justa causa. Portanto, conclui-se que falta grave e justa causa são termos sinônimos e imbuídos de um mesmo significado. Ora utilizam a expressão falta grave, ora utilizam a expressão justa causa, bastando que ambas se equivalem.

Nos artigos da CLT em que é inserida a falta grave, estas referem-se os atos faltosos praticados por empregado com estabilidade de emprego, e que comete uma falta com mais intensidade, portanto mais grave.

Art. 492. O empregado que contar com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de *falta grave* ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Tem-se então que para a demissão do empregado estável, haverá a necessidade da abertura de um processo administrativo para a apuração da falta cometida e a verificação de que de fato tal empregado praticou ou não falta grave que justifique a aplicação da justa causa

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, I, garante ao empregado o direito a uma indenização compensatória em razão da demissão sem justa causa pois assim refere-se em seu texto: “relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória”. Esta indenização compensatória eliminou com a estabilidade no emprego, determinando outro modelo de indenização pela dispensa arbitrária. A indenização da despedida ou a indenização compensatória, atualmente, pode ser admitida, como os valores recolhidos a título de FGTS, e a multa de 40% sobre seu saldo. Enquanto a indenização compensatória estiver em vigência, o empregado somente terá direito as estabilidades provisórias.

Esclarecidas eventuais dúvidas sobre o que era a estabilidade decenal, continuaremos estudando um pouco mais sobre as faltas graves, acolhendo as explicações muito bem dispostas e relatadas por Delgado²³, sobre “falta grave”:

A CLT, tratando de infrações cometidas pelo trabalhador, refere-se ainda à noção de falta grave. Estipula que esta é constituída pela “prática de qualquer dos fatos a que se refere o art.482, quando sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado” (art. 493, CLT). A referência consta do capítulo celetista que trata da estabilidade decenal no emprego (por exemplo, arts. 492, 493, 494, 495, 499 parágrafos primeiro, todos da CLT). O art. 499, ilustrativamente, refere-se à falta grave em um de seus parágrafos (§1), quando trata do estável decenal, mencionando, ao revés, a expressão justa causa quando se reporta ao empregado não estável (art. 499, § 2º da CLT).

Parece claro, portanto, que a falta grave corresponde à justa causa que tenha de ser apurada formalmente, por meio de ação judicial de inquérito, nos moldes do art. 94, caput, in fine, e arts. 853 a 855 da CLT. Do ponto de vista formal, pelo menos, há clara diferença entre justa causa e falta grave.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 1089-1090.

A Doutrina, portanto, admite que justa causa são as faltas praticadas pelo empregado cujos tipos encontram-se elencadas no art. 482 e para falta grave, as faltas praticadas por empregados que têm estabilidade. Não há contudo uma clara diferença entre justa causa e falta grave. Algumas vezes utilizam o termo “falta grave” e outras vezes “justa causa” bastando para tanto, que ambas são sinônimas e adquirem um mesmo significado. Martins²⁴, em sua obra, relata não haver uma definição mais precisa para a utilização dos termos falta grave ou justa causa senão veja-se:

A CLT não é muito precisa na utilização dos termos falta grave ou justa causa. Emprega falta grave no art.453, parágrafo único do art. 240, arts 492, 493, 495, § 3 do art. 543; também é encontrada na Súmula 403 do STF. O termo justa causa é utilizado nos arts. 479, 480 e 482. São utilizados ainda outros termos, como ato faltoso (art. 158), justo motivo (arts 391, 487), faltas justas (art.491), rescisão injusta (art. 474 da CLT).

Parece que a CLT, em certos casos, usa do termo falta grave para justificar a prática realizada pelo empregado estável (art.493) quando por sua natureza ou repetição represente séria violação dos deveres e obrigações do empregado, mas remete o intérprete ao art.482 da CLT, que inúmeras as hipóteses. É certo que os art.853 e 855 da CLT usam expressão inquirido para apuração de falta grave e não da justa causa. Isso importa dizer que o legislador parece ter reservado, em princípio, o termo falta grave para o empregado estável, e justa causa para os demais empregados. Mesmo o inciso VIII do art.8º da Lei Maior emprega o termo falta grave. Ocorre, contudo, como já foi exposto, que ora se emprega um termo, ora outro, mesmo para empregados não estáveis. Na prática, o termo justa causa parece ser o mais utilizado, sendo, assim, é o que será empregado, embora possa utilizar o termo falta grave como sinônimo.

Portanto daí se depreende, que os termos, embora distintos adquirem o mesmo significado, e que são equivalentes Alguns doutrinadores e estudiosos citados na obra de Cassar²⁵, emitem sua conceituação, assim diferenciando “falta grave” e “justa causa”:

Alguns estudiosos diferenciam a justa causa da falta grave. Para Délio Maranhão²⁶ a falta grave é praticada apenas pelo empregado estável, os demais empregados praticam justa causa para o rompimento do contrato. Assim também pensam Sérgio Pinto Martins²⁷ e Sussekind²⁸, que não

²⁴ MARTINS, 2017, p. 559.

²⁵ BOMFIM, Volia. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio De Janeiro: Forense, 2014. p. 1047-1048.

²⁶ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luis Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993.

²⁷ MARTINS, op. cit., p. 559.

²⁸ SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1. p. 573-574.

vislumbram qualquer diferenciação prática. Baseados neste parâmetro, Dorval Lacerda²⁹, Russomano³⁰, Martins Catharino³¹, Wagner Giglio³² e Valentin Carrion³³ informam que a falta grave é a justa causa de superior intensidade, logo, só aplicada aos estáveis. A jurisprudência não distingue as duas nomenclaturas, empregando-as como sinônimas ou equivalentes.

A justa causa, para o Direito Brasileiro, é motivo relevante nas relações trabalhistas e encontra-se previsto na Lei, caracterizando a resolução do contrato de trabalho, por culpa exclusiva daquele que cometeu a infração, no caso o empregado.

É a Lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho, quando a tipifica, e o trabalhador a infringe por sua própria culpa. A estas tipificações legais de infrações cometidas pelo empregado, a ordem jurídica denomina justa causa.

6.1 REQUISITOS OU ELEMENTOS QUE CARACTERIZAM A JUSTA CAUSA

Os elementos ou requisitos que caracterizam a conduta obreira que se pretende censurar podem ser descritos como objetivos, subjetivos ou circunstanciais.

6.1.1 Requisitos Objetivos

São requisitos objetivos aqueles que se traduzem pela caracterização da conduta obreira que se pretende censurar. É tipicidade da conduta faltosa. É aquele comportamento que prejudica o cumprimento das obrigações contratuais ou venha ocasionar um prejuízo ao ambiente de trabalho. É aquela conduta desaprovadora que acarreta o rompimento do contrato por culpa exclusiva do trabalhador. É a tipificação do ilícito de acordo com as alíneas do art. 482 da CLT. O empregador deve observar

²⁹ LACERDA, Dorval. **A falta grave no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Edições Trabalhistas, 1976. p. 17.

³⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999. p. 285.

³¹ CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. v. 2. p. 769.

³² GIGLIO, Wagner de. **Justa causa**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1993. p. 17.

³³ CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 367.

com atenção para a gravidade da infração, dosando a respectiva penalidade de acordo com os tipos constantes do artigo citado.

6.1.2 Requisitos Subjetivos

Assim também, como requisitos subjetivo, o empregador precisa certificar-se do verdadeiro autor da infração, e se ele agiu com dolo ou com culpa. Se ele não teve a intenção de produzir tal resultado, não poderá ser punido com tanta severidade, decorrendo daí uma melhor análise de suas próprias condições, como nível de escolaridade, nível sócio econômico, atuação profissional, pois tais infrações podem atenuar-se em função da sua capacidade. Há de se verificar a aptidão do trabalhador na execução de suas obrigações, pois eventuais inaptidões não poderão ser consideradas, visto serem de responsabilidade do empregador quando da constatação da efetiva aptidão obreira para a execução do objeto do contato, e também por ser o empregador quem assume o risco pelos trabalhos prestados.

Já Martins³⁴, assim classifica ou define os elementos ou requisitos que caracterizam a conduta obreira que se pretende censurar

O elemento subjetivo é a vontade do empregado, e pode ser verificado se agiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo, se o obreiro teve a intenção de fazer certo ato. Outros elementos subjetivos são a personalidade do agente, seus antecedentes na empresa, seu grau de compreensão, de instrução ou de cultura, sua motivação etc.

Os requisitos objetivos são vários. O primeiro é de que a justa causa seja tipificada em lei, ou seja, não haverá justa causa se não houver determinação da lei. É a aplicação da regra do direito Penal de que *nullum crimen nulla poena sine lege* (art. 5, XXXIX, da Constituição).

O segundo elemento objetivo vem a ser a gravidade do ato praticado pelo empregado, de modo a abalar a fidedignidade que deve existir na relação de emprego.

O terceiro requisito diz respeito ao nexo de causalidade ou nexo de causa e efeito entre a falta praticada e a dispensa. O empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior. Por exemplo: o empregado falta seguidamente ao serviço e o empregador o despede pelo fato de ter sido apanhado dormindo no serviço há quase um mês. Não existe nexo de causa e efeito no exemplo mencionado.

³⁴ MARTINS, 2017, p. 562.

Deverá ser observado, proporcionalidade entre o ato faltoso praticado e a respectiva punição. O poder de direção, ou ainda o poder disciplinar do empregador, autorizam-no a aplicar penalidades ao empregado. Entre as várias modalidades de aplicação de penalidades que o empregador pode utilizar-se, encontram-se as advertências verbais, advertências escritas, suspensão e a própria dispensa.

Este poder que o empregador tem, não poderá ser arbitrário ou desproporcional, devendo adotar um critério lógico e gradual, para que a punição do colaborador infrator seja proporcional a gravidade da falta cometida. Deverá o empregador dimensionar sua punição de acordo com a graduação da falta cometida, assim, uma falta mais leve, deve ser punida com pena mais branda; com mais severidade as penas mais graves; deixando para ser limitado, a última instância a dispensa do trabalhador.

Esta ordem, não será necessariamente observada pelo empregador, quando no decurso da relação trabalhista, o empregado cometa algum ato muito grave, que torne insustentável a continuidade do pacto laboral, devendo o empregador observar os critérios da imediatividade da punição, fazendo com que neste caso o mesmo deverá ser imediatamente dispensado. Assim nos ensina Martins³⁵ com referência aos requisitos circunstanciais:

Requisito objetivo fundamental é a imediação na aplicação da sanção ao empregado. A pena deve ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador ter conhecimento da falta, para não a descaracterizar. Se o empregador abre sindicância ou inquérito interno para apuração da falta, é a partir de sua conclusão que a penalidade deve ser aplicada. Caso o empregador assim não faça, há presunção de que a falta não foi tão grave assim, a ponto de abalar a relação de emprego, havendo perdão tácito por parte do empregador pelo ato praticado. Dessa maneira, deve haver atualidade na punição do empregado ou em sua dispensa, para que a falta cometida não fique descaracterizada. Falta não punida é falta perdoada pelo empregador.

O empregador não poderá aplicar dupla punição pelo mesmo ato praticado pelo empregado, ou seja, non bis in idem. O empregado não poderá ser punido duas vezes pelo mesmo ato. Por exemplo: empregado sofre pena de advertência por ter descumprido uma ordem do empregador. Posteriormente, o empregador, entendendo que a pena é muito branda, resolve aplicar duas penas pelo mesmo fato praticado pelo obreiro. Deve o empregador, portanto, aplicar uma pena distinta para cada ato faltoso do empregado, sendo que a causa da dispensa deve ser um fato totalmente diverso dos anteriores praticados pelo obreiro ou a reiteração ou agravamento de atos já praticados anteriormente, que são praticados mais de uma vez. Essa última falta é que será punida com a justa causa.

³⁵ MARTINS, 2017, p. 563.

Após tal explanação realizada pelo citado autor, passaremos a detalhar como deverá agir o empregador ao se deparar com uma infração obreira, atentar para estes requisitos circunstanciais que dizem respeito a determinadas condutas que deve tomar o empregador em razão das faltas cometidas pelo seu empregado.

Dentre os vários requisitos, abordar-se-á: a) principalmente o nexo causal entre a falta e a penalidade; b) a proporcionalidade entre elas; c) a imediatez na aplicação da punição; d) a ausência de perdão tácito; e) a aplicação de uma só punição para cada falta (*non bis in idem*); f) inalteração da punição; g) não discriminação; h) o caráter pedagógico da punição, com a proporcional gradação da penalidade.

Estes requisitos são de observação obrigatória, por parte do empregador, para a correta aplicação da justa causa, e pela sua não observância, poderá acarretar a reversão desta punição ou ainda a condenação ao pagamento de todas as verbas trabalhistas equivalente a demissão sem justa causa, conforme será apresentado a seguir.

6.1.3 Requisitos Circunstanciais da Justa Causa

6.1.3.1 Nexo causal

a) Nexo causal entre a falta e a penalidade a ser aplicada – a pena a ser aplicada deve obrigatoriamente estar atada a conduta obreira considerada como faltosa. Não pode o empregador punir seu empregado por fato passado, tem que ser por aquele praticado recentemente e que torne impossível a continuidade da prestação laboral.

6.1.3.2 Proporcionalidade entre a falta e a punição

b) Proporcionalidade entre a falta cometida a respectiva penalidade – o empregador deve agir com prudência, e aplicar a devida punição a seu subordinado,

baseado na menor ou maior gravidade pelo ato infracional praticado. Deve haver uma mensuração entre a falta e punição. Inicialmente o empregado deve ser advertido verbalmente, após a advertência será escrita, virá então a suspensão e a demissão.

6.1.3.3 Imediaticidade da punição

c) Imediaticidade na aplicação da punição – o empregador tão logo tome conhecimento da falta cometida por seu empregado, deve aplicar a devida punição. Não pode ser conivente com seu empregado. É uma punição contemporânea, imediata pois vincula a imediata punição a partir da ciência do fato e da autoria do ato.

6.1.3.4 Ausência de perdão tácito

d) Ausência de perdão tácito – o empregador não pode deixar impune seu subordinado que comete alguma falta pois, não lhe aplicando a devida punição subentende-se que este concorda com tais atitudes, que é conivente com tais atos, que perdoou o empregado, e que não deseja lhe aplicar uma punição.

6.1.3.5 *Non bis in idem*

e) Aplicação de uma só punição para cada falta (*non bis in idem*) - o empregado não poderá ser punido mais de uma vez por uma mesma falta cometida. É o critério da singularidade da punição. Para cada falta uma só punição.

6.1.3.6 Inalteração da punição

f) Inalteração da punição – a punição deverá ser definitiva. O empregador não poderá modificar a punição uma vez imposta a seu empregado. Temos como exemplo, o caso de uma advertência que fora aplicada, e após proceder nova reavaliação da mesma, resolve aplicar outra mais grave que a anterior.

6.1.3.7 Não discriminação

g) Não discriminação – a punição não pode ter um intuito discriminatório. Por todos os aspectos que se analisem, esta não poderá discriminar algum empregado em razão dos demais. Se houve um cometimento da infração por alguns empregados, a punição não poderá se limitar a determinado empregado, caracterizando uma discriminação injustificável.

6.1.3.8 Caráter pedagógico da punição

h) Caráter pedagógico da punição – a punição deverá servir de exemplo ao empregado como fator de educação, tentando adaptá-lo convenientemente as suas atividades laborais. Não tem um sentido estrito de punir, mas sim de colocar o empregado em seu devido lugar, tem o intuito de educar.

Vistos e explicados tais critérios, passaremos então ao estudo da rescisão do contrato ocasionado por infrações obreiras durante a prestação laboral.

7 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

De acordo com o autor Martins a “justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei.”³⁶

O ordenamento jus trabalhista brasileiro, adota para a aplicação da justa causa, o critério da tipicidade legal, ou seja, critério taxativo, o qual prevê, expressamente as figuras de infrações trabalhistas operadas pelo obreiro e que são motivos da justa causa. Realiza a previsão exaustiva, mantendo-se fiel aos tipos jurídicos de infrações trabalhistas exaradas em Lei, além das quais não existiriam ilícitos trabalhista.

Está expresso no art. 482 da CLT, o rol dos tipos jurídicos de infrações trabalhistas cometidas pelo trabalhador no curso do contrato de trabalho, as quais, serão objeto de estudo mais aprofundado no transcorrer deste trabalho, visto que será o objeto central do estudo realizado neste trabalho.

Assim prescreve o art. 482 da CLT:

Constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) Ato de improbidade;
- b) Incontinência de conduta ou mal procedimento;
- c) Negociação habitual por causa própria ou alheia sem permissão do empregador, quando constituir ato de concorrência à empresa para qual o trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço.
- d) Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.
- e) Desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) Embriaguez habitual ou em serviço;
- g) Violação do segredo de empresa;
- h) Ato de indisciplina ou insubordinação;
- i) Abandono de emprego;
- j) Ato lesivo a honra ou a boa- fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) Ato lesivo a honra e a boa fama, ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em legítima defesa ou de outrem;
- l) Prática constante de jogos de azar.
- m) Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão. (Alínea inclusa através da Lei nº13.467 de 13 de julho de 2017).

³⁶ MARTINS, 2017, p. 560.

Parágrafo único: Constituem igualmente justa causa para dispensa do empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

Portanto, a rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, para o Direito brasileiro é motivo relevante nas relações de trabalho porque induz e à autoriza, por culpa exclusiva do empregado que cometeu uma falta grave, uma infração, cujos tipos jurídicos constam do artigo acima

A seguir, passar-se-á então, ao estudo individualizado dos tipos elencados no art. 482 da CLT os quais constituem-se em tema central deste estudo.

7.1 IMPROBIDADE

Está disposto no art. 482 da CLT:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
a) ato de improbidade.

O ato improbidade caracteriza-se pelas manifestações desonestas do empregado e que constituem atentados ao patrimônio ou a bens materiais. Improbidade é desonestidade. Na sua grande maioria, os atos faltosos praticados pelo empregado, carregam em seu bojo a desonestidade, pois em sua maioria, o empregado tem a intenção de prejudicar seu empregador.

A improbidade ou a desonestidade podem manifestar-se das mais variadas formas. Todo ato que possa vir a causar dano material é improbidade. Caracteriza-se como atentado contra o patrimônio do empregador, de terceiros ou de companheiros de trabalho.

O empregado desonesto busca para si vantagens ilícitas e que afetam ao patrimônio do empregador ou de terceiros. O ímprobo tem mau caráter, é perverso e desonesto. A improbidade revela-se das mais variadas formas como por exemplo: o empregado que furta produtos da empresa, o motorista que furta combustível do

veículo da empresa, a falsificação ou adulteração de documentos para obtenção de horas extras ou até mesmo pela apresentação de atestado médico falso.

Nesta mesma seara, outros atos omissivos do empregado visando prejudicar o empregador como por exemplo: o vigilante que precisa proceder a revista aos empregados e só faz de maneira aleatória; o empregado que externa sua intenção em prejudicar a empresa por meio de avarias em seu patrimônio mesmo sem fazê-lo, somente com suas palavras, demonstrou sua intenção desonesta.

Habitualmente, o empregador é vítima de ato de improbidade, mas não absoluto, pois os demais empregados também o podem ser. O desonesto procura atingir ou locupletar-se para si de bens materiais do empregador ou de terceiros.

Giglio, nos relata que um simples atentado, uma tentativa que se constitua numa ameaça ao patrimônio do empregador já é suficiente para caracterizar a improbidade, conforme transcrito: “Não há necessidade, portanto, de que o ato do empregado atinja seu objetivo e cause efetivo dano econômico aos bens materiais. Basta que exista o risco, o dano em potencial, para que se caracterize a improbidade.”³⁷

Da mesma forma, fundamenta a razão para a justa causa por improbidade: “O empregador tem o direito de proteger e zelar por seu patrimônio, afastando de seu convívio quem ofereça risco a integridade de seus bens, daí o direito de despedir o empregado que se revela ímprobo.”³⁸

Quando da ocorrência de tal ilicitude, a desonestidade do empregado precisa ser provada, mesmo que sua intenção desonesta só se revele através de demonstrações concretas. Conjugando- as teremos configurado a improbidade.

Para Gomes e Gottschalk “improbidade é um atentado ao patrimônio do empregador, de terceiros ou de companheiros de trabalho. Exige-se o dolo específico, o locupletamento no infrator e o prejuízo da vítima.”³⁹ A prova da justa causa deverá ficar plenamente feita, não se admitindo presunção de autoria. Comprovada esta, a tendência é de admitir-se a prova por presunção de dolo, fraude e má-fé, apenas *iuris tantum*.

³⁷ GIGLIO, Wagner. **Justa Causa**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 57.

³⁸ GIGLIO, loc. cit.

³⁹ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004. p. 370.

Portanto para os renomados doutrinadores, é preciso que o empregado tenha a vontade de causar dano, o produto de sua infração deve lhe proporcionar algum benefício ou lucro, ao passo que a vítima tende a sofrer dano ou prejuízo.

Vistos e tipificados definições e exemplos de improbidade, conclui-se pelas sábias palavras de Giglio em sua configuração:

Daí afirmamos que toda e qualquer manifestação do empregado – seja através de atos, gestos, palavras, ou até omissões – tendentes a causar dano a bens materiais desde que demonstre claramente sua desonestidade, configura a justa causa da letra ‘a’ do artigo 482 da CLT: ato de improbidade.⁴⁰

Como qualquer ser humano o empregado tem apenas uma personalidade e um caráter e pela prática de atos ilegais revela-se quem é desonesto. Assim, sendo destruída a confiança não poderá subsistir o vínculo de emprego.

7.2 INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO

Esta falta grave está inserida na alínea “b”, do art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
b) Incontinência de conduta ou mal procedimento.

São duas justas causas em que se revelam o mau caráter a falta de respeito e decoro por parte do empregado, para com todos que trabalham na empresa. É aquela pessoa desprezível, inconveniente, que todos procuram evitar e que contamina o ambiente de trabalho. Procede de forma desleal e adversa ao bom comportamento. Refletem o modo de ser do indivíduo para com as demais pessoas. Primeiramente estaremos estudando o mau procedimento do empregado como um dos tipos da alínea “b”, e posteriormente abordar-se-á a incontinência de conduta. Vários fatores

⁴⁰ GIGLIO, 1996, p. 55.

contribuem para que uma pessoa venha a proceder de forma reprovável. O grau de escolaridade, a atividade que desempenha, o ambiente em que vive etc.

O empregador, quando da contratação do seu empregado, deverá realizar um exame detalhado de todos os requisitos básicos de que puder dispor, a respeito de seu futuro auxiliar, efetuando para tanto, várias entrevistas com o mesmo, solicitar informações a seu respeito, consultar antigos empregadores, fazer o mesmo preencher formulários detalhando de seu passado e etc.

Com o convívio quase que diário advindo da contratação, o empregado vai revelar-se através de suas atitudes, modos, palavras e ações a sua verdadeira personalidade. Deve-se atentar para a sua conduta moral, ética, na desenvoltura de suas atividades, se há equilíbrio, respeito e consideração pelos demais colegas. Gomes e Gottschalk, afirmam que “existem vários fatos indicativos de uma vida funcional anôma-la, desleal, de difícil qualificação profissional que pode configurar o mau procedimento.”⁴¹ Nesse sentido verifica-se portanto, um desequilíbrio de ordem moral e ético do empregado e que está intimamente ligado, como já se foi falado a sua categoria e a sua qualificação profissional. O mau procedimento tanto pode ocorrer no local de trabalho como em outros locais. É o exemplo do entregador que é grosseiro, rude, trata os clientes com falta de polidez, descompostura, como também o empregado que fustiga o ambiente de trabalho com fofocas, piadas, mentiras, conturbando e contaminando todo o local.

Ressaltam ainda, Gomes e Gottschalk como se configuram o mau procedimento: “o mau procedimento pode se configurar pela vida escandalosa do empregado, pelo desregramento de conduta em face da coletividade em geral e que podem refletir nas relações de emprego, dado o grau de confiança e a qualificação do empregado.”⁴²

A conduta do homem é condicionada por sua posição na sociedade e o ambiente em que ele vive. Assim o ato faltoso deverá ser muito bem examinado, utilizando-se destes critérios para a capitulação da justa causa.

Em contrapartida incontinência de conduta é um desregramento do empregado, relacionado com a vida sexual. É um comportamento irregular incompatível com a moral sexual, e relacionada com o emprego. São atitudes relacionadas com o

⁴¹ GOMES; GOTTSCHALK, 2004, p. 370.

⁴² GOMES; GOTTSCHALK, loc. cit.

desregramento da conduta sexual, libertinagem, pornografia, assédio sexual, gestos obscenos, fotografia e atitudes de cunho pornográfico.

O empregador deve examinar cautelosamente as condições pessoais de seu empregado, suas atitudes, seu respeito por colegas de trabalho e verificar se as mesmas causam alguma perturbação ao ambiente de trabalho ou não, e o local onde tal infração foi cometida. A infração adquire um contorno mais grave, quando verificada no ambiente de trabalho, pois provoca constrangimento, repulsa, fragilizando a ordem e o respeito que devem prevalecer no ambiente de trabalho. Giglio utiliza destas palavras para fundamentar tais justas causas:

Ambas as justas causas encontram fundamento na perturbação do ambiente de trabalho e, em última análise, no prejuízo que causam para o bom desenvolvimento dos serviços. Por isso, assume maior importância o exame das condições pessoais do empregado faltoso e do ambiente em que a infração é cometida. Uma mesma atitude ganha ou perde gravidade, de acordo com o nível de comportamento habitual, as funções e a personalidade do empregado. Evidentemente, é mais grave o ato praticado no local de trabalho, em virtude de sua maior repercussão.⁴³

A repercussão no ambiente de trabalho e a conseqüente perturbação da ordem que causam, prejudicando o bom andamento dos serviços, vem autorizar a aplicação desta justa causa pelo empregador. Este deve-se adotar sempre a conduta normal aceita pela sociedade, como padrão para se aplicar tais punições.

Dependendo da gravidade do ato, uma única manifestação de mau procedimento ou de incontinência de conduta podem caracterizar a justa causa, assim sempre que houver reiteração destas faltas, maior razão haverá para a justa causa.

7.3 NEGOCIAÇÃO HABITUAL OU CONCORRÊNCIA

A negociação habitual ou concorrência está disposta na alínea “c”, do art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe:

⁴³ GIGLIO, 1996, p. 56.

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço.

São dois tipos distintos de justa causa em que o empregado pode incorrer. O primeiro deles é em concorrer com o empregador e o segundo em prejudicar o serviço. Analisaremos cada uma delas conforme sua ordem.

O empregador contrata o empregado para lhe prestar serviços. Pelo contrato, o empregado deve manter a fidelidade a seu contratante, sendo portanto, proibido de exercer outra atividade que venha a ser concorrente.

O empregado é livre para trabalhar em mais de um local de trabalho. O empregador não contrata a pessoa do empregado, mas sim a prestação dos serviços que por ele são realizados. Ele pode prestar outros serviços desde que não concorra com o primeiro.

Esta concorrência desleal deverá ser praticada com regularidade, não pode ser eventual, deverá existir uma continuidade desta concorrência desleal. Por exemplo: se montar uma outra empresa concorrente a do seu empregador ainda que em nome de terceiros, do seu cônjuge, ou de outro parente, o fato de exercer uma atividade concorrente, ainda que por conta alheia, não desfigura a justa causa. O empregado não pode concorrer com seu empregador. O empregador não pode consentir com esta concorrência desleal, e se assim o fizer, ou se silenciar não coibindo tal atitude não estará caracterizada a justa causa.

Não obstante as lições de Giglio sobre a justa causa em riste:

Haverá justa causa para o despedimento se o empregado, que sem autorização do empregador exercer de forma habitual, atividade concorrente, isto é, explorar o mesmo ramo de negócio, ou exercer outra atividade que prejudique o exercício de suas funções na empresa.⁴⁴

Pelo dever de lealdade e também como uma outra obrigação essencial que serve de fundamento para a justa causa, a negociação habitual em concorrência com seu empregador, prestando serviços a outro, fora da empresa, por conseguinte

⁴⁴ GIGLIO, 1996, p. 153.

restringindo as atividades desta, ao explorar o mesmo ramo de negócio. Assistindo ao empregador em despedir o empregado que o prejudica através de uma concorrência desleal com uma prática desonesta. O empregador investe em sua empresa. Cria fórmulas; desenvolve projetos; procura novos métodos para tornar mais eficiente sua empresa, e não obstante se vê traído por seu empregado que trabalha para um outro concorrente, quem sabe, desviando clientes. Com o conhecimento do fato a confiança acaba instantaneamente. O empregado passa a ser um “espião”, um desonesto. Não há mais ambiente para a continuidade da prestação laboral.

Conforme a mesma alínea encontramos outro motivo para a justa causa, que se revela por ser prejudicial ao serviço. Decorre por tanto, do fato do empregado trabalhar habitualmente em outra atividade, em horário diverso, mas com reflexos prejudiciais ao primeiro contrato. Mesmo que esta atividade seja do conhecimento do primeiro empregador, não seja concorrente, se estiver trazendo prejuízo ao trabalho, queda de produção, faltas, perturbação ao bom andamento do serviço estará caracterizada a justa causa.

É o exemplo do empregado que durante o dia trabalha numa empresa de materiais de construção e a noite presta serviços como garçom trabalhando até altas horas, normalmente em contato com bebidas alcóolicas, fumo, e etc., indo dormir tarde da noite, tendo o compromisso de trabalhar no dia seguinte. Com o passar do tempo e dos anos o organismo começa a sentir um desgaste maior e que vai ser refletido durante a jornada do dia seguinte. No princípio é a fadiga, cansaço, preguiça. O rendimento cai, a produção não é mais a mesma. O cansaço e o sono mudam a postura e a polidez.

Começam a surgir as primeiras faltas, doenças e atestados. O empregado deixa a desejar. A produção diminui em razão do serviço paralelo, havendo um prejuízo ao primeiro empregador. É preciso deixar bem claro, que o serviço prestado na empresa foi prejudicado por causa do exercício de outra atividades, mesmo que não seja concorrente, mas prestado em outro local, além do horário normal de experiência prestado para primeiro empregador.

7.4 CONDENAÇÃO CRIMINAL

Elencada na letra “d”, do art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe:

Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.

Trata-se de uma modalidade de justa causa, que inicia com a condenação criminal do empregado com o trânsito em julgado e não tenha suspensão da pena.

O empregado é contratado para trabalhar com habitualidade e existindo a condenação criminal, este não poderá trabalhar, deixando de prestar serviços ao empregador, assim pela sua falta ao serviço, ou pelo não fornecimento de trabalho, que é uma obrigatoriedade da relação advém a justa causa.

A condenação criminal não assegura ao empregado o direito ao emprego como acontece nas hipóteses de doenças prolongadas, gestação, serviço militar e etc.

Pois caracterizado o ilícito penal, por culpa exclusiva do empregado, e na impossibilidade material de prestação de serviço, resta configurada a justa causa.

Além do fato, de que uma condenação criminal, destrói a confiança que o empregador tinha por seu subordinado. Há um abalo da confiança ou ainda até uma incompatibilidade com o serviço, pois tal fato logo se tornará do conhecimento de todos e acabará gerando um clima de desconfiança e insegurança no local de trabalho; é o exemplo de um frentista de posto de combustível que foi condenado por ter se apropriado de valores em seu antigo emprego. Quando este fato chegar ao conhecimento de seu atual empregado, haverá uma quebra da fidedignidade, incompatível com continuidade da prestação do serviço.

O empregador deverá proceder a uma análise mais detalhada do ilícito, para certificar-se de que tal fato possa acarretar o desligamento do empregado de seu ambiente de trabalho. É o caso que acontece com a violência doméstica, que não deixa de ser reprovável, até pode afastar o agressor de seu ambiente de trabalho, contudo tal conduta não o desqualifica para o exercício de sua profissão.

Da mesma forma, no caso de uma prisão ou detenção por embriaguez ao volante, que pode não caracterizar um ilícito que venha atingir a quebra da confiança, assim como participar de “rachas” de automóveis e etc. O essencial é o tipo do ilícito, que possa constituir em quebra da confiança por parte do empregador.

O afastamento do trabalhador, causada por sua condenação criminal, a qual o impede de continuar na prestação do serviço, constituindo-se está num dos requisitos básicos para a vigência do contrato de trabalho, justifica a aplicação da justa causa.

7.5 DESÍDIA

Esta justa causa vem atrelada a alínea “e”, do art. 482, da CLT, que assim dispõe:

Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
e) desídia no desempenho das respectivas funções.

Trata-se da mais comum e usualmente aplicada das justas causas. Tem um espectro bem abrangente e refere-se ao empregado que age com desleixo, preguiça, má vontade, que é relapso no desempenho das funções.

Normalmente, com o passar do tempo e na medida em que o empregador vai conhecendo melhor seu empregado, podendo traçar um perfil dele, irrefutavelmente poderá concluir que trata se de uma pessoa desleixada, preguiçosa e insolente.

A produtividade do empregado desidioso é menor que a média dos demais trabalhadores, além do que, constantemente banaliza seu resultado. É uma sequência de atos que compromete a produtividade da empresa, influi no bom atendimento do serviço, denota descumprimento das obrigações contratuais de forma produtiva. O empregado desidioso é negligente. Não se preocupa com a situação da empresa.

Para a caracterização da desídia, o empregado não poderá estar realizando qualquer serviço estranho ao contrato de trabalho. Por exemplo, se uma operadora de caixas, for limpar banheiros, não se poderá exigir desta os mesmos caprichos da zeladora; outro exemplo, é o empregado auxiliar em almoxarifado que é destacado

para pintar paredes, não se poderá exigir a mesma perícia de um pintor. Portanto é mister que desempenhe a função para a qual foi contratado.

O contrato de trabalho pressupõe a realização de serviços normais que dele se esperam, dentro dos parâmetros habituais dos demais trabalhadores. Uma inferior é prejudicial à empresa, pois além de um custo maior, há um desincentivo aos demais trabalhadores.

Para o bom andamento da prestação laboral é fundamental que o empregado haja com diligência e produtividade, que não se omita, tenha preguiça, cause danos, etc. É a estória da vassourinha velha. Nela se comparam os empregados a uma vassoura nova. No começo varrem bem, tiram todo o pó, os detritos, varrem nos cantos, são eficientes. Com o passar do tempo, começam a deteriorar-se, entortam, já não varrem tão bem, estão quase sempre encostadas num canto. O desidioso a imita bem. Da mesma forma o vigilante que se compara a um cachorro policial. No início é ativo, atento, percebe tudo, é valente, destemido, corajoso, é dono do local onde se encontra, late, ataca e até morde. Em pouco tempo, já não é mais tão vigilante, deixa de ser destemido, perde a coragem, acomoda-se num canto, late muito pouco, quase não morde mais, torna-se preguiçoso tonando-se mais um fardo do que vigilante.

Desídia é sempre uma manifestação de culpa do empregado. A grande maioria dos casos de desídia são frutos de negligência. É uma diminuição intencional da produção. Consiste na falta de obrigação de trabalhar diligentemente.

7.6 EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

A embriaguez habitual ou em serviço está elencada na alínea “f” do art. 482, da CLT, que dispõe:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador;
f) embriaguez habitual ou em serviço.

São duas justas causas muito semelhantes, porém diferentes, cujo elemento central é a embriaguez. Tentando evitar a propagação do alcoolismo, o legislador optou por incluir no rol de justas causas, o despedimento do empregado dependente do álcool ou de outras drogas ilícitas.

Acessível a todas as categorias de trabalhadores, o álcool é amplamente difundido e utilizado por uma significativa parcela da população adulta.

Vários são os fatores que determinam o uso do álcool ou de outras drogas nocivas pelo trabalhador; uns bebem para se alegrarem, outros por estarem com frio.

Também os que sentem calor e por ai vai. As constantes preocupações, a fadiga, a tensão nervosa, são apenas algumas das causas mais comuns para o uso do álcool.

Ao consumir álcool, muitos sentem-se seguros, felizes, satisfeitos consigo mesmo e passando a desfrutar de uma sensação de alívio e de fuga da realidade. Mas o uso descontrolado do álcool reflete-se em todos os aspectos da vida de quem bebe. Primeiro em casa, depois no local de trabalho, estendendo-se por todos os ambientes que ele frequenta.

Tornando-se habitual a embriaguez, esta trará sensíveis prejuízos ao perfeito desenvolvimento das atividades laborais. O ébrio não produz a contento, pois além de colocar em risco o bom nome da empresa, relaxa a disciplina interna, tornando-se um problema para a empresa, visto não ser senhor de seus atos. A embriaguez degrada o caráter, abala a confiança do empregador. O ébrio demonstra falta de princípios e oferece um risco em potencial para a empresa, pois o empregador não pode nele confiar. Para Giglio “um dos mais terríveis vícios, e dos mais disseminados, o alcoolismo degenera o homem, enfraquece o caráter, arruína à vontade, dilui a moral, dificulta e impede o trabalho e o propicia o crime.”⁴⁵

Com tantos mal predicados, podemos concluir que o alcoolismo é o responsável direto por uma centena de fatos tristes e prejudicial na vida das pessoas e dos trabalhadores.

Já a embriaguez em serviço, ocorre quando o empregado, mesmo que uma única vez, chega para trabalhar alcoolizado, ou pela ingestão de substâncias alucinógenas, tóxicas ou pelo uso de entorpecentes.

⁴⁵ GIGLIO, 1996, p. 153.

Em se tratando de embriaguez eventual, tempos pois, o trabalhador que é consumidor contumaz de álcool, e por vezes vem ao trabalho, já o tendo consumido. Da mesma forma o uso de substâncias psicotrópicas ou drogas também são consideradas como embriaguez. A forma patológica do vício, traduz-se por uma embriaguez crônica. O indivíduo não consegue abster-se do consumo. É doente, bebe sozinho, precisa ser afastado das atividades laborais e se submeter a tratamento médico especializado.

Já a embriaguez em serviço, ocorre quando o empregado, mesmo que uma única vez, chega para trabalhar alcoolizado. Esta sua irresponsabilidade para com o trabalho autoriza a imediata aplicação da justa causa.

Em resumo, portanto, a embriaguez habitual é aquela em que o empregado é viciado e bebe habitualmente. Quase sempre fora do local de trabalho, mas pela sua constância e muitas vezes pelo abuso, acaba sendo prejudicial ao serviço.

7.7 VIOLAÇÃO DE SEGREDO DE EMPRESA

A violação de segredo de empresa está elencada na alínea “g” do art. 482, da CLT, que dispõe:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador;
g) violação de segredo de empresa.

As empresas desenvolvem métodos e sistemas diferentes de explorar suas atividades. Toda empresa tem seus métodos de produzir e aperfeiçoar-se, visando um objetivo, uma desenvoltura, cada vez mais adequada. Toda organização empresarial mantém princípios que constituem segredo e a violação ou exploração destes, podem constituir crime. Divulgar ou explorar para si ou para outros, segredos de que teve conhecimento no desempenho de determinada atividade laboral. Principalmente se tal atitude ocasionar prejuízo para a empresa violada. É dever do empregado manter segredo com referência aos detalhes que cercam a atividade do

empregador. Tudo o que for ligado a produção e ao negócio empresarial, seus métodos, suas especificidades, por suas próprias vontade não devem ser divulgado.

É a formula de determinado tipo de sanduíche que atinge bastante aceitação e consumo pela coletividade e que começa a ser produzido paralelamente pela revelação de sua fórmula ou produção. A violação deve causa prejuízo. Pode haver violação de segredo sem contudo haver revelação. É a concorrência desleal à violação do segredo. Só haverá justa causa, quando pela revelação ou pela divulgação do segredo este venha a causar prejuízos ao empregador.

É falta ao dever de fidelidade que envolve o contrato de trabalho. A divulgação do segredo, modos de execução, segredos de fabricação, não podem ser revelados a terceiros, principalmente se concorrentes do empregador. A revelação destes pelo empregado fará com que justifique-se a justa causa pelo prejuízo causado a empresa.

7.8 ATO DE INDISCIPLINA OU INSUBORDINAÇÃO

A indisciplina ou insubordinação está elencada na alínea “f” do art. 482, da CLT, que dispõe:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador;
h) ato de indisciplina ou de insubordinação.

São duas modalidades de justa causa que se assemelham, contudo não se confundem. Indisciplina caracteriza-se pelo fato do empregado descumprir ordens gerais, genéricas, aplicadas a todos os empregados. Todo contrato de trabalho estabelece a subordinação do empregado à empresa.

Assim, empregado é a pessoa que presta serviço habituais ao empregador sob dependência deste mediante salário. Dependere de alguém significa estar sob ordens deste, estar sujeito ao domínio e autoridade por este estipulado.

O empregador como responsável pelos meios de produção, comanda seus subalternos, dá ordens e impõe sua vontade, obrigando a todos respeitar suas determinações e diretrizes.

Habitualmente, as empresas elaboram regulamentos e todos os empregados são obrigados a desrespeitar e obedecer. São ordens gerais de caráter coletivo, desconsiderando o trabalhador individualmente. O descumprimento destas ordens gerais é o que configura indisciplina. É o exemplo da proibição de se fumar no ambiente de trabalho. Todos são obrigados a respeitar tal determinação, sem discutir, nem violar, e o empregado que assim procede, sabedor da proibição, viola um dos princípios da ordem geral, configurando a indisciplina.

Com referência a insubordinação podemos descreve-la, como a desobediência a uma determinação de caráter pessoal e específica. Resulta pela desobediência em não cumprir uma ordem especial dada pelo empregador.

O empresário nem sempre tem condições de acompanhar tudo o que se passa na empresa, daí o fato de constar com o preposto. Estes complementam suas determinações e desenvolvem as atividades fins da empresa, determinando e ordenando a outros empregados a sua realização. São ordens pessoais. Exemplos: O mestre de obras que dá ordens aos pedreiros, aos serventes, especifica detalhadamente a cada um, a sua obrigação e com a harmonia de todo grupo atinge-se a harmonia do empregador.

Distingue-se indisciplina de insubordinação, pelo fato da primeira configurar desobediência a ordens gerais, funcionais que a todos obrigam e insubordinação pelo descumprimento de ordens pessoais.

Dentro do princípio de divisão de tarefas, o empresário planeja as atividades da empresa, organizando métodos, escolhendo meios e formas de serviço.

O emprego indisciplinado que não obedece a tais determinações, subverte todo o sistema organizacional, dificultando a produção, criando empecilhos para a obtenção das finalidades empresariais. Por tal motivo, a lei autoriza a rescisão deste contrato de trabalho.

Já para a insubordinação, a recusa em obedecer uma ordem, também pode acarreta em prejuízo e subverter a ordem interna. Sendo portanto motivo para a rescisão.

7.9 ABANDONO DE EMPREGO

O abandono de emprego está elencado na alínea “i” do art. 482, da CLT, que dispõe:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador;
i) abandono de emprego.

O empregador contrata o empregado para lhe prestar serviços, por tanto o abandono, ou a ausência prolongada podem caracterizar uma justa causa.

É preciso que esta ausência se prolongue por mais de trinta dias seguidos sem qualquer manifestação por parte do empregado.

Nada impede que o trabalhador tenha mais de um emprego, porém ser os horários se os horários forem incompatíveis, e a sua ausência reside no fato de estar prestando serviços à outra empresa, estará caracterizada a justa causa.

Pela ausência continuada, vigendo o contrato de trabalho, e a não prestação obrigacional dos serviços, o empregador poderá denunciar o contrato. É obrigação do empregado comunicar a empresa qualquer fato que venha ser determinante para seu afastamento da empresa.

Ocorre por vezes, que o empregado, ao decidir abandonar o serviço, age com desprezo para com o empregador, não comunicando a empresa sua real intenção.

Um trabalhador normal que precisa do serviço para poder sobreviver não abandona o serviço. O empregador deve precaver-se e notificar ao empregado, através de telegrama, para que retorne ao trabalho, evitando, assim demissão por justa causa.

Em razão do princípio da continuidade da relação do emprego, o empregador deverá comprovar o abandono por parte de seu empregado. Se ficar comprovado que este não tem interesse em retornar ao trabalho, mesmo que em prazo menor de trinta dias ficará caracterizada a justa causa.

Não haverá abandono de emprego, quando o motivo for justificável. Exemplo: afastamento da gestante, para prestação de serviço militar, afastamento por doença e etc. Mas é sempre conveniente comunicar ao empregador a necessidade de se

definir a situação do ausente, é que tipifica esta figura no rol das justas causas, mas precisam ser observados alguns requisitos. Pois além da necessidade do contrato de trabalho estar em plena vigência, deve-se observar ainda uma ausência ininterrupta e prolongada por mais de trinta dias ou ainda uma falta de manifestação de vontade.

7.10 ATO LESIVO DA HONRA E DA BOA FAMA PRATICADO NO SERVIÇO CONTRA QUALQUER PESSOA, OU OFENSAS FÍSICAS

O abandono de emprego está elencado na alínea “j” do art. 482, da CLT, que dispõe:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador;
j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

São atos infracionais praticados pelo trabalhador contra seu empregador ou superiores hierárquicos em qualquer local. Revelam-se por palavras ou gestos. É uma ação do empregado que lesa, que ofende e que causa algum tipo de dano ao ofendido.

Ao sentimento próprio de dignidade e decoro, que permite alguém gozar de bom conceito na sociedade, e que é um princípio ético chamado de honra. É uma conduta proba, virtuosa, corajosa, que podem ser seriamente abalados por palavras ou gestos do empregado em detrimento a seu empregador. A fidelidade e os bons tratos são dever de todo empregado.

São palavras ou gestos, dirigidas ao empregador ou seus superiores hierárquicos que contaminam o contrato de trabalho, repercutindo negativamente no ambiente laboral, mesmo que proclamadas fora dele. Portanto a qualquer ato culposo ou doloso, grave que possa vir abalar a honra do empregador justifica-se a aplicação da justa causa.

Já para a conceituação da boa fama, podemos assim sintetizar, que é o conceito social de alguém diante da sociedade, trata-se portanto de sua reputação.

Assim sendo, expor outrem ao desprezo de terceiros, será lesivo ato lesivo da boa fama. O empregado que pronuncia palavras de menosprezo com referência ao seu empregador, tentando diminuí-lo perante a sociedade ou terceiros ofende a boa fama deste.

Baseadas no dever de obediência do empregado, a lei previu que as ofensas a honra, bem como a boa fama, caracterizam infração grave, no contexto trabalhista justificando a aplicação da justa causa como necessidade de manutenção da disciplina, afim de evitar, incompatibilizações, fazendo-se respeitar o poder hierárquico.

As ofensas a honra e a boa fama constroem não só ao ofendido, mas a todos que delas tomam conhecimento, cria-se um ambiente desarmônico, prejudicial ao bom desenvolvimento das atividades laborais, que deve-se pautar pelo respeito mútuo e pela moralidade.

Pelo dever de lealdade, todo empregado tem o dever de cooperar para o bom nome da empregadora, não divulgando ofensas a boa fama da empresa, a qual presta seus serviços.

Nas sábias palavras de Giglio, o qual assim conclui:

[...] haverá justa causa para a dispensa do empregado que, em serviço, ou nas cercanias do estabelecimento, ofender a honra ou a boa fama de qualquer pessoa física (colegas, terceiros, superiores hierárquicos ou titulares da empresa) ou, ainda a boa fama da empresa; e haverá justa causa se a ofensa à honra ou a boa fama, mesmo ocorrendo na vida extra empresarial, for dirigida contra superiores hierárquicos, inclusive os titulares da empresa, ou contra a empresa.⁴⁶

Com esta conclusão bastante abrangente, e elucidativa concluímos estes tipos, esclarecendo que para a caracterização das justas causas, deve-se levar em conta, as condições pessoais do agente, o ambiente de trabalho e suas reais intenções, por que a intensidade da ofensa pode variar bastante.

⁴⁶ GIGLIO, 1996, p. 299-300.

7.11 OFENSAS FÍSICAS CONTRA O EMPREGADOR, SUPERIOR HIERÁQUICO

Trata-se de ofensas físicas que o empregador pode cometer contra seu empregador, seu superior hierárquico, algum colega de trabalho, ou até mesmo contra qualquer pessoa, no ambiente de trabalho. Configura-se como um tipo de indisciplina, em que a falta pode tanto ocorrer nas proximidades do estabelecimento, como ocorridas em serviços.

Todo e qualquer tipo de violência é censurável, seja qual for, psicológica, doméstica o próprio tratamento rudimentar, tão característico das categorias mais inferiores ou que envolvem trabalhadores braçais, devem ser reprimidas, pois, carrearão a fatos mais graves na sequência dos mesmos.

Nas empresas modernas, pressupõe-se a existência de uma pirâmide hierárquica, tendo-se como base os trabalhadores não especializados como os operários, zeladoras e etc., passando por outras categorias mais qualificadas, gerentes, diretores, até chegar em seu titular.

Este escalonamento determina a dependência, o vínculo de subordinação que existe entre superiores todos os que tem poder de mando sobre outros empregados.

As ofensas físicas, são um ataque a pessoa, uma lesão a integridade física e pessoal. Tem-se como exemplo, as brigas, tapas, empurrões, pontapés e agressões físicas em geral. É incompatível com a disciplina e o bom andamento do serviço, que nas dependências da empresa ocorram tais tipos de atitudes.

As agressões físicas praticadas contra superiores hierárquicos, fora do ambiente de trabalho, ou nas dependências da empresa provocam a deterioração da disciplina interna, bem como tornam o agressor incompatível com suas funções.

Nele não há mais confiabilidade. Sua permanência na empresa torna-se insustentável.

É importante se frisar também que a violência física, praticada contra colegas de trabalho ou qualquer outra pessoa como cliente ou fornecedor ou outros nos limites da empresa e durante o horário laboral também caracteriza a justa causa.

Outra característica do tipo, reside no fato de que a ofensa tem que ser atual ou iminente. Assim não se pode punir o empregado que agrediu um colega de trabalho a dias numa discussão por causa de jogo de futebol; bem como agredir quem quer que seja em serviço com o intuito de prevenir uma ação futura. Portanto a legítima

defesa exclui a justa causa. Todos tem o direito de se defender e se a agressão injustificada partir de um colega, ou de qualquer outra pessoa, ou até mesmo de um superior não caracterizará a justa causa.

Sempre que houver ausência de provocação, ai não se justifica a legitima defesa; portanto se um superior provocar seu subalterno, e este revidar apesar de ser censurável seu atitude, esta não autorizaria a dispensa deste.

Sejam por atitudes, gestos ou até mesmo por palavras, é comum nas relações de trabalho, a ocorrência de provocações, richas, disputas e até agressões. Entre elas deve existir uma proporcionalidade, devendo o ofendido utilizar-se dos meios moderados para repelir tais agressões. O empregado ao agir em legitima defesa não traz consigo o intuito de agredir, mas de se defender.

7.12 PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR

A prática de constante de jogos de azar está elencado na alínea “I” do art. 482, da CLT, que dispõe:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador;
I) prática constante de jogos de azar.

O que são jogos de azar? Cassar expressa que “Jogo de azar é aquele o ganho ou a perda depende exclusivamente da sorte. Se a sorte for fator determinante, este será um jogo de azar.”⁴⁷ Assim tem-se que todos os jogos de xadrez, ping pong, damas, futebol, vôlei e etc.

Tendo como maior interessado na exploração dos jogos de loterias, o próprio governo, assim o faz e divulga, sendo plenamente praticado em todas as regiões do Brasil. Por isso, seria uma incongruência, a prática de qualquer destas modalidades constituir-se em motivo para dispensa do trabalhador, este ao fazê-lo, busca no fator sorte uma premissa para a melhoria de suas condições de vida.

⁴⁷ BOMFIM, 2014, p. 1086.

O jogador não participa de sua realização, apenas se arrisca a perder ou ganhar alguma coisa, tendo como incerto o seu resultado.

O desequilíbrio emocional do jogador, é o fator determinante do prejuízo causado a si próprio e com reflexo em todas as áreas de sua vida.

Num relato brilhante, Lacerda, usa da seguinte definição:

O jogo degrada o indivíduo, arrasta-o à desonestidade, solapa sua formação moral, desenfreia paixões, não sendo raros os desfalques, os suicídios, o esquecimento da família, a perda da responsabilidade, trazidos por tal vício, que, ainda mais faz do jogador presa fácil para a prática dos demais atos faltosos, tais como, especialmente, a improbidade, a incontinência de conduta e a embriaguez, e etc.⁴⁸

A descrição é perfeita, mas não se aplica a todas as pessoas que utilizam destas práticas.

O jogo de azar, torna-se prejudicial as atividades laborais, quando um determinado trabalhador, tem por hábito, a prática constante de jogos de azar. Quando este trabalhador despender de valores imprescindíveis à suas necessidades básicas, prejudicando a si e aos seus, os jogos, aí sim, adquirem um contorno altamente prejudicial, refletindo diretamente em suas atividades laborais.

A falta de dinheiro provocada pelos jogos, e a necessidade de ter mais e mais para jogar o conduzem a praticar atitudes desabonadoras, como tentar empréstimo junto a colegas e superiores, vender produtos de sua propriedade, praticar desvios ou furtos na empresa, rompendo a confiança nele depositada por seu empregador.

Não importa a moralidade do jogo. Basta que sua prática seja habitual e envolva dinheiro. Assim o empregado que joga pebolim, cartas, dominó, sinuca, loterias, jogo do bicho e outros que sejam legais ou não, sempre que praticada com habitualidade, nas dependências da empresa, ou fora dela, envolvendo risco ou dano caracteriza-se o tipo em riste.

⁴⁸ LACERDA, 1976, p. 336.

7.13 PERDA DA HABILITAÇÃO

A perda da habilitação vem atrelada a alínea “m”, do art. 482, da CLT, que assim dispõe:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

O contrato de trabalho, é uma relação jurídica que cria direitos e obrigações derivados da prestação do trabalho quando o empregador contrata uma pessoa, espera que esta venha a ser dedicada ao serviço, diligente, pontual, que produza de acordo com sua capacidade, e que tenha zelo por tudo o que vier a fazer.

A fidelidade é requisito fundamental na relação de emprego.

Portanto, o empregado deve abster-se de praticar atos prejudiciais a empresa e ao contrato de trabalho. O empregador, deposita fé em seu empregado e nele confia.

No contrato de trabalho, as partes são obrigadas a cumprir com o que foi ajustado. O empregado deve proceder com boa-fé, diligência, assiduidade e fidelidade. Evitando a prática de qualquer ato que venha a prejudicar a relação de trabalho.

No rol das justas causas elencado no art. 482 da CLT, trazem os mais diversos moldes de atos ou ações que o empregado deve evitar de praticar, pois, são justificadoras para rescisão do contrato de trabalho. Assim o motorista que dirige alcoolizado, por vontade própria, e é flagrado, perde ou é cassada a habilitação tornando-o inapto para o desempenho da função.

Atos dolosos são aqueles em que o agente quis aquele resultado, ou assumiu o risco de produzi-lo.

Da mesma forma, qualquer profissional liberal ou qualquer outro empregado que perder sua habilitação para o exercício da profissão de forma dolosa, poderá ser demitido por justa causa.

É o caso que o advogado que cometeu ato ilícito em sua profissão e acabou perdendo seu registro na OAB, se empregado poderá ser demitido por justa causa. Há inabilitação do profissional fundamenta o tipo e justifica a despedida por justa causa.⁴⁹

⁴⁹ AMARAL, Thais. A nova demissão por justa causa. **Jusbrasil**, 6 set. 2017. Disponível em: <<http://thaisgibin89.jusbrasil.com.br/artigos/496272193/a-nova-demissao-por-justa-causa>> Acesso em: 5 abr. 2018.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu art. 482 ao descrever as justas causas, o fez de forma sucinta e muito breve, deixando a cargo da doutrina a análise e conclusões sobre o referido tema.

Como, em princípio, toda relação de trabalho dever ter uma duração, indeterminada, ainda porque, deve o empregador realizar outras considerações no que diz respeito a infração cometida por seu empregado, procedendo uma análise detalhada de todo o período de vigência do contrato de trabalho.

Sendo inócua a acusação, não prosperará, e ao empregado caberá a reversão da rescisão, autorizando ao recebimento de todas as verbas atinentes.

Há uma imposição, que consiste na observância dos elementos e requisitos da justa causa que garantirão sua perfeita aplicabilidade com a dispensa por justa causa, o empregado perde o direito ao recebimento de parte da remuneração que teria direito. Se assim não o fosse, daí o desincentivo para que não pratique falta grave.

Como as relações de trabalho, baseiam-se na hierarquia e subordinação, nem sempre quem manda o sabe fazer, assim como, quem obedece deseja fazer, tornando tensa as relações de trabalho, avindo então um rompimento do contrato de trabalho, que poderá ser através do instituto da justa causa.

Na certeza da colaboração que o presente trabalho trouxe para o estudo das justas-causas, espera-se que o objetivo tenha sido alcançado, possibilitando ao leitor um melhor discernimento a respeito das faltas graves, que conduzem a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Thais. A nova demissão por justa causa. **Jusbrasil**, 6 set. 2017. Disponível em: <<http://thaisgibin89.jusbrasil.com.br/artigos/496272193/a-nova-demissao-por-justa-causa>> Acesso em: 5 abr. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTR, 2012.

BOMFIM, Volia. **Direito do trabalho**. 9. ed. Rio De Janeiro: Forense, 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 15 fev. 2018.

_____. **Constituição Federativa da República do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 20 fev. 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2014.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Jurídica e Universitária, 1972. v. 2.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GIGLIO, Wagner de. **Justa causa**. 4. ed. São Paulo: LTr, 1993.

_____. **Justa Causa**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1996.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

LACERDA, Dorval. **A falta grave no direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Edições Trabalhistas, 1976.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luis Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1993.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MORAIS FILHO, Evaristo. **Tratado elementar de direito do trabalho**, V.I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. Curitiba: Juruá, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.