



Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"

CLAUDIA GONÇALVES PAREDES ROSA

**A JUSTA CAUSA, SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO E SEUS EFEITOS**

**Assis/SP
2018**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

CLAUDIA GONÇALVES PAREDES ROSA

**A JUSTA CAUSA, SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO E SEUS EFEITOS**

Projeto de pesquisa apresentado ao curso de Direito do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

**Orientando (a): Claudia Gonçalves paredes
Rosa**

Orientador (a): Luiz Antônio Ramalho Zanoti

**Assis/SP
2018**

FICHA CATALOGRÁFICA

R788j ROSA, Claudia Gonçalves Paredes.
A justa causa, sua aplicação nas relações de trabalho e seus efeitos /
Claudia Gonçalves Paredes Rosa – Assis, 2018.

56 p.

Trabalho de Conclusão do Curso (Direito)
Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientador: Ms. Luiz Antônio Ramalho Zanoti

1. Contrato de Trabalho 2. Justa Causa 3. Empregado

CDD: 342.6524

**A JUSTA CAUSA, SUA APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO E SEUS EFEITOS**

CLAUDIA GONÇALVES PAREDES ROSA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: _____
Luiz Antônio Ramalho Zanoti

Examinador: _____
Gisele Spera Máximor

**Assis/SP
2018**

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho as pessoas que mais amo....

Arthur e Luciano.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, pela força e coragem durante esta longa caminhada.

Ao professor Zanoti, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia.

A toda minha família que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa da minha vida.

A todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena.

“A vida é como andar de bicicleta. Para ter equilíbrio, você tem que se manter em movimento...”

Albert Einstein

RESUMO

A presente pesquisa tem por finalidade apresentar o conceito e aplicação da dispensa por justa causa ao empregado nas relações de trabalho, trazer de forma sucinta os direitos trabalhistas existentes, visando os diversos motivos que levam a esse tipo de demissão.

Para que ocorra esse tipo de rescisão de contrato, é necessário que o trabalhador cometa falta grave junto à empresa, de forma que deva ser bem estudada e fundamentada, como também demonstrada documentalmente e embasado na legislação trabalhista.

O objetivo deste trabalho é esclarecer a forma correta de aplicar a justa causa e, evidenciar quais as consequências que poderão ocorrer caso não seja tomado os devidos cuidados.

Estudaremos a origem do contrato de trabalho, o conceito e definições, como também, esmiuçar o conteúdo principal deste trabalho, que é a justa causa.

Neste trabalho abordaremos os requisitos trabalhistas legais para a aplicação da justa causa.

Palavras-chave: Trabalho, Direito, Justa Causa

ABSTRACT

The purpose of the present research is to present the concept and application of dismissal for just cause to the employee in labor relations, to succinctly describe the existing labor rights, aiming at the various reasons that lead to this type of dismissal.

In order for this type of termination to occur, it is necessary that the employee commits a serious misconduct with the company, so that it must be well studied and substantiated, as well as documented and based on labor legislation.

The purpose of this paper is to clarify the correct way to apply the just cause and to highlight the consequences that may occur if care is not taken.

We will study the origin of the work contract, the concept and definitions, as well as to analyze the main content of this work, which is the just cause.

In this paper we will discuss legal labor requirements for the application of just cause.

Keywords: Labor, Right, Just Cause

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART - Artigo

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

INSS - Instituto Nacional Seguro Social

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
2. CONTRATO DE TRABALHO	14
3. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	19
3.1 MODALIDADES DA RESCISÃO DE CONTRATO.....	20
3.1.1 Dispensa sem justa causa.....	20
3.1.2 Dispensa por Justa Causa.....	21
3.1.3 Pedido de demissão.....	22
3.1.4 Rescisão indireta	23
3.1.5 Rescisão por culpa recíproca	25
3.1.6 Aposentadoria	26
4. DA JUSTA CAUSA.....	27
4.1 CONCEITO.....	27
4.2 REQUISITOS DA JUSTA CAUSA.....	28
4.3 SISTEMAS.....	31
4.4 ELEMENTOS.....	32
5. CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA.....	33
5.1 ATO DE IMPROBIDADE	33
5.2 INCONTINENCIA DE CONDUTA OU MAL PROCEDIMENTO	36
5.3 NEGOCIAÇÃO HABITUAL.....	37
5.4 CONDENAÇÃO CRIMINAL.....	37
5.5 DESÍDIA	38
5.6 EMBRIAGUEZ	39

5.7 VIOLAÇÃO DO SEGREDO DA EMPRESA	41
5.8 INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO.....	41
5.9 ABANDONO DE EMPREGO.....	42
5.10 ATO LESIVO DA HONRA OU BOA FAMA PRATICADA NO SERVIÇO CONTRA QUALQUER PESSOA	43
5.11 PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR.....	44
5.12 ATOS ALEATÓRIOS A SEGURANÇA NACIONAL	45
5.13 PERDA DA HABILITAÇÃO DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	45
6. DIREITOS DO EMPREGADO NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS	50
REFERÊNCIAS.....	52
BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ELETRÔNICAS	53
ANEXOS	54

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo esboçar os diversos motivos em que a lei determina a justa causa no contrato de trabalho, ou seja, o direito ao empregador de rescindir o contrato de trabalho. Dessa forma é necessário conhecimento do texto legal e interpretação assídua da legislação, para aplicação em cada caso concreto, sempre de maneira individualizada, cabendo análises de jurisprudências de decisões dos Tribunais.

Verifica-se a necessidade de elementos comprobatórios para a aplicação atinente ao regimento ora estudado, além da obtenção de conhecimento mais aprofundados, permitindo uma imediata visualização de suas formas destacadas.

Serão bases de estudos, a evolução do contrato de trabalho, observando parâmetros existentes e a necessidade de incitar novas contribuições para a compreensão de tal conceito. Cria-se assim, uma estrutura de requisitos essenciais de hipóteses elencadas nas relações jurídicas, para que ocorra uma formulação de novos paradigmas e esclarecimentos acerca da temática trabalhista.

Para dar início a pesquisa é imprescindível o estudo do conceito que promove a relação de emprego, o contrato de trabalho e seus diversos tipos.

Não obstante, em vista dos parâmetros delineados, contribui para tal tema, a extinção do contrato de trabalho e os requisitos por ele exposto.

Assim, tendo conhecimento de como se origina e de como termina o contrato de trabalho, poderemos destacar o objetivo desta pesquisa e apresentar os diferentes tipos de extinção de contrato, mais especificamente o contrato por justa causa, pretendendo identificar as figuras que a enseja.

2. CONTRATO DE TRABALHO

Uma das maneiras mais corretas e adequadas para a relação entre empregado e empregador é o contrato de trabalho, visto que, este é garantia do cumprimento das obrigações no que concerne o direito do trabalho.

O contrato de trabalho tem seu conceito elencado no art. 442, da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Assim, define Delgado (1999, p. 16):

Define-se o contrato de trabalho como negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços.

O contrato individual de trabalho, ganhou várias definições, como vínculo empregatício, relação de emprego, relação de trabalho, contrato de emprego e o mais utilizado, contrato de trabalho.

De acordo com Gonçalves (2009, p.54), o contrato de trabalho:

É o documento que vai disciplinar a prestação de serviço (jornada, salário, duração etc.), fazendo lei entre as partes. Quando de sua elaboração, as 17 partes são livres para negociar as cláusulas, porém estas cláusulas não podem contrariar as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes.

A necessidade do contrato de trabalho é de regular as condições apresentadas na prestação do serviço, estipulando os direitos e as obrigações de ambas as partes envolvidas nessa relação.

Para desencadear a aplicação das normas do Direito do Trabalho, se faz necessário ter o contrato individual de trabalho, para concretizar de maneira eficaz as medidas normativas do Direito do Trabalho.

Assim, o contrato de trabalho apresenta as seguintes características, conforme conceitua Paulo e Alexandrino (2008, p.38):

São as seguintes características do contrato de trabalho:

- é bilateral, pois produz direitos e obrigações para ambos;
- é oneroso, em que a remuneração é requisito essencial;
- é cumulativo, pois as prestações de ambas as partes apresentam relativa equivalência, sendo conhecidas no momento da celebração do ajuste;
- é consensual, pois a lei não impõe forma especial para a sua celebração, bastando a anuência das partes;
- é um contrato de adesão, pois um dos contratantes, o empregado, limita-se a aceitar as cláusulas e condições previamente estabelecidas pelo empregador;
- é pessoal (*intuitu personae*), pois a pessoa do empregado é considerada pelo empregador como elemento determinante da contratação, não podendo aquele fazer-se substituir na prestação laboral sem o consentimento deste;
- É de execução continuada, pois a execução do contrato não se exaure numa única prestação, prolongando-se no tempo;
- é subordinativo, pois o empregado está sujeito às ordens do empregador ou empresário que assumiu os riscos do empreendimento.

Dispõe-se no Art. 443, da CLT, as formas de como devem ser pactuados os contratos de trabalho: “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. ”

Os contratos por prazo indeterminados são os mais comuns nas relações de trabalho, não estabelecem data prevista para serem encerrados, ao contrário, do contrato de experiência, que estabelecem um prazo previsto para seu término e que contribui para avaliação do empregado se apta ou não para permanecer na atividade desempenhada.

Como descreve Martins (2003, p. 142): “Contrato de experiência é como um pacto de avaliação mútua. Normalmente, no contrato de experiência o empregador vai testar se o empregado pode exercer a atividade que lhe é determinada”.

Embora, o contrato de trabalho não tem necessariamente uma forma para ser realizado, podendo ser escrito ou verbal, basta o ajuste entre as partes. Mas nas circunstâncias em que a lei exige, o mesmo deve constar por escrito, nos casos de contratos celebrados por formação, por tempo ou obra ou serviço determinado, ou em que a duração seja superior a quatro semanas.

Ainda, de acordo com o artigo 443, da CLT, nos casos de contrato por prazo determinado, as partes ajustam antecipadamente seu termo, no entanto, no contrato por prazo indeterminado, nada é mencionado quanto ao prazo, contrato este, mais empregado nas relações de trabalho.

O prazo máximo para o contrato por prazo determinado é de dois anos, podendo ser feito um mesmo com o mesmo empregado após seis meses da conclusão do pacto anterior.

Verifica-se a necessidade de determinações específicas contidas na lei, para os contratos por prazo determinados, conforme discorre Martins (1998, p. 100):

No Direito do Trabalho, a regra é contrato por prazo indeterminado. O contrato de trabalho é um contrato de prestação de sucessivas, de duração. Em razão do princípio da continuidade do contrato de trabalho, presume-se que este perdura no tempo. A exceção é o contrato por prazo determinado, de acordo com as determinações específicas contidas na lei.

Portanto, é reconhecido que para ter uma relação jurídica contratual deve haver de um lado o empregador e por outro lado o empregado, tendo como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado.

Pretti (2017, p. 13) discorre sobre o contrato de trabalho:

O que concretiza o contrato de trabalho, ou seja, o que é capaz de diferenciar este contrato dos demais é a dependência ou subordinação do empregado ao empregador (subordinação técnica, social, econômica e jurídica). A subordinação jurídica é a que predomina na doutrina, uma vez que o empregado cumpre as ordens do empregador. Isso ocorre em razão da relação contratual laboral.

É importante destacar que o risco de trabalho fica por conta somente do empregador, conforme art.2º, da CLT: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Em razão da importância do trabalho para o ser humano, para a subsistência da família, tem se no trabalho a garantia para o seu sustento, sendo indiscutível o contrato de trabalho que promove sua dignidade.

Martins (1998, p.92), descreve o objeto do contrato de trabalho:

O objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário. O trabalho autônomo prestado a uma pessoa física ou jurídica não gera o contrato de trabalho, pois não há elemento subordinação.

É comumente afirmar que no contrato de trabalho deve conter os seguintes requisitos:

- a continuidade dos serviços prestados;
- subordinação, o empregador que dirige a atividade;
- onerosidade, o trabalho não é gratuito, ou seja, o empregado recebe salário pela atividade desenvolvida;
- pessoalidade, o contrato de trabalho é realizado por pessoa certa e determinada;
- alteridade, o empregado presta serviço por conta alheia e não por conta própria.

Entretanto, o contrato de trabalho pode ser definido como um pacto de atividade, onde deve haver continuidade da prestação de serviço, que deverão ser remunerados e

dirigidos por aquele que obtém a referida prestação, ocorre de um acordo de vontades e autonomia privada das partes.

Assim, ante qualquer discussão sobre as definições do contrato de trabalho, pode-se dizer que este, é meramente um negócio jurídico, entre a pessoa física, o empregado e uma outra pessoa física ou jurídica, o empregador, onde deve prevalecer as condições de trabalho a serem aplicadas nessa relação.

3. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Após o estudo do contrato de trabalho, se faz necessário explorar a cessação do contrato de trabalho, que ocorre quando o pacto laboral chega ao fim, ou seja, a terminação do vínculo do empregado com a extinção das obrigações para com o empregador. Esta pode ocorrer por várias razões, não se restringindo somente ao âmbito econômico dos contratantes, mas também, aos aspectos sociais.

Pretti (2017, p. 43) conceitua o termo extinção do contrato de trabalho:

O termo extinção do contrato de trabalho designa o fim das relações jurídicas em geral. Dá-se quando não existir qualquer forma de continuação das relações reguladas pela legislação do trabalho, ou seja, é o momento do rompimento contratual, onde o empregador ou empregado, resolve não dar continuidade à relação de emprego, devendo saldar os direitos legais, quais sejam o empregador, tem o dever de pagar pelos serviços prestados, e o empregado, a obrigação de prestar serviços.

Nas palavras de Nascimento (2014, p.399): “A relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre”. Todavia, a extinção do contrato pode se realizar por desejo das partes, ambos detentores de direitos e deveres, lembrando que a extinção vai depender de cada caso concreto.

De acordo com Paulo e Alexandrino (2008, p. 351):

A extinção do contrato é a terminação do vínculo de emprego, com a cessação das obrigações para os contratantes. A extinção do contrato de trabalho produz diversos reflexos jurídicos para as partes, especialmente econômicos, que merecem ser examinados separadamente.

No tocante a cessação do contrato de trabalho por decisão do empregador, este, poderá cessar o contrato de trabalho em certos casos, verificando o inciso I do art. 7º, da Constituição Federal:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

A extinção do contrato de trabalho compreende-se de diversas formas:

- de iniciativa do empregador, se dá pela dispensa sem justa causa e dispensa por justa causa;
- de iniciativa do empregado, se dá pelo pedido de demissão, rescisão indireta e aposentadoria;
- de acordo entre as partes;
- do desaparecimento dos sujeitos; se dá pela morte do empregado, morte do empregador pessoa física ou extinção da empresa;
- de ocorrência de força maior, incêndio, enchente;
- do término de contrato a prazo determinado

3.1 MODALIDADES DE RESCISÃO CONTRATUAL

3.1.1 Dispensa sem justa causa

A dispensa sem justa causa ocorre quando o empregador decide sem nenhum tipo de ato faltoso pôr fim a relação jurídica, tendo como finalidade desconstituir o vínculo jurídico.

Quando o empregador deseja desligar o empregado da empresa, o mesmo deve ser comunicado de sua dispensa e devem ser assegurados os seus direitos. Cabe ao empregador quitar todas as verbas trabalhistas perante ao empregado que tem por finalidade reparar economicamente, a penalidade por sua decisão, ao despedir arbitrariamente o empregado sem justa causa.

Visto que o ordenamento jurídico não assegura estabilidade do empregado, neste caso a indenização compensatória, atribui ao empregado direito ao ato injustificado do empregador.

Na CLT, dispõe em seu artigo 477, sobre a extinção do contrato de trabalho:

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº13.467, de 2017).

Assim é possível observar que a dispensa é arbitrária, desde que não se constitua de um motivo dado pelo empregado.

Explica Souza (2009, p.110): “A dispensa sem justa causa ou arbitrária é aquela que não se fundamenta: a) em serias razões de interesse objetivo da empresa ou; b) na atitude ilícita do empregado, ao descumprir seus deveres funcionais. ”. Como dito, a dispensa sem justa causa é o rompimento do contrato por iniciativa do empregador, não podendo gerar prejuízos a empregado.

3.1.2 Dispensa por justa causa

A rescisão por justa causa é provocada em função da má conduta e de faltas graves cometidas pelo empregado, fazendo desaparecer a confiança e a boa-fé existente entre as partes, fator este que possibilita a perda do direito a boa parte dos benefícios que receberia quando desligado da empresa em outros casos, recebendo, apenas, as férias vencidas e o saldo de salário.

Neste contexto é possível observar que não se tem um período preponderante para a aplicação da justa causa, o que se deve levar em conta é o conhecimento do fato pelo empregador e pela imediatidade.

3.1.3 Pedido de demissão

O pedido de demissão ocorre pela decisão do empregado se desligar da empresa, trata-se de ato unilateral, onde o empregado comunica ao empregador pôr fim ao contrato de trabalho, ensejando este, na perda ao direito ao aviso prévio, à multa sobre o FGTS, seguro-desemprego e demais garantias de emprego.

De acordo com o art. 487, da CLT:

Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

II – 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

Martins (1998, p. 294) define o pedido de demissão:

O pedido de demissão é o aviso que o empregado faz ao empregador de que não mais deseja trabalhar na empresa. Não se confundi com dispensa, que é ato do empregador de despedir o empregado. É ato unilateral, não havendo necessidade de que o empregador aceite o pedido.

Assim, o pedido de demissão é ato exclusivo do empregado, não cabendo escolha ao empregador, o aviso prévio no caso, o empregador poderá abrir mão do cumprimento, quando perceber que não existe nenhum motivo de tal pedido, vindo este a não ser descontado no termo de rescisão, depois do pedido expresso do empregado ou nas condições de novo emprego.

A nova reforma trabalhista, Lei 13.467/17, apresenta o novo artigo 484, da CLT, que compreende a rescisão consensual ou rescisão de comum acordo, ou seja, o empregado que decidir sair da empresa poderá propor ao empregador esse tipo de rescisão, este, terá direito a 80% do saldo de FGTS e a multa do fundo de garantia por tempo de serviço será de 20%, permanecendo as mesmas normas do pedido de

demissão para as demais verbas, como o seguro desemprego. Essa disposição foi criada para que patrão e empregado possam negociar uma demissão de comum acordo:

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Como visto, a rescisão de comum acordo, ocorre quando o funcionário e empregador chegam ao consenso sobre a rescisão do contrato de trabalho, incumbindo a empresa ao pagamento de apenas parte das verbas rescisórias, tendo assim uma redução de suas despesas, e libera o empregado para sacar o fundo de garantia.

Nesta circunstância, é indicado que estejam presentes duas testemunhas para formalização do pedido e ciência das partes e, para que não incorra em alegar posteriormente que foi coagido.

3.1.4 Rescisão indireta

A rescisão Indireta é configurada quando ocorre faltas graves cometidas pelo empregador, entre elas está o assédio moral e a exigência do cumprimento de tarefas proibidas por lei ou contrárias aos bons costumes, entre outros. Nesta situação, o empregador efetuará o pagamento de todas as verbas rescisórias previstas na dispensa sem justa causa.

Estão elencados no art. 483, da CLT, os atos que o empregador que são considerados abusivos:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costume, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§3º Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

Martins (1998, p. 295) discorre:

A rigor, a rescisão do contrato de trabalho sempre seria direta. A dispensa sempre seria direta. Não se justifica falar em dispensa indireta ou rescisão indireta. Entretanto, na rescisão indireta não há dispensa propriamente dita de forma direta; apenas o empregador comete um ato indireto que causa a cessação do contrato de trabalho.

Deste modo, pode se dizer que na rescisão indireta, o empregado deve comunicar ao empregador os motivos de sua decisão por estar se retirando da empresa, pois poderá considerar a saída do trabalhador como abandono de emprego e, para verificar a justa

causa cometida pelo empregador, o empregado deverá ajuizar ação na Justiça do Trabalho, pleiteando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

3.1.5 Rescisão por culpa recíproca

Admite-se a rescisão por culpa recíproca quando ocorre infrações trabalhistas cometidas por empregado e por empregador, havendo justa causa de ambas as partes, tipo de dispensa que só pode ser declarada pela Justiça do Trabalho. Algumas verbas rescisórias acabam divididas pela metade nesse tipo de caso, como multa do FGTS, aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais acrescidas de 1/3. Podemos citar como exemplo o desentendimento entre empregado e empregador, com troca de insultos e bofetões.

Então, configurada a extinção do contrato de trabalho por culpa recíproca, o empregado terá direito a metade das verbas rescisórias devidas, conforme dispõe o artigo 484, da CLT:

Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Ainda no mesmo entendimento, a Súmula 14, do STF diz:

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art.484, da CLT), empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Portanto para caracterização da culpa recíproca, deve cominar em faltas cometidas por ambas as partes e, quando identificadas, deve haver imediatidade para a cessação do contrato de trabalho.

3.1.6 Aposentadoria

A aposentadoria é uma das formas de cessação do contrato de trabalho que decorre quando o empregado tenha cumprido o prazo de contribuição ao INSS ou cumprido o período de carência de idade que dispõe o art. 51, da Lei nº 8.213/91 que diz:

A aposentadoria por idade pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado tenha cumprido o período de carência e completado 70 (setenta) anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 (sessenta e cinco) anos, se do sexo feminino, sendo compulsória caso em que será garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria.

Conseqüentemente, a aposentadoria põe fim ao contrato de trabalho, pois mesmo com a aposentadoria com a aceitação do empregador, o empregado poderá permanecer na empresa e continuar prestando serviços, cabe à empresa tomar a decisão.

4. DA JUSTA CAUSA

4.1 CONCEITO

O termo justa causa é usado por parte da doutrina como sinônimo de falta grave, ou seja, ato praticado pelo empregado que venha a justificar sua dispensa, portanto cessando o vínculo empregatício.

Conforme relata Martins (2007, p. 353): “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 na lei. ”

O empregador tem o direito de dispensar o empregado quando este cometer falta grave, ou seja, com justa causa. É o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que ocasiona a ruptura do vínculo empregatício.

Martins (2009, p. 357) descreve justa causa como “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 na lei”. Acrescenta ainda, que quando o contrato de trabalho cessa por causa de falta praticada pelo empregador, emprega-se a expressão rescisão indireta.

De acordo com Giglio (2000, p. 47):

...na prática, as expressões “justa causa” e “falta grave” são usadas como sinônimas, mas, de acordo com a lei, falta grave é a justa causa que, por sua repetição ou natureza, represente séria violação dos deveres do trabalhador, autorizando o despedimento do empregado estável.

Ainda na mesma linha de pensamento, Pretti (2017, p. 47-48) aclara sobre a dispensa por justa causa:

Será considerada justa causa, quando esta for justificada por uma das hipóteses contidas nos incisos do artigo 482 da CLT, ou seja, o empregador extingue o contrato de trabalho firmado com o empregado quando este realiza ato ilícito, violando, assim, alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita.

A CTL não é muito precisa nas denominações utilizadas para falta grave ou justa causa, quanto se não bastasse ainda se usa os termos como ato faltoso, justo motivo, faltas justas, etc, neste caso, todas as expressões são aceitas quando utilizadas.

4.2 REQUISITOS DA JUSTA CAUSA

Diante de tal fato, têm-se os requisitos da justa causa pela culpa ou dolo do empregado como: a gravidade da conduta, o imediatismo na aplicação da penalidade, o nexos de causalidade, a singularidade e a proporcionalidade.

Entretanto, não sendo falta grave, o empregador, não poderá dispensar o empregado, pois por faltas leves, é possível aplicar penas disciplinares, como advertência e a suspensão, em caso de decorrência do ato praticado, o empregador pode certificar-se se tal conduta se encaixa naquelas previstas na lei.

É impreterível para que ocorra a demissão por justa causa o imediatismo, ou seja, assim que o empregador tomar conhecimento da falta, deve-se aplicar a punição e rescisão do contrato de trabalho.

Segundo Pretti (2017, p. 48):

A justa causa é todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. Assim, os atos faltosos do empregado ensejadores da rescisão contratual pelo empregador, referem-se não só as obrigações contratuais, como também, à conduta pessoal do empregado que reflete na relação contratual.

Neste caso, o ato praticado pelo empregado deve ser consideravelmente grave para abalar a confiança existente na relação de emprego, como também o imediatismo na aplicação da sanção, como discorre Paulo e Alexandrino (2008, p. 353):

O imediatismo deve ser considerado a partir do conhecimento pelo empregador da falta cometida, e não da conduta do empregado, pois muitas vezes é prática determinada e o empregador só toma conhecimento dela após muito tempo. A legislação não estabelece um prazo fatal para que o empregador comunique a dispensa ao empregado. Em cada situação concreta, o princípio da razoabilidade informará o tempo limite, para que não se configure o perdão tácito, descaracterizador da justa causa.

À vista disso, o empregador deve comunicar ao empregado o motivo de sua dispensa, caso o empregado se sinta injustiçado, deve recorrer a justiça para se defender.

Para que o ato praticado pelo empregado seja passível de justa causa, a empresa deve se precaver e verificar se o ato faltoso praticado pelo empregado quebrou a confiança nele depositada de modo a tornar impossível a manutenção da relação de trabalho existente.

Nos casos em que a resposta ser positiva, a punição por dispensa por justa causa, deve estar expressamente prevista no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. Lembrando que se a punição não for aplicada imediatamente, de preferência no mesmo dia e por escrito e de forma correta, a demissão por justa causa pode ser revertida para demissão sem justa causa em eventual processo judicial.

No que diz respeito à proporcionalidade, é o empregador aplicar a punição de acordo com o ato faltoso, verificando de maneira correta a advertência que se encaixa na falta cometida, não se utilizando de abuso de poder que lhe é conferido.

Conforme discorre Martins (1998, p.281):

Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. O poder de aplicar penalidade ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais

especificamente do poder disciplinar do empregador. Este poder admite que o empregado seja advertido verbalmente por escrito, suspenso e dispensado.

Para tanto, devem ser esgotadas todas formas de punibilidade, quando estas, não mais cabíveis, a dispensa, é o último dispositivo de penalização de uma falta grave, é claro, não necessariamente o empregador deve obedecer uma ordem, mas sim a gravidade do ato cometido e sobre as exigências para que o mesmo seja procedido de modo correto.

Verifica-se, a necessidade de observar, requisitos como a forma, o local e o tempo. Na CLT, não tem expresso sobre a forma de comunicação da justa causa, mas quando ocorrer a dispensa do empregado, o empregador deve comunicar os motivos pelos quais de sua dispensa, na CPTS do empregado, não deve haver qualquer tipo de anotação pelo motivo da cessação do contrato e os fundamentos da conduta desabonadora, implicando em ferir a liberdade de trabalho do empregado.

Conforme comenta Martins (1998, p. 282-283):

Da CPTS do empregado, porém, não poderá constar o motivo indicador da cessação do contrato de trabalho. O antigo §3º do art. 32 da CLT autorizava anotações de condutas desabonadoras do empregado apenas em ficha de qualificação arquivada na repartição competente, mediante determinação de sentença condenatória proferida pela Justiça do Trabalho, pela Justiça Comum ou pelo Tribunal de Segurança Nacional. Essas anotações somente eram feitas pela autoridade administrativa, de acordo com as determinações da sentença com trânsito em julgado. Não mais se autoriza fazer essas anotações na CPTS do empregado, por falta de previsão legal. Mesmo o empregador não poderá apor na CPTS do empregado que este foi dispensado por justa causa ou quais foram os fundamentos da conduta desabonadora do empregado, pois isso dificultaria ou impediria a obtenção de novo emprego e até mesmo a defesa do empregado. Isso também implicaria ferir a liberdade de trabalho do empregado, pois não obteria novo emprego com tanta facilidade, visto que nenhum empregador iria querer admiti-lo em sua empresa, em função de seu passado desabonador.

Diante disto, exige-se a necessidade de atenção para que o empregador sem instrução possa se prejudicar ainda mais, pois neste caso, por falta de informação ou de conhecimento da lei poderá se acometer num erro que cabe indenização à parte lesada.

O local da prática pode ser tanto dentro da empresa, como fora dela, já o tempo, é necessário avaliar a imediata aplicação da justa causa, pois quando não aplicado no momento da ciência do fato, pode caracterizar o perdão tácito. Cabe ao empregador o ônus da prova, se valendo do princípio da razoabilidade, referente as sanções taxativas do art. 482, da CLT, no que a de convir na pena mais severa, a rescisão do contrato de trabalho por justo motivo.

4.3 SISTEMAS

Ainda, é possível observar na justa causa três sistemas: genérico, taxativo e misto.

O sistema genérico é aquele em que encontrado na legislação, autorização para o despedimento do trabalhador, mesmo sem especificar as hipóteses que configuram a justa causa. Neste caso, os casos concretos são analisados pelo judiciário, fazendo a inserção do fato a norma, cabendo assim, ao julgador definir de forma subjetiva sua decisão.

O sistema genérico, segundo Nascimento (2009, p. 1024), “é aquele em que uma lei autoriza o despedimento do empregado sem mencionar ou tipificar as diferentes hipóteses casuísticas, mas apenas apontando em tese e de modo amplo uma definição geral e abstrata”.

No sistema taxativo, o legislador estabelece as hipóteses em que se configura a justa causa. Essas hipóteses, estão elencadas no artigo 482, da CLT, tão somente é permitido a justa causa quando as faltas estiverem tipificadas no referido dispositivo.

O sistema misto compreende a conjunção do sistema taxativo com o genérico, ou seja, as hipóteses taxativas pela lei, e genérico, permitindo enquadramento de diversas situações.

4.4 ELEMENTOS

Os elementos da justa causa podem ser descritos como objetivos e subjetivos:

Objetivos, são vários, tendo como primeiro requisito, a tipificação em lei, necessita-se também da gravidade do ato praticado e o nexo de causalidade.

Subjetivo, é a vontade do empregado, consiste em verificar se o mesmo agiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo. Podendo ser observado neste caso, a personalidade do agente, seus antecedentes, seu grau de instrução ou de cultura, sua motivação, etc.

5. CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Na Consolidação das Leis do Trabalho, são especificadas as infrações que justificam a dispensa por justa causa. Conforme estabelece o artigo 482, da CLT:

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau 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 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 de segredo da 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. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

A justa causa é uma penalidade que marca o empregado tanto moralmente como financeiramente, vindo a prejudicar até mesmo em sua carreira profissional, está aí um dos motivos de demonstrar e comprovar a justa causa, podendo esta ser uma dor de cabeça para o empregador, onde o empregado lesado poderá arguir de seus direitos na justiça.

5.1 ATO DE IMPROBIDADE

A palavra ímproba no dicionário, tem significado de desonesto, vigarista, trapaceiro, entre outras definições.

O ato ímprobo constitui-se por uma conduta faltosa do empregado que causa dano ao patrimônio empresarial ou de terceiros, ou seja, apropriando de algo indevidamente

de seu patrão, por meio de furto, fraude, estelionato, etc., simplificando, a desonestidade.

De acordo com Martins (2009, p. 362) “a improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade”. Importante salientar que o ato de improbidade é considerado ato doloso e, não aceita presunção. Deve ser plenamente comprovado.

O ato ímprobo não necessariamente deve acontecer dentro do local de trabalho, mas para que ocorra a justa causa deve ser analisada criteriosamente, pois muitos magistrados entendem que o mesmo deve haver comprovação por meio de provas e, em casos de inexistência das mesmas, tal fato pode gerar indenização de danos morais por acusação não comprovada, como se pode observar, não é tão simples assim.

Alguns fatores que podem ocasionar a justa causa:

- desvia material de propriedade da empresa, incorrendo em quebra de fidúcia;
- desvia numerário e pratica irregularidade na utilização do créditos de correntistas da empresa;
- furta quantia, mesmo que irrisória, embora que, posteriormente venha a devolvê-la ao empregador:
 - falsifica documentos para a obtenção de horas extras não prestadas;
 - justifica suas faltas com atestados falsos;
 - deposita, em sua conta corrente/poupança bancária, cheque de cliente do empregador, dado a ele como pagamento de compras efetuadas na empresa;
 - recebe pagamento de fretes desdobrando o recibo em duas parcelas, das quais presta conta apenas de uma;
 - exercendo cargo de confiança, deposita em sua conta corrente/poupança bancária particular cheques relativos a pagamentos efetuados por devedores da empresa, cancelando indevidamente as notas fiscais correspondentes;
 - falsifica notas promissórias, com simulação de assinaturas;

- altera regime salarial de seus subordinados, com o objetivo de auferir maiores proventos, sem a autorização prévia da direção da empresa;
- ilícita e irregularmente se beneficia do abono familiar instituído pela empregadora, após o falecimento do dependente;
- deixa de prestar contas de quantias recebidas em nome da firma empregadora;
- tenta furtar combustível da empresa onde trabalha, guardando-o em tonel que, ao final do expediente será levado para fora das dependências da empresa, permitindo o acesso delituoso do agente;
- recebe "por fora" comissão de fornecedores, sem o conhecimento do seu chefe imediato;
- aplica preço a maior em mercadorias, para obter vantagem financeira indevida;
- dentre outros, que coloquem em risco a segurança, confiança e respeito do empregado perante seu empregador.

Neste contexto explica Delgado (2007, p.135):

Que a lei não estipulou como justa causa a improbidade em si mesma, mas os atos que revelam as condições subjetivas do trabalhador improbo, que podem ser cometidos tanto no serviço como estar com ele relacionado, assim podem ser caracterizados como sendo ato de improbidade aqueles que revelam claramente a desonestidade, mau caráter, abuso, maldade, perversidade, má- índole, falta de retidão ou honradez, fraude ou má-fé do indivíduo.

Diante dos fatores apresentados, a justa causa por improbidade deve ser analisada criteriosamente, pois muitos magistrados que entendem que a precipitação e a falta de provas que a comprovem, podem não somente anular a justa causa aplicada, como também dar o direito ao demitido ao recebimento de indenização por danos morais pleiteados na justiça.

Mas, pelo equívoco do entendimento pode-se dizer que a justa causa mal aplicada tem como pena prevista a anulação da mesma e pagamento de todos os direitos que foram deixados de ser pagos quando da demissão, ou seja, a reintegração do

funcionário junto a empresa, ou sua dispensa sem justa causa, quando não mais exista confiança e credibilidade para com este funcionário.

Quando se fizer uso da improbidade para caracterizar a justa causa, o empregador deve ter fundamentos e provas concretas capazes de afastar qualquer dúvida na sua comprovação do ato faltoso, cabe a este não promover alardes na acusação.

5.2 INCONTINÊNCIA DE CONDUTA OU MAU PROCEDIMENTO

A incontinência de conduta tem ligação com a desvirtuamento do comportamento no tocante à vida sexual. Tal instituto configura-se pela pornografia, atos obscenos, condutas libertinas e, caracteriza-se quando existe assédio sexual de uma pessoa a outra, evidenciando a falta grave. Delgado (2009, p. 1098) explica a incontinência de conduta como sendo uma “conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente laborativo ou suas obrigações contratuais”.

No caso do mau procedimento, refere-se a pratica dos atos, da conduta culposa do empregado que o configura é uma atitude desrespeitosa, que atinja a moral, de forma que prejudique o ambiente de trabalho ou as obrigações contratuais do empregado, excluindo-se o ponto de vista sexual.

Carrion (2007, p.282) descreve sobre a incontinência de conduta:

Incontinência de conduta ou mal procedimento apesar do esforço foi impossível a literatura jurídica adotar, para estas duas hipóteses, conceituação precisa, desvinculada da casuística, em face de sua amplitude.

Incontinência seria a vida desregrada, a exibição com meretrizes e gente de má nota, com a perda de respeitabilidade e bom conceito, comportamento desordenado em público, rixa e contendas habituais. A figura de mau procedimento é tão ampla que poderia abranger todas as outras e, na prática, serve para focalizar qualquer ato do empregado que, pela sua gravidade, impossibilite a continuação do vínculo, desde que não acolhido precisamente nas demais figuras, nem excluído por algumas delas ao dar exato limite à determinada conduta.

Visto que a justa causa é a penalidade máxima que um empregado aplica a um empregado, que marca o mesmo para sempre e de modo que mesmo não constando em carteira de trabalho o motivo da dispensa, no mercado de trabalho a mesma traz sequelas.

5.3 NEGOCIAÇÃO HABITUAL

A negociação habitual é o ato do empregado em prejudicar a empresa em que trabalha, conforme art. 482, alínea “c”, da CLT: “negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço”.

Tal pressuposto refere-se à concorrência desleal do empregado ao empregador, no qual, o empregado desenvolva atividade paralela em concorrência à empresa em que trabalha. A legislação trabalhista exige que a negociação deva ser feita sem consentimento do empregador e de forma habitual, ou seja, que o empregador não permita tal conduta, caso contrário estará descaracterizada.

Perante a lei, a falta grave configura-se independente de prejuízo, visto que, qualquer concorrência de atividade do mesmo ramo, perfaz o elo de confiança, mas existem alguns entendimentos que dizem que é necessária a existência de prejuízo ou diminuição de lucro da empresa, não sendo considerável a concorrência pura e simples, uma vez que o empregado é livre para trabalhar para diversos empregadores, sem estar reproduzindo concorrência ao empregador.

5.4 CONDENAÇÃO CRIMINAL

A alínea de “d” do mesmo artigo citado acima versa sobre a condenação criminal, quer dizer, o cumprimento da pena aquele que cometeu ato ilícito tipificado pelo código penal.

Nesse tipo legal, para a caracterização da justa causa, é preciso que o empregado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado, caso contrário, não estará caracterizada a justa causa.

Não obstante, a confiança do empregador fica abalada e comprometendo de certa maneira a relação pela ocorrência de determinado fato.

É evidente que a tramitação de um processo criminal, até que esgotem todos os recursos, é muito mais demorada que a tramitação de um processo trabalhista. Considerando que, se o empregador resolver esperar o trâmite daquele processo para só então dispensar ou não o trabalhador, incorrerá, inevitavelmente no perdão tácito.

Nestes casos, ocorrendo a dispensa por justa causa, mesmo que o processo criminal esteja em andamento, o processo trabalhista poderá ocorrer de forma independente, onde a Justiça do Trabalho irá decidir, separadamente, quando houver existência de provas suficientes para a comprovação da justa causa, analisando, se o ato foi ou não praticado pelo trabalhador, visto que, provável decisão vincule de qualquer forma o posterior julgamento do juiz criminal, convencendo o juiz criminal de que o trabalhador merece ser condenado.

5.5 DESÍDIA

A desídia é a falta de diligência do empregado em relação ao trabalho, isto é, comete atos repetitivos que prejudicam a empresa e demonstrem descaso com suas funções. Em concordância com Delgado (2009, p. 101) "é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais".

Nesse aspecto, tem-se decisão do TRT 6º Região:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA - DESÍDIA - NÃO CARACTERIZAÇÃO. Embora faltas injustificadas e reiteradas ao serviço possam caracterizar desídia, no caso, a empresa não demonstrou ou sequer indicou os dias de sua ocorrência, de modo a possibilitar a verificação da justiça da penalidade, da atualidade e da ausência de punição anterior. Conforme leciona Wagner D. Giglio, no caso de justa causa configurada por uma série de atos faltosos

espaçados no tempo, mas reiteradamente praticados (desídia, prática de jogos de azar etc.), a atualidade da falta será apurada a partir do conhecimento da última infração. (TRT-6 - RO: 22800602009506 PE 0022800-60.2009.5.06.0019, Relator: Josélia Morais da Costa, Data de Publicação: 24/02/2010).

Perante o exposto, a falta ao trabalho sem justificativa, demonstrados por registros de ponto e quando provar total desinteresse do empregado sem apresentação de atestado que comprovem sua ausência deve ser tomado algumas medidas antes de a aplicação da pena máxima que é a justa causa, como: primeiro por advertências, seguidas de suspensões, dando ciência ao empregado do regime e procedimentos da empresa e, que posteriormente conduzirão a justa causa.

5.6 EMBRIAGUEZ

A embriaguez, nas palavras de Martins (2009, p. 364), “é o estado do indivíduo embriagado. Indica bebedeira, ebriedade”. Correntes jurídicas consideram que a embriaguez representa mais que doença, pois a ingestão do álcool, caracterizam a mudança de comportamento, tornando-se compulsão para ingeri-lo de modo contínuo e periódico, constatando, desta forma, a necessidade de tratamento médico e não motivo justificável de justa causa.

O ordenamento jurídico é bem enfático no art. 482, da CLT, na alínea f, que fundamentou a justa causa no sentido de proteção do trabalhador, precavendo este de um prejuízo maior que a despedida desmotivada, um acidente grave ou até mesmo a morte.

O tipo legal, normalmente aplicado à embriaguez alcoólica, pode ser aplicável, também, à embriaguez do uso de outras substâncias tóxicas, incluindo as entorpecentes. A embriaguez mencionada no artigo exposto a cima divide-se em duas situações distintas. A primeira delas é a embriaguez habitual.

Delgado (2009, p. 1101) ensina que a embriaguez habitual é a que ocorre “mesmo sem relação alguma com o serviço, repetidas vezes dentro de curto espaço de tempo”. A embriaguez habitual é aquela vista tanto pelos doutrinadores como pela

jurisprudência como patologia e, não autorizando mais que o Direito do Trabalho trate o tema de forma simplista.

Eis que tal motivo dificulta a dispensa do funcionário por justa causa, analisando que mesmo após tratamento médico, sendo considerado capacitado ao trabalho e, se este voltar a se apresentar embriagado ao trabalho, tendo esgotado todos os recursos disponíveis para preservar a saúde do empregado, torna-se viável que a empresa faça sua dispensa sem justa causa se precavendo de qualquer outro prejuízo que poderá ocorrer pela sua incapacidade, se isentado de maiores responsabilidades.

Nos Tribunais a dispensa por justa causa produz profusos entendimentos:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. A dispensa por culpa do empregado, por embriaguez, encontra-se no art. 482, f, da CLT, e traz duas hipóteses: uma, a embriaguez habitual, crônica, o chamado alcoolismo, tema em que a jurisprudência oscila em definir se é fato gerador de uma dispensa motivada. A outra hipótese é a embriaguez em serviço, e que é a apontada pela ré como motivo da dispensa. Para que se caracterize a justa causa por embriaguez em serviço, o estado etílico deve restar robustamente provado, pelo empregador. In casu, não há prova contundente quanto ao fato. Não foi realizado exame hábil a conferir a dosagem alcoólica no sangue do reclamante e as declarações da única testemunha ouvida não têm força suficiente para comprovar que ele estava embriagado. Justa causa não reconhecida. Recurso a que se nega provimento. (TRT-24 – 01646006820055240002 (TRT-24) relator: Ricardo g. M. Zandona, data de publicação: 24/04/2007).

Em alguns entendimentos dos Tribunais, os empregados dependentes de álcool, em alguns casos, são reconhecidos com patologia, isto é, doença crônica, embasando-se, que o mesmo não pode ser demitido por justa causa e sim ser encaminhado para tratamento médico.

Pode-se observar ainda, que a assistência ambulatorial ao empregado condiz com os princípios constitucionais de valorização e dignidade da pessoa humana, que afastam assim, a justa causa.

5.7 VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA

Esse tipo jurídico permite a dispensa por justa causa, no que se refere ao empregado que revela ou divulga segredo da empresa á terceiros informações sigilosas ou sem expressa autorização do empregador e que lhe venha a causar prejuízos.

Nascimento apud Delgado (2009, p. 1101) conceitua essa violação como sendo:

A divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa.

Sabe-se, que independente do cargo que ocupa o empregado de forma alguma pode usar do poder que tem em relação à vida da empresa para repassar informações sobre a mesma, requisitos estes que quando comprovados pela má fé do empregado podem justificar a dispensa por justa causa.

5.8 INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO

A indisciplina é o descumprimento de ordens gerais. Nas palavras de Delgado (2009, p. 1102) “é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes da empresa”.

Nota-se que o comportamento do funcionário quando desrespeita uma ordem dada tão somente a ele, caracteriza-se ato de insubordinação, enquanto que a indisciplina diz respeito ao funcionário que desrespeita ou deixa de cumprir uma norma do regulamento interno da empresa. Exemplos clássicos de indisciplina são: não usar uniformes quando obrigatórios, se recusar a usar EPIs, fumar em locais com placas que advertem e proíbem tal ato, etc.

JUSTA CAUSA - ART. 482, ALÍNEA "J", DA CLT. Incide em justa causa, prevista na alínea "j" do art. 482 da CLT, a empregada que, depois de se envolver em agressões verbais com a colega, no ambiente de trabalho, prossegue em seu ânimo belicoso mesmo após a saída do serviço e, ainda no pátio de estacionamento da empregadora, onde aguardavam a condução por esta fornecida, atraca-se com a colega em agressões físicas, somente findadas com a intervenção de outro trabalhador da empresa. (RO 00650-2008-149-03-00-9, TRT 3ª R, 3ª Turma, Rel. Maristela Iris da Silva Malheiros, DP 25-03-2009).

5.9 ABANDONO DE EMPREGO

O abandono de emprego, para Martins (2009, p. 369), "significa largar, deixar o posto de trabalho, desistir o operário de trabalhar na empresa". Conforme alínea "i", do artigo 482, da CLT, abandono de emprego tem sido criticado, quando se fala em justa causa, uma vez que, não são claros os prazos e condições para que o abandono de emprego seja caracterizado. Nesse caso, não se fala em faltas, mas em 30 dias consecutivos de ausência do empregado, fato este, que a empresa pode se antecipar quando identificar as circunstâncias claras e, quando provadas a intenção verdadeira do empregado, mas esta alternativa não é recomendada, apresentando como melhor forma se resguardar.

Dois elementos são levados em consideração para a caracterização do abandono de emprego: um elemento objetivo e outro subjetivo

O elemento objetivo é indicado pelas faltas durante certo tempo. A jurisprudência tem fixado que o período para configuração do abandono de emprego deve ser de mais de 30 dias, por analogia aos artigos 474 e 853, da CLT.

Conforme Súmula 32, do TST, entende-se que: "Configura-se o abandono de emprego quando o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário, nem justificar o motivo de não o fazer".

O subjetivo, tem que existir a intenção do empregado em romper o contrato de trabalho, visto que a comprovação neste caso é difícil. O ideal, é a empresa nos casos de não localizar o funcionário por três tentativas por correio para entrega de carta registrada, fazer anúncios em jornais, quando o local é incerto.

Podem-se destacar decisões que ocorrem nos Tribunais sobre o assunto em questão:

JUSTA CAUSA. REVERSÃO. ABANDONO DE EMPREGO NÃO COMPROVADO. SÚMULA Nº 32 DO TST. Nos termos da jurisprudência prevalente nesta Corte superior, a presunção de abandono de emprego disposta na Súmula nº 32 depende da comprovação de dois aspectos, um objetivo (a comprovação de ausência injustificada por 30 dias após a cessação do benefício previdenciário), e outro de natureza subjetiva (a evidência da intenção de não retornar ao trabalho). No caso dos autos, conforme expressamente consignado no acórdão recorrido, o lapso temporal entre a cessação do benefício previdenciário e o retorno do autor ao emprego correspondeu a 29 dias. Por outro lado, acerca do aspecto subjetivo, infere-se da fundamentação do acórdão regional que não há evidências acerca da falta de interesse da autora em retornar ao trabalho pois, antes de expirar o prazo designado para o benefício previdenciário, protocolou pedido de prorrogação do benefício, e, após o indeferimento desse pedido, a autora se apresentou à empresa para retornar ao trabalho. Com efeito, não satisfeitos os requisitos da Súmula nº 32 do TST, não há falar em abandono de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. DOENÇA OCUPACIONAL. NEXO CAUSAL COM A ATIVIDADE LABORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS INDEVIDA. A invocação genérica de violação do artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, em regra e como ocorre neste caso, não é suficiente para autorizar o conhecimento deste recurso com base na previsão da alínea c do artigo 896 da CLT, na medida em que, para sua constatação, seria necessário concluir, previamente, ter havido ofensa a preceito infraconstitucional. Recurso de revista não conhecido. (TST—RR: 1167009820075150122, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 13/05/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015).

Como dito, deve haver formalidade na dispensa por justa causa por abandono de emprego, mesmo com a ausência do empregado ao serviço, o empregador deve se precaver convocando o mesmo para que justifique suas faltas, é importante documentar e arquivar as tentativas feitas para localizá-lo.

5.10 ATO LESIVO DA HONRA OU BOA FAMA PRATICADA NO SERVIÇO CONTRA QUALQUER PESSOA

O ato debatido é praticado pelo empregado ao ferir a honra e a boa fama do empregador, de superiores hierárquicos ou de qualquer outra pessoa, podendo ser por meio de calúnia, difamação ou injúria, exceto nos casos de legítima defesa, própria

ou de outrem. Importante salientar que se o funcionário agiu de legítima defesa, exclui-se a justa causa.

5.11 PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR

Os jogos de azar são aqueles em que a sorte é o principal fator da ganha ou perda, a prática de jogo de azar não tem relação direta com o serviço, neste caso para a configuração da justa causa, a prática deverá ser constante e não eventual.

Assim descreve Zainaghi (1995, p. 15): "Se a prática se der no ambiente de trabalho, uma única vez bastará para caracteriza justa causa (improbidade, mau procedimento ou indisciplina).

É possível observar que, a prática de jogos de azar devem ocorrer dentro da empresa, não se pode imputar falta grave a empregado que pratica jogos de azar fora do ambiente de trabalho.

Os jogos de azar podem ser os mais variados, jogo do bicho, rifas não autorizadas, loterias não autorizadas, bingos, roleta, bacará, pôquer, truco, dominó, dados, rinhãs, 21, aposta em cavalos fora do hipódromo, entre inúmeros outros, compreende-se que as apostas podem ser ou não em dinheiro, o legislador não define de maneira clara, ficando assim, um vácuo na sua interpretação.

Frisando sempre que para a aplicação da justa causa em quaisquer das alíneas prevista no artigo 482, da CTL, o empregador deve se prender a provas claras e contundentes.

Em várias jurisprudências e decisões dos Tribunais, nota-se que demonstrar os motivos da justa causa se torna inextricável para o empregador, trazendo transtornos à empresa e a convivência propriamente dita:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Ao analisar os depoimentos das testemunhas apresentadas pela reclamada, o Regional conclui não haver comprovação inequívoca da prática constante de jogos de azar no serviço pelo reclamante. Nesse passo, a adoção de entendimento contrário esbarra no óbice da

Súmula 126 do TST. Por sua vez, a questão não foi solucionada com base no ônus da prova. Incólumes, assim, os arts. 482, -I-, e 818 da CLT e 333, I, do CPC. 2. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. Infere-se do acórdão recorrido que a reclamada dispensou o reclamante com fulcro no artigo 482, -I-, da CLT, embora não comprovada a prática constante de jogos de azar, e que tal conduta prejudicou a imagem do empregado perante os seus colegas de trabalho. Nesse contexto, não há falar em violação dos artigos 5º, X, e 7º, XXVIII, da CF, 131 do CPC e 186, 187 e 927 do Código Civil. Por sua vez, o Regional deixou de emitir tese acerca da proporcionalidade da indenização. Assim, a constatação de ofensa aos arts. 5º, V, da CF e 944 do Código Civil encontra o óbice da Súmula nº 297, I, desta Corte. 3. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. MULTA. Deve ser mantida a multa do art. 538, parágrafo único, do CPC quando constatado o caráter protelatório dos embargos de declaração. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR - 161-63.2010.5.07.0026, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 04/06/2014, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/06/2014).

Cabe ao empregado respeitar o ambiente de trabalho e se adequar as normas estabelecidas pela empresa no seu local de trabalho, evitando assim qualquer tipo de constrangimento e de colocar em risco o patrimônio do empregador, além da perda de sua confiança.

5.12 ATOS ATENTATÓRIOS À SEGURANÇA NACIONAL

Os atos atentatórios são os atos de terrorismo, de difícil caracterização, vale destacar que o mesmo, foi inserido na lei, devido a um período em que havia uma preocupação com a segurança nacional na época da ditadura militar, hoje não se utiliza mais.

5.13 PERDA DA HABILITAÇÃO DO EXERCÍCIO DA FUNÇÃO

Com a nova reforma trabalhista, Lei 13.467/2017 foi inserido no art. 482, da CTL, a alínea “m” e o parágrafo único um novo dispositivo que diz:

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo,

de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

Essa nova hipótese, ocorrerá quando a habilitação do empregado estiver cassada, embora o motivo não tenha nada a ver com relação ao trabalho que exerce na empresa, considera-se que ele não está apto para atuar em sua função, ou seja, não tem nenhuma ligação com a empresa, mas é passível de justa causa e que constitui falta grave.

6. DIREITOS DO EMPREGADO NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Nas relações de trabalho ambas as partes têm suas obrigações e deveres a serem cumpridos, e quando não observados podem ocorrer em penalidades. O trabalho em si, visa demonstrar, os inúmeros fatores que levam o empregador a dispensar o empregado, em destaque, a justa causa, motivo único que ocorre por ato faltoso ou falta grave do empregado.

Considerada, a pior forma de rescisão entre as partes envolvidas, a justa causa, estabelece ao empregado quando dispensado a receber apenas as verbas tidas como de direito adquirido, isto é, aquelas que faz jus ao período trabalhado, como férias vencidas, 13º salário e saldo de salário.

Como dispõe o artigo 146 e o parágrafo único, da CLT, abaixo transcrito:

Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

E o artigo 147, da CLT:

O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Neste sentido, a Súmula nº 171, do C. TST, corrobora com o entendimento esposado na CLT:

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT).

Excluem-se as seguintes verbas: férias proporcionais; 13º salário proporcional; multa do FGTS e; liberação das guias para percepção do seguro desemprego e do soerguimento dos depósitos do FGTS.

O empregado dispensado por justa causa, tem seus haveres rescisórios reduzidos, são excluídos de suas verbas, as férias proporcionais, que teria no caso, para cada mês trabalhado dá direito à uma proporção de férias. No final de um ano, o resultado deve ser um salário inteiro mais um terço, obrigatório por lei. O demitido por justa causa, no entanto, perde o direito de receber as férias pelos meses que trabalhou antes de completar um ano.

O décimo terceiro salário, também sofre com essa dispensa, a remuneração extra é paga proporcionalmente aos meses trabalhados no ano, no momento da rescisão do contrato de trabalho, mas, quem é demitido por justa causa, perde esse direito.

No caso do aviso prévio, ao decidir demitir um funcionário sem justa causa, a empresa tem duas opções, avisar o empregado sobre o desligamento com trinta dias de antecedência ou pagar uma indenização a ele no valor de um salário mensal. Na demissão por justa causa, não há esse benefício.

Outro ponto importante é o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), ao ser contratado com carteira assinada, todo trabalhador tem uma conta aberta em seu nome na Caixa Econômica Federal pelo empregador. Lá, a empresa irá depositar todos os meses o equivalente a 8% do salário, totalizando cerca de um salário por ano trabalhado. Quem é demitido por justa causa não pode sacar esse valor. Além disso, o empregador não paga a multa de 40% sobre o valor depositado no FGTS, obrigatória em demissões sem justa causa. Este, é um dos pontos que mais castiga o empregado, dependendo do tempo de serviço, o valor que receberia seria razoável, mas saldo este que fica bloqueado, só podendo ser sacado em ocasiões futuras ou em que o Governo disponibilizar o saque.

No mais, o seguro desemprego, benefício pago pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), não é concedido ao demitido por justa causa.

O empregado, será totalmente afetado quando deixa de cumprir com seus deveres e sofrerá com as penalidades previstas em lei, seja por advertência verbal ou escrita, suspensão ou até uma justa causa, a penalidade maior, é a ser dispensado sem receber praticamente nenhuma verba rescisória e ainda a retenção do FGTS e da perda do direito ao seguro desemprego.

Logo, a justa causa não só é capaz de penalizar o empregado por seu ato faltoso, também destrói a confiança e boa-fé existente na relação contratual, tornando impossível o prosseguimento da relação empregatícia.

O empregador deve empregar este conceito com moderação e sensatez, pois nos Tribunais a justa causa pode ser interpretada como abuso. Tudo deve ter provas, demitir por justa causa somente em casos extremos onde se torna impossível a convivência entre ambos na empresa.

Percebe-se que o empregado, quando dispensado por justa causa, já de certa forma se torna prejudicado com a punição ora estabelecida, além de se enquadrar na lista de milhares de desempregados, sempre será surpreendido em entrevistas de um novo emprego com perguntas de qual o motivo que o nortearam para a saída de sua última ocupação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho acadêmico procurou mostrar a “justa causa” como a maior penalidade em que o empregador pode aplicar ao empregado. Analisando os requisitos que o constituem, é possível verificar as dificuldades de constatação, frente ao cuidado necessário que o empregador deve tomar antes de qualquer posicionamento que prospere em uma despedida por justa causa, visto que, mesmo diante de um rol taxativo previstos em lei, ainda denota-se insegurança quando levados à Justiça.

O estudo se baseou na origem do contrato de trabalho, a extinção do contrato e suas formas, mais precisamente, ponto de referência deste trabalho, a justa causa.

O tema proposto nos leva a refletir cuidadosamente sobre o art. 482, da CLT, que traz um rol taxativo dos motivos que configuram a justa causa, mas verificam-se o uso dos mesmos com cautela, considerando os diversos fatores que os englobam.

A justa causa como se pode perceber não é um meio eficaz quando se utilizado, mesmo se assegurando de provas contundentes, os entendimentos ora previstos em lei, faz com que o empregador acabe sendo lesado, mesmo comprovando as faltas graves cometidas pelo empregado.

A Reforma Trabalhista hoje pode mudar o conceito a respeito da temida dispensa por justa causa, tornando-se um equilíbrio quando discutidos pela Justiça do Trabalho a relação empregado e empregador.

O Direito do Trabalho procura acima de tudo preservar os interesses e direitos, tanto do empregado quanto do empregador, assim, vale ressaltar que a “justa causa” só pode ser aplicada quando o empregado comete falta muito grave, como por exemplo, agredir física ou verbalmente o empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, furtar ou abandonar o emprego, dentre outros como bem explicitado no decorrer desta pesquisa.

Via de regra devido à dificuldade de provar o ato faltoso do empregado, faz com que o empregador opte pela rescisão sem justa causa, deixando de lado possíveis transtornos que poderiam ocorrer futuramente pela então dispensa por justa causa.

O trabalhador, por sua vez, tem sempre o direito de defesa, e caso a empresa não aceite seus argumentos, deve pleitear judicialmente a anulação da penalidade imposta e ainda demandar ação de dano moral pelo constrangimento que lhe foi acometido.

Conclui-se também que a justa causa só ocorrerá quando o empregado violar alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, entretanto, para que a mesma prospere, é necessário atestar-se de alguns requisitos primordiais, como tipicidade, imediatidade, gravidade da conduta e causalidade.

Portanto, a presente monografia, contribui para um melhor entendimento no que se refere às extinções do contrato de trabalho, mais precisamente, a “justa causa”, não só para nós operadores do direito, mas também para leigos que possam usufruir dessa pesquisa verificando e assegurando de particularidades das faltas graves ora praticadas e que possam ser desvencilhadas.

REFERÊNCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Secretária-geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais** (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. – Brasília: Coordenadoria de Serviços Gráficos de Administração do Conselho da Justiça Federal, 2015.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Contrato de Trabalho: caracterização, distinções, efeitos**. São Paulo: LTr, 1999.

_____, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GONÇALVES, Gilson. **Rotinas Trabalhistas de A a Z**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito individual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual do Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2008.

PRETTI, Gleibe. **Justa Causa: teoria e prática**. São Paulo: LTr, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. E ampl. - São Paulo: Atlas, 1998.

_____, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SOUZA, Josyanne Nazareth de. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A justa causa no direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

ELETRÔNICAS

Do ato de improbidade praticado por empregado caracterizando da justa causa trabalhista. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42519/do-ato-de-improbidade-praticado-por-empregado-caracterizando-da-justa-causa-trabalhista>> Acesso em 09/12/2017.

Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-14> Acesso em 23/12/2017.

Demissão por justa causa? Entenda o que acontece com seus direitos quando isso acontece. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2016/10/saiba-quais-direitos-voce-perde-quando-e-demitido-por-justa-causa.html>> Acesso em 06/06/2018.

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em 07/06/2018.

ANEXOS:

I. MODELO DE CARTA DE ADVERTÊNCIA

CARTA DE ADVERTÊNCIA DISCIPLINAR:

Ilmo(a) Sr(a):

Referente a: **Primeira Advertência**

Tendo em vista V. As. Ter cometido o(s) ato(s) de indisciplina e infringido o dispositivo legal da letra "H" do Artigo 482 da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, resolvemos aplicar-lhe como medida disciplinar a presente **CARTA DE ADVERTÊNCIA**, com o intuito de evitar a reincidência ou o cometido de outra(s) falta(s) de qualquer natureza prevista em lei que nos obrigará a tomar outras medidas cabíveis de acordo com a legislação em vigor.

Descrição da Advertência:

Local e Data: _____, de _____ de _____.

Assinatura do(a) Empregador(a)**Ciente do(a) Empregado(a):**

Em: ____/____/____

Empregado(a)	Assinatura do(a)
--------------	------------------

Para seu conhecimento, transcrevemos abaixo o Artigo 482 da CLT:

Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade; (desonestidade, fraude, mau caráter)
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento; (conduta incabível)
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual 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 de segredo da 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.

Parágrafo único- Constitui igualmente justa causa para dispensa de emprego a prática, devidamente comprovada em inquérito

II. MODELO DE AVISO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA

AVISO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Empresa:

CNPJ nº:

Empregado:

CTPS nº/Série:

Venho por meio deste, comunicar ao empregado acima identificado, sua demissão por justa causa, a partir da data, pelos motivos abaixo elencados:

Art. 482, b da CLT, faltas ao trabalho, e, por ter o mesmo apresentado ATESTADOS MÉDICOS, falsos, conforme declarações dos médicos emitentes dos mesmos.

Curitiba, ____/____/____.

Empregador

Empregado

Testemunhas:
