



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
CURSO DE DIREITO**

**RAFAELA SUELLEN DIAS DINIZ BARBOSA**

**A JUSTA CAUSA DO EMPREGADO COMO REQUISITO PARA  
RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**CAMPINA GRANDE  
2014**

**RAFAELA SUELLEN DIAS DINIZ BARBOSA**

**A JUSTA CAUSA DO EMPREGADO COMO REQUISITO PARA  
RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Msc. Lucila Gabriella Maciel Carneiro Vilhena

**CAMPINA GRANDE  
2014**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

B238j Barborsa, Rafaela Suellen Dias Diniz  
A justa causa do empregado como requisito para rescisão do contrato de trabalho [manuscrito] / Rafaela Suellen Dias Diniz Barbosa. - 2014.  
31 p.

Digitado.  
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2014.  
"Orientação: Profa. Ma. Lucila Gabriella Maciel Carneiro, Departamento de Direito Privado".

1. Direito do Trabalho. 2. Empregado. 3. Justa Causa. 4. Rescisão Trabalhista. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

RAFAELA SUELLEN DIAS DINIZ BARBOSA

**A JUSTA CAUSA DO EMPREGADO COMO REQUISITO PARA  
RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
ao curso de Bacharelado em Direito da  
Universidade Estadual da Paraíba, em  
cumprimento à exigência para obtenção do  
grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em: 17/11/2014

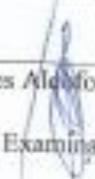
BANCA EXAMINADORA

  
Prof.(a) Msc. Lucia Gabriella Maciel Carneiro Vilhena/UEPB

Orientador

  
Prof. Jaime Clementino de Araújo /UEPB

Examinador

  
Prof. Laplace Guedes Alencar de Carvalho/UEPB

Examinador

CAMPINA GRANDE  
2014

Ao pai celestial, fonte inesgotável de amor e força,  
DEDICO.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais, Divalcy e Ilma, por serem o alicerce, pela dedicação, renúncia e tão grande amor oferecidos a mim.

A meu esposo e amigo, Clício Barbosa, pelo amor, paciência e compreensão.

À minha filha Ester, fonte imensurável de amor e alegria, que tanto se absteve de minha presença.

Aos meus irmãos a quem tanto amo, meus orgulhos, que me apoiam desde o início da vida. E a meus cunhados, irmãos com os quais a vida me presenteou.

Aos meus avós, tios e primos, que são mananciais de alegria em minha vida.

Aos amigos, pela preocupação, cuidado e auxílios prestados quando necessário.

A banca examinadora que se disponibilizou a apreciar meu trabalho.

A todos os professores do Curso de Direito da UEPB, por cada ensinamento.

Aos funcionários da UEPB, pela presteza e atendimento quando nos foi necessário.

## SUMÁRIO

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1.</b> | <b>INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>09</b> |
| <b>2.</b> | <b>CONTRATO DE TRABALHO .....</b>  | <b>11</b> |
| 2.1       | INALTERABILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO .....   | 11        |
| 2.2       | CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO .....  | 12        |
| 2.3       | SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO .....   | 13        |
| 2.3.1     | Empregado .....  | 13        |
| 2.3.2     | Empregador .....   | 14        |
| 2.3.2.1   | Poder de direção do empregador .....   | 15        |
| <b>3.</b> | <b>RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....</b>  | <b>16</b> |
| <b>4.</b> | <b>JUSTA CAUSA .....</b>   | <b>16</b> |
| 4.1       | ELEMENTOS DA JUSTA CAUSA .....   | 17        |
| 4.1.1     | Elemento subjetivo .....   | 18        |
| 4.1.2     | Elementos objetivos .....  | 18        |
| 4.2       | SISTEMAS DE JUSTA CAUSA .....  | 18        |
| <b>5.</b> | <b>ÔNUS DA PROVA .....</b>   | <b>20</b> |
| 5.1       | ATOS QUE CONSTITUEM A JUSTA CAUSA .....  | 21        |
| 5.1.1     | Ato de improbidade .....   | 21        |
| 5.1.1.1   | Incontinência de conduta ou mau procedimento .....   | 22        |
| 5.1.1.2   | 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 ..... | 23        |
| 5.1.1.3   | Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena .....  | 23        |
| 5.1.1.4   | Desídia no desempenho das respectivas funções .....  | 24        |
| 5.1.1.5   | Embriaguez habitual ou em serviço .....  | 25        |
| 5.1.1.6   | Violação de segredo da empresa .....   | 26        |
| 5.1.1.7   | Ato de indisciplina ou insubordinação .....  | 26        |
| 5.1.1.8   | Abandono de emprego .....  | 27        |
| 5.1.1.9   | 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 .....             | 28        |
| 5.1.1.10  | Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem .....                           | 28        |

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| 5.1.1.11  | Prática constante de jogos de azar .....     | 29        |
| 5.1.1.12  | Atos atentatórios à segurança nacional ..... | 29        |
| <b>6.</b> | <b>EFEITOS DA JUSTA CAUSA .....</b>          | <b>29</b> |
| <b>7.</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>            | <b>30</b> |
|           | <b>REFERÊNCIAS .....</b>                     | <b>31</b> |

## **A JUSTA CAUSA COMO FUNDAMENTO PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Rafaela Suellen Dias Diniz Barbosa<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O presente trabalho buscou relatar sobre a Justa Causa do Empregado como requisito para rescisão do contrato de trabalho. Tratou-se de um estudo embasado nas doutrinas que teve como objetivo esclarecer e conceituar o contrato de trabalho, sua inalterabilidade, quem são os sujeitos da relação de trabalho e como se caracterizam como também, analisou o que vem a ser justa causa e quais os atos faltosos do empregado que a configuram, explicando cada um deles. Por conseguinte, procurou alertar como o empregador deverá proceder diante destas situações e os reflexos que a dispensa por justa causa traz às verbas rescisórias do empregado.

**Palavras-Chave:** Empregado. Rescisão. Justa causa.

### **1. INTRODUÇÃO**

A dispensa por Justa Causa do Empregado é um assunto delicado em ambientes corporativos. Como é causada por comportamento inadequado do empregado, deve ser apreciada com cautela para abster-se de injustiça. O empregador deve agir com cuidado e de forma proporcional, buscando documentar-se sempre em sua rotina de trabalho e prevenindo-se para um possível litígio na Justiça do Trabalho, pois, muitas vezes, este vem a sofrer dano por não ter como provar a má conduta do empregado, o que acarreta a perda do seu direito.

No tocante ao empregado não é diferente. Este tem de agir com prudência em seu ambiente de trabalho, pois a dispensa por justa causa pode ocasionar a perda de alguns direitos trabalhistas previstos em lei na hora da rescisão, direitos estes que o empregado só teria se a dispensa fosse realizada pelo empregador sem justa causa. Assim, o colaborador deve ter cuidado para não ser desfavorecido ou ter seus direitos usurpados pelo empregador.

Diante disto, o presente artigo tem como pretensão analisar os atos e requisitos que constituem a Justa Causa do Empregado como requisito para Rescisão do Contrato de Trabalho, verificando quais as formas previstas em lei e como as partes devem proceder diante de rupturas contratuais nos casos a ser explicitados, tendo em vista que, de acordo com

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – campus I. E-mail: <rafaelasuellen@hotmai.com>.

o art. 818 da CLT, é do empregador o ônus da prova da existência de justa causa para a dispensa do empregado.

Tratar-se-á da justa causa e seu conceito, dos elementos que compõem sua estrutura e também das implicações que acarretam ao Direito do Empregado, pois, nesta forma de rescisão, o trabalhador faz jus a poucos direitos trabalhistas, por se tratar de falta grave junto à empresa ou a seus colegas de trabalho. As formas de dispensa por justa causa por parte do empregado estão dispostas no art.482 da CLT. Vale salientar que não se configurará justa causa se não constarem as ações tipificadas no referido artigo. Considerando isto, é necessário ter o entendimento e a interpretação precisa da legislação, atentando também às jurisprudências para se obter uma aplicação correta e lícita.

Comentar-se-á ainda de que forma o empregador e o empregado devem agir quando se configurar a justa causa para que a justiça seja aplicada para ambas as partes.

A motivação do estudo pautou-se, principalmente, pela seguinte indagação:

- a) Quais são os motivos de justa causa previstos em lei e como o empregador deverá proceder?

No que tange ao delineamento do tema, é possível traçar que o estudo foi norteado pelo seguinte objetivo geral:

- a) Aprofundar os motivos de dispensa por justa causa, apresentando ao empregador e ao empregado seus direito e deveres.

Para concluir tal desígnio, os seguintes objetivos específicos foram delineados:

- a) Mostrar os direitos e obrigações do empregado e do empregador quando da rescisão do contrato de trabalho por justa causa por parte do empregado, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) Externar como o empregador deve agir diante desta situação para tentar evitar prejuízos sobre a rescisão;
- c) Alertar o empregado quanto à dispensa por justa causa arbitrária e desproporcional e apresentar as consequências geradas sobre as verbas rescisórias.

Destarte, destaca-se que o trabalho não visa a esgotar a discussão sobre o tema proposto e, sim, contribuir para que nenhuma das partes seja lesada em seus direitos na rescisão com justa causa por parte do empregado.

## **2. CONTRATO DE TRABALHO**

O Contrato Individual de Trabalho não é algo recente no campo forense. Sua expressividade no mundo contemporâneo é o reflexo de suas características e modificações trazidas para o âmbito jurídico trabalhista.

Anteriormente, o Contrato Individual de Trabalho era regido pelo direito comum e denominado pelo Código Civil de 1916 como “locação de serviços”. Mas, devido à necessidade de preservar a dignidade do trabalhador como pessoa humana e de limitar a autonomia da vontade dos contratantes, teve origem o Direito do Trabalho. O Contrato Individual de Trabalho atualmente é o núcleo do Direito do Trabalho, pois é dele que se desencadeiam as normas de aplicação na área trabalhista.

Não há uniformidade dos autores em relação à denominação, pois nem mesmo a lei se definiu, podendo nela ser identificada tanto a expressão contrato individual de trabalho como relação de emprego.

Estabelece o art. 442 da CLT que “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente a relação de emprego”. Martins (2010), por sua vez, afirma que o Contrato de Trabalho tem natureza contratual. É um pacto laboral, um contrato típico, nominado, com regras próprias, distinto do contrato de locação de serviços do Direito Civil, a partir do qual se desenvolveu e se especializou.

Nesse sentido, dispõe Renato Saraiva (2009, p.55):

O contrato individual de trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expreso, pelo qual o empregado, pessoa física, compromete-se, mediante pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar serviços não eventuais e subordinados, em proveito do empregador, pessoa física ou jurídica.

### **2. 1 Inalterabilidade do contrato de trabalho**

Vale destacar que um dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho é a inalterabilidade do Contrato de Trabalho, também conhecido como princípio da condição mais benéfica, que foi incorporado pelo artigo 468 da CLT, que prevê:

Nos contatos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, em prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (VADE MECUM, 2010, p.830).

Ou seja, mesmo que a vontade de alteração do contrato em vigor seja expressa e consentida por ambas as partes, ainda assim será considerada nula, de pleno direito, pois mesmo que o empregador se utilize de boa-fé, a modificação poderá acarretar prejuízos posteriores, tendo em vista que o trabalhador muitas vezes consentirá em ter seu direito lesado para não perder o emprego.

Delgado (2012) harmoniza sobre este princípio, asseverando que os ajustes contratuais firmados pelas partes não são modificáveis ao longo do prazo de sua vigência, impondo-se o cumprimento fiel pelos pactuantes.

Contudo, ainda assim, este princípio não é absoluto, pois poderá sofrer limitações quando a lei autorizar, desde que não haja prejuízos para o empregado, como, por exemplo, o reajuste do salário mínimo.

O respeito ao referido princípio, como já afirmado anteriormente aqui, é essencial para a manutenção do equilíbrio do pacto laborativo.

## **2.2 Características do contrato de trabalho**

Segundo alguns autores, na caracterização do contrato de trabalho, existem alguns elementos indispensáveis, a saber: bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo.

Por ser celebrado apenas por duas partes, o empregado e o empregador, não existe a participação de um terceiro nesta relação. Por isso, o contrato de trabalho é considerado bilateral.

O art. 443 da CLT discorre que, “havendo consenso entre as partes, o contrato estará consolidado mesmo que seja ajustado por escrito ou apenas oralmente” (VADE MECUM, 2010, p.827), caracterizando, assim, o elemento consensual.

O empregado entra com a obrigação de prestar um trabalho. Já ao empregador corresponde o dever de pagar o salário, externando, desta feita, sua bilateralidade e comutatividade.

Se o empregado não faz jus a salário, não é considerado um contrato de trabalho. Neste caso, o serviço tem de ser remunerado pelo empregador, caracterizando, assim, a onerosidade.

Sem continuidade, também não se configura um contrato de trabalho, pois o mesmo não se dissipa com o cumprimento de apenas uma prestação.

## **2.3 Sujeitos do contrato de trabalho**

### **2.3.1 Empregado**

Empregado é toda pessoa física que, mediante remuneração, exerça algum tipo de atividade contínua determinada pelo empregador, sob a submissão deste. As regras da relação são impostas pelo empregador de acordo com suas necessidades e devem ser respeitadas e executadas pelo empregado. Alguns requisitos são necessários para a caracterização do empregado. Nesse sentido, observam-se alguns posicionamentos sobre o assunto:

De acordo com o art. 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (VADE MECUM, 2010, p.793). Em princípio, Nascimento (2011) observa que o empregado poderá ser toda pessoa física, excluindo-se, portanto, a pessoa jurídica, que prestar serviços de maneira subordinada, ou seja, exercendo uma atividade profissional sob o poder de direção de outrem e que se proponha a realizar um trabalho não eventual e remunerado. Ademais, pode ser brasileiro ou estrangeiro, maior ou menor de idade, homem ou mulher, desde que observadas certas proibições ou normas de capacidade.

Nesse diapasão, Martins (2010) também acredita ser necessário analisar cinco requisitos para se chegar à definição de empregado: pessoa física, não eventualidade da prestação de serviços, dependência, pagamento de salário e prestação pessoal.

Destarte, conforme assevera Delgado (2012), o conceito de empregado se configura quando expõe que a prestação laborativa há de se realizar pela pessoa física, pessoalmente e de maneira subordinada, com não eventualidade e sob intuito oneroso.

Renato Saraiva (2009), ao analisar o conceito de empregado descrito no diploma consolidado no art. 3º da CLT, identifica a presença de quatro requisitos caracterizadores da relação de emprego, quais sejam: o trabalho prestado por pessoa física, a não-eventualidade, a subordinação jurídica (dependência) e o pagamento de salário, isto é, a onerosidade.

O empregado aqui descrito é a espécie urbana, sendo o rural regido por legislação própria.

### 2.3.2 Empregador

É de feitio na rotina de trabalho utilizar denominações com o empregador, a exemplo de *patrão, chefe, empresário, encarregado*. O artigo 2º da CLT considera que o empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige prestação pessoal de serviço” (VADE MECUM, 2010, p.793). Por sua vez, o §1º do referido artigo equipara a empregador, “para os efeitos de relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados<sup>2</sup>”.

Renato Saraiva (2009) defende a ideia de que este conceito revela-se obsoleto e afastado da melhor linguagem jurídica, preferindo conceituar o empregador como a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Por conseguinte, discorre Amauri Mascaro Nascimento:

Será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar, com personalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados. É por meio da figura do empregado que se chegará à do empregador, independentemente da estrutura jurídica que tiver (NASCIMENTO, 2011, p.668).

Martins (2010) atenta para uma concepção mais objetiva, segundo a qual empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular, que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como também a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será ainda considerado como empregador o condomínio de apartamentos, o

---

<sup>2</sup>Id. art. 2, §1º.

qual não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT disposto na Lei n. 2.757 (BRASIL, 1956).

Sobre isto, posiciona-se nos seguintes termos Mauricio Delgado (2012, p. 400):

Ao se caracterizar a figura da relação de emprego (e do empregado), apreendem-se e se identificam os cinco elementos fático-jurídicos específicos que a compõem, à luz da ordem jus trabalhista. O processo de caracterização da figura sócio-jurídica do empregador é distinto. Tratando-se de conceito estritamente relacional, a caracterização da figura do empregador importa na simples apreensão e identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, *aduzindo-se que o tipo legal do empregador estará cumprido por aquele que se postar no polo passivo da relação empregatícia formada*<sup>3</sup>. E que não existem elementos fático-jurídicos específicos à figura do empregador, exceto um único: a apreensão, por um sujeito de direito qualquer, de prestação de serviços (efetuada por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador). Verificados os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, pesquisa-se apenas pelo sujeito jurídico que tomou os serviços empregatícios — este será, em princípio, o empregador.

### 2.3.2.1 Poder de direção do empregador

Por ser o empregado um trabalhador subordinado, está passível ao poder de direção do empregador. O modo como o empregador delibera de que forma serão executadas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho é denominado de poder de direção. Quando o artigo 2º da CLT expõe que é o empregador quem dirige as atividades do empregado, está implícito o fundamento legal do poder de direção, conforme afirma Martins (2010).

Sobre isto, acrescenta Renato Saraiva (2009, p.142):

A obrigação de prestar o trabalho, embora determinada qualitativa e quantitativamente, comporta, sempre, certa indeterminação do conteúdo de cada prestação singular, restando ao empregador, no exercício de seu legítimo poder de direção, orientar o empregado no modo de realizações dos serviços.

---

<sup>3</sup>Grifo do autor.

O poder de direção absorve não só a prerrogativa de planejar afazeres, como também de fiscalizar e disciplinar o trabalho de acordo com os fins da empresa. Este poder não é absoluto e encontra restrições significativas na legislação.

### **3. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

A rescisão do contrato de trabalho é a concretização do término do vínculo empregatício, podendo acontecer de duas formas distintas: ou pela vontade do empregado ou pela vontade do empregador.

A dispensa sem justa causa é de iniciativa do empregador, que não tem mais interesse na relação empregatícia. Por conseguinte, a dispensa com justa causa por parte do empregado se caracteriza quando este comete um ato faltoso previsto no art. 482 da CLT, tornando inviável a relação de trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1.210) confirma:

A rescisão do contrato de trabalho pode ser determinada por um motivo provocado pela outra parte, revestido de certas características que impedem o prosseguimento da relação de emprego. Torna-se, em consequência, impossível ou muito difícil a continuidade do vínculo contratual, diante das circunstâncias que envolvem esta situação. Se esse motivo é provocado pelo empregado, ao empregador é dado despedi-lo por justa causa. Se, no entanto, o próprio empregador o fizer, assegura-se ao empregado dar por rescindido o contrato de trabalho por despedimento indireto.

A forma que será abordada aqui é a dispensa por justa causa por parte do empregado, procurando evidenciar quais são os atos que obrigam ao fim da relação de trabalho mediante tais circunstâncias.

### **4. JUSTA CAUSA**

A justa causa é revestida de certas características que impedem o prosseguimento da relação de emprego, tornando inviável ou inexecutável a continuidade do contrato de trabalho diante da conjuntura que cerca os acontecimentos. Assim, se o motivo é provocado pelo empregado, é dado ao empregador o direito de demiti-lo por justa causa. Porém, quando a

empresa decide efetuar este tipo de rescisão do contrato de trabalho, deve se cercar de cuidados para evitar injustiça, abuso de poder e futuros processos trabalhistas.

A empresa deve certificar-se se o ato faltoso cometido pelo empregado torna impossível a preservação do contrato de trabalho e se realmente foi extinta a confiabilidade. Se este for o caso, a empresa deve conferir se o ato praticado está previsto no art. 482 da CLT, pois é neste artigo que estão expressas as hipóteses que caracterizam a justa causa.

Logo após a certificação na legislação, deverá ser aplicada a punição, de preferência no mesmo dia e por escrito. Isto porque, caso não seja feita de forma ágil e completa, poderá acarretar transferência para demissão sem justa causa em eventuais processos judiciais.

Martins (2010) conceitua justa causa como 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.

Nesse sentido, Saraiva (2009, p. 251) expõe:

Toda vez que o empregado cometer falta considerada pela legislação consolidada como grave, poderá ser dispensado por justa causa pelo empregador. Na justa causa, há a quebra de boa-fé, confiança, poder de obediência e diligência, o que torna incompatível a continuidade da relação de emprego.

Conforme Entendimento Jurisprudencial, tendo como relator o Juiz Álvaro Luiz Carvalho Moreira:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. A justa causa é a maior penalidade aplicada pelo empregador no uso de seu poder diretivo, uma vez que extingue o contrato de trabalho e tem efeito de pena na vida do trabalhador. Assim, a falta grave que motiva a dispensa por justa causa deve observar os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, o que ocorre *in casu*, pois comprovado que o delito praticado pelo autor só foi possível mediante abuso de confiança. A prática de crime contra o patrimônio da ré, certamente, ameaça a atividade econômica e seu poder de comando (TRT-1 - RO: 00008328020125010027 RJ , Relator: Álvaro Luiz Carvalho Moreira. Data de Julgamento: 06/10/2014, Sétima Turma, Data de Publicação: 17/10/2014).

#### **4.1 Elementos da justa causa**

A configuração da justa causa depende da comprovação de alguns elementos, a saber:

#### 4.1.1 Elemento subjetivo

**Conduta dolosa ou culposa:** a execução da justa causa não será considerada regular caso não se comprove que o empregado agiu com imprudência, negligência ou desleixo.

#### 4.1.2 Elementos objetivos

- **Gravidade da falta:** este elemento é essencial para a configuração da justa causa. A culpa do empregado deve ser concreta.
- **Proporcionalidade da pena:** deriva da própria gravidade e deve ser aplicada de forma equilibrada.
- **Nos *bis in idem*:** Ninguém poderá ser punido mais de uma vez pela mesma infração.
- **Inalterabilidade da punição:** depois que a pena for aplicada pela primeira vez, não poderá ser substituída por outra de espécie mais grave.
- **Imediatividade:** a punição deve ser imediata após o conhecimento da falta, pois a falta que é informada e não punida é considerada falta perdoada.
- **Vinculação entre a infração e a pena:** não poderá o empregador levar proveito da nova falta cometida para punir transgressão antes não repreendida.

De acordo com o que assinala Nascimento (2011), a justa causa invocada para a demissão do empregado deve ser atual e praticada na mesma ocasião a que se segue a rescisão contratual, perdendo a eficácia uma falta pretérita, ocorrida muito tempo antes.

Martins (2010) corrobora o posicionamento de Nascimento (2011), afirmando que a pena deve ser aplicada o mais rápido possível ou logo após o empregador ter conhecimento da falta. Ademais, não poderá ser aplicada uma dupla punição pelo mesmo ato, devendo haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição.

#### 4.2 Sistemas de justa causa

A justa causa no Direito do Trabalho conhece três sistemas imprescindíveis: o genérico, o taxativo e o misto.

O sistema genérico não é exemplificado na lei nem enumerado, concedendo ao juiz uma maior independência para analisar o caso.

A este respeito, dispõe Nascimento (2011, p.1.218) que “o sistema genérico é aquele em que uma lei autoriza a demissão do empregado sem mencionar ou tipificar as diferentes hipóteses casuísticas, mas apenas apontando em tese e de modo amplo uma definição geral e abstrata”.

Martins (2010), nesta mesma perspectiva, defende que a lei, diante da impossibilidade de definir todos os casos prováveis de se configurar a justa causa, definiu apenas uma regra geral e abstrata sobre o assunto, permitindo que os casos concretos sejam analisados a critério do julgador.

Mediante o sistema taxativo, o legislador determina exaustivamente quais hipóteses configuram justa causa. A maioria da doutrina defende a ideia de que todas as hipóteses de dispensa por justa causa se esgotam no art. 482 da CLT.

Sobre isto, Delgado (2012, p. 1.206) dispõe:

O critério taxativo (ou de tipicidade legal) faz com que a legislação preveja, de modo expresso, os tipos jurídicos de infrações trabalhistas. Por tal critério, a ordem jurídica realiza previsão exaustiva e formalística das infrações, fiel ao princípio de que inexisteriam ilícitos trabalhistas além daqueles expressamente fixados em lei. Por esse critério, o Direito do Trabalho incorporaria o princípio penal clássico de que não há infração sem previsão legal anterior expressa.

Nascimento (2011) explana que somente a lei é fonte precisa e peculiar para que haja a configuração da justa causa, ou seja, não há possibilidade de outras normas jurídicas estipularem hipóteses de justa causa, como, por exemplo, convenções coletivas de trabalho ou regulamentos de empresa, acrescentando ainda que esse sistema taxativo confere maior proteção ao trabalhador, pois limita as hipóteses faltosas e permite aos litigantes e aos Tribunais do Trabalho um critério mais preciso e garantido na avaliação dos casos concretos.

Na mesma linha de pensamento, elucida Martins (2010, p. 374):

A doutrina é praticamente unânime no sentido de que o ET. 482 da CLT é taxativo e não meramente exemplificativo. [...] sendo que somente as faltas tipificadas no referido comando legal serão passíveis da aplicação de justa causa. Não se, portanto, de norma meramente exemplificativa, pois há necessidade de ser descrito o tipo para enquadramento da falta cometida pelo empregado.

Sendo assim, conclui-se que, para se configurar a justa causa, deve o ato faltoso estar expresso no art.482 da CLT, pois, sem previsão legal expressa, não há caracterização de justa causa.

A denominação do sistema misto explica-se por si só, uma vez que é a combinação dos dois sistemas já explicitados anteriormente, ou seja, a lei, além de especificar as hipóteses de justa causa, permite, por outro lado, que esta seja caracterizada mesmo sem estar prevista em lei.

Afirma Nascimento (2011, p.1.219) que “o sistema misto é o resultado da combinação dos dois critérios anteriores. A lei, além de enumerar as hipóteses de justa causa, é também genérica, permitindo que seja considerado como tal um fato mesmo não contido na descrição legal”.

## **5. ÔNUS DA PROVA**

Dispõe o art. 818 da CLT, que “a prova das alegações incumbe às partes que as fizer” (VADE MECUM, 2010, p.832). Isto significa que, no caso da dispensa por justa causa, o empregador terá de ter provas concretas e suficientes, pois, se é este quem alega o fato, é também quem terá de prová-lo.

Martins (2010, p. 377) afirma:

Trata-se de um fato impeditivo do direito do obreiro às verbas rescisórias, que deve ser provado pela empresa [...] Pelo princípio da razoabilidade, um homem comum e normal não vai ser dispensado por justa causa. Assim, a pena trabalhista mais severa, que é a rescisão do contrato de trabalho por motivo justo, deve ser provada pelo empregador, de modo a não restar dúvidas da conduta do obreiro. Ao empregado caberá provas, por exemplo, que agiu em legítima defesa às ofensas do empregador ou de terceiros. Para faltas leves, o empregador deveria aplicar sanções pedagógicas ao empregado, para que este não venha a incidir no mesmo ato. O ideal seria: primeiro, advertir verbalmente; segundo, advertir por escrito; terceiro, suspender o obreiro e depois dispensá-lo por justa causa, se continua praticando atos incorretos.

O mesmo autor acrescenta que, se o empregador não observar as orientações mencionadas anteriormente, a justa causa que acarretaria a dispensa seria convertida em dispensa sem justa causa, determinando o juiz o pagamento das verbas rescisórias. Assim, é necessário que o empregador aja com cautela, prudência e esteja sempre documentado quanto

às advertências e suspensões aplicadas aos seus empregados, pois, caso não o faça, poderá ter prejuízos posteriores por não ter como provar suas alegações.

## 5.1 Atos que constituem a justa causa

Confere-se na CLT um rol de atos que respaldam a rescisão do contato de trabalho por justa causa. Podemos observá-las mais precisamente no art. 482:

Art. 482. 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 eventual 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 e 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 contra a segurança nacional (VADE MECUM, 2010, p.832).

### 5.1.1 Ato de improbidade

Reporta-se a improbidade, como o ato de desonestidade do empregado na relação de trabalho. A caracterização deste ato não será analisada de acordo com o caráter do empregado, ou seja, se ele é íntegro ou não, mas, sim, pela concretização do ato de desonestidade, capaz de atingir a relação de emprego a ponto de torná-la intolerável. A prática da improbidade não será configurada quando dirigida apenas ao empregador, mas a todos que participam indiretamente desta relação de trabalho, como, por exemplo, os clientes que

tiveram objetos pessoais furtados enquanto encontravam-se dentro das dependências da empresa.

Conforme Sérgio Pinto Martins (2010, p. 378):

Provém a palavra improbidade do Latim *improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia. A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade; ímproba é uma pessoa que não é honesta. O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto, roubo, apropriação indébita de materiais da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, a apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justificar suas faltas com atestados médicos falsos etc. Não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta, que inclusive, independe do valor da coisa subtraída.

Nesta mesma perspectiva, Renato Saraiva corrobora que “consiste o ato de improbidade na desonestidade, fraude, má-fé do obreiro, que provoque risco ou prejuízo à integridade patrimonial do empregador ou de terceiro, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem” (SARAIVA, 2009, p.253).

#### 5.1.1.1 Incontinência de conduta ou mau procedimento

O comportamento desregrado do empregado em seu ambiente de trabalho ou no dia-a-dia pode acarretar dispensa por justa causa, pois, mesmo que o ato não transgrida a lei, pode ser prejudicial à relação de trabalho, dificultando sua continuidade. Destarte, o mau procedimento do empregado, quando for devidamente comprovado, resulta em dispensa por justa causa.

Segundo Martins (2010), os atos faltosos praticados pelo empregado que não estejam descritos no art. 482 da CLT vêm a caracterizar o mau procedimento, como, por exemplo, o uso indevido do computador, quando o funcionário envia e-mails pornográficos a outras pessoas durante o horário de trabalho. Para o autor, a incontinência de conduta está ligada ao descontrole do empregado no concernente à sua vida sexual, caracterizando-se quando há assédio sexual de uma pessoa para outra.

Sobre isto, dispõe Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 1.220): “Incontinência de Conduta é também um comportamento irregular, porém incompatível não com a moral em geral e sim com a moral sexual e desde que relacionado com o emprego”.

### 5.1.1.2 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

Conforme expõe Delgado (2012), a alínea “c” do art.482 da CLT abrange dois tipos jurídicos diferenciados. Primeiramente, a concorrência desleal do empregado ao seu patrão, a qual, para ser caracterizada, faz-se necessário que ela afronte expressamente o contrato de trabalho, sendo, portanto, desleal com o pacto estabelecido entre as partes. E, em segundo lugar, que esteja diretamente ligada à natureza peculiar do empreendimento e do trabalho.

O empregado não pode ser indiferente se, no contrato, há cláusula incisiva de exclusividade ou não concorrência entre as partes, ou seja, embora a atividade extracontratual do trabalhador nem sempre seja diretamente prejudicial ao empregador, o que ficou firmado no contrato foi a dedicação exclusiva.

Se a disposição no contrato não for arbitrária, tem de ser cumprida pelo empregado.

Delgado (2012)também acrescenta que não há de se falar em justa causa se as atividades não são concorrentes, não se ajustando assim à alínea “c” do art. 482 da CLT. Além disso, o autor informa que, mesmo sendo similares ou idênticas as atividades, não havendo exclusividade expressa no contrato, da mesma forma não se enquadrará no referido artigo.

### 5.1.1.3 Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena

A alínea “d” da CLT, em seu artigo 482, deixa claro que, havendo condenação criminal do empregado, transitada em julgado, sem ocorrer posteriormente a suspensão da pena, se configurará a dispensa por justa causa. Vale ressaltar que o legislador não pretende impedir a prestação laborativa do empregado por discriminação social, tendo em vista a imensa importância da ressocialização do punido, mas a demissão, nesse caso, ocorre por este ficar impossibilitado de comparecer ao trabalho, devido à restrição de sua liberdade.

Carvalho (2012, p. 317) dispõe:

Assim, a pena restritiva de direito ou mesmo o benefício de prisão-albergue, que implica o recolhimento à prisão somente à noite, não autorizam a dispensa por justa causa. Quando é decretada a prisão preventiva do empregado, mas se o absolve ao final do processo-crime, inexistente

condenação criminal com trânsito em julgado que lhe possa ser atribuída. Não há justa causa.

Por seu turno, Saraiva (2009, p. 255) elucida:

O que caracteriza a justa causa não é a condenação criminal com o trânsito em julgado, mas, sim, a não-suspensão da pena, permanecendo o empregado preso, o que importaria na impossibilidade física do obreiro prestar os serviços. Caso o trabalhador seja condenado criminalmente, transite em julgado a sentença, mas não permaneça preso, não poderá o empregador dispensá-lo por justa causa, pois não estará o laborante impossibilitado de comparecer ao trabalho.

#### 5.1.1.4 Desídia no desempenho das respectivas funções

É natural e legítimo que, em uma relação de trabalho, o empregador cobre do empregado que aja com zelo, atenção, cuidado e empenho nas atribuições que foram a ele confiadas. Não ocorrendo assim, pode o empregado ser dispensado por justa causa, pois estará encaixado na alínea “e” do art. 482 da CLT, que dispõe a respeito da desídia, a qual acontece quando, por repetidas vezes, o funcionário age de forma imprudente, mostrando-se omissos ou negligente para com a sua função.

Delgado (2012) considera a desídia como um tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. Para ele, é a desatenção frequente, o desleixo incessante para com as obrigações contratuais que a caracterizam. Para que seja validada a resolução culposa do contrato, é necessária, em regra geral, a comprovação de uma conduta reiterada e habitual do empregado, uma vez que as demonstrações de negligência podem não ser tão graves quando analisadas particularmente. Acrescenta ainda:

Neste quadro, a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará a resolução culposa do contrato de trabalho (DELGADO, 2012, p.1.219).

O autor elucida ainda que se, em um único ato do empregado, constituir-se falta demasiadamente grave, embora não seja a regra geral, não há o que se falar em gradação de penalidades.

#### 5.1.1.5 Embriaguez habitual ou em serviço

Martins (2010, p. 380) dispõe que “embriaguez é o estado do indivíduo embriagado, bebedeira, ebriedade”. O autor aponta ainda que “a embriaguez é proveniente de álcool ou de drogas. As drogas podem implicar um estado inebriante, como o uso de éter, ópio, cocaína, etc.” (MARTINS, 2010, p.380).

Acrescenta ainda que o álcool age sobre o sistema nervoso e pode diminuir o funcionamento do cérebro, acarretando efeitos como a perda de reflexo e de memória, além de alterações na forma de agir do indivíduo. O fato de o funcionário beber, contudo, não pode ser confundido com estar embriagado. O que a lei prevê é que a justa causa se configura mediante a embriaguez, podendo ser habitual ou eventual.

A embriaguez habitual é a que ocorre repetitivamente, fora do ambiente de trabalho, mas que acarreta sequelas para a execução das tarefas do empregado. Como afirma Saraiva (2009, p. 255), “seria a situação do empregado que cumpre a jornada na empresa e, após o fim do expediente, se embriaga, habitualmente, no bar próximo a sua residência”.

Saraiva (2009)relata que a justa causa só poderia ser caracterizada pela embriaguez habitual caso interfira nas prestações laborativas do empregado, implicando consequências como a perda de reflexo, a falta de coordenação e o descontrole comportamental.

O autor ainda lembra que a OMS (Organização Mundial de Saúde) considera o alcoolismo uma doença. Por esse motivo, alguns doutrinadores acreditam não ser coerente a dispensa por justa causa, mas, sim, a suspensão para tratamento pela Previdência Social. Outra corrente, por seu turno, acredita que, mesmo a embriaguez habitual sendo considerada como doença, ela é ensejadora de dispensa por justa causa, pois é legalmente tipificada, considerando ser de responsabilidade do Estado, e não do empregador, o tratamento do trabalhador, uma vez que, ao continuar com o trabalhador alcoólatra, consequências graves poderão advir, como, por exemplo, a incidência de acidentes de trabalho.

Quanto à hipótese de embriaguez em serviço, o autor afirma que a mesma ocorre no horário de trabalho, podendo causar riscos aos colegas e, a depender da função exercida, até à coletividade, como é o caso de um motorista que dirija embriagado. Esta forma de

embriaguez, diferentemente da habitual, pode ser caracterizada como justa causa com uma única falta.

#### 5.1.1.6 Violação de segredo da empresa

Carvalho (2012) entende não ser necessária a divulgação do segredo da empresa para que seja tipificada a justa causa prevista na alínea “g” do art. 482 da CLT. A violação, ou seja, o uso indevido de informações sobre dados técnicos e administrativos da empresa das quais o funcionário dispõe já é suficiente para enquadrá-lo no artigo em estudo.

Por conseguinte, Martins (2010, p. 383) defende:

Comete falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga marcas e patentes, fórmulas do empregador, sem seu consentimento, o que não deveria ser tornado público, configurando prejuízo àquele. Seria a hipótese de um funcionário da empresa conseguir a fórmula da Coca-Cola e divulgá-la para os concorrentes. Não se confunde com concorrência desleal, que importa ato de comércio.

Ocorre, nesse caso, a quebra de lealdade e confiança que a empresa deposita no funcionário, tornando inviável a continuação do contrato de trabalho.

A este respeito, Delgado (2012, p. 1.221) acrescenta:

Registre-se que a lei também não tutela, como segredo inviolável, o exercício irregular de prerrogativas, o abuso do direito ou a fraude, ainda mais para obtenção de lucros em detrimento do bem-estar, segurança e saúde do público envolvido. Desse modo, atos ilícitos ou prejudiciais à comunidade praticados pelo empregador também não estão protegidos pela regra do art.482, “g”, da CLT.

Conforme Entendimento Jurisprudencial:

**JUSTA CAUSA. VIOLAÇÃO DE SEGREDO DE EMPRESA.** Comprovado que o ato praticado pelo empregado viola segredo de empresa, poderá ser rescindido o contrato de trabalho por justa causa, a teor do art. 482, g, consolidado.  
(TRT-5 - RO: 895007520065050431 - BA 0089500-75.2006.5.05.0431, Relator: Graça Boness, Quarta turma, Data de Publicação: DJ 19/06/2008).

#### 5.1.1.7 Ato de indisciplina ou insubordinação

Indisciplina, é o descumprimento de ordens gerais de serviço, normas de caráter organizacional que o empregador investe para manter a administração da empresa segura, já a insubordinação é o descumprimento de ordens diretas e pessoais, ou seja, o empregador quem irá determinar onde e de que maneira seu subordinado irá realizar suas tarefas, a insubordinação acontece justamente quando estas tarefas não são obedecidas.

Saraiva (2011, p. 256), com clareza, expõe:

A indisciplina no serviço consiste no descumprimento de ordens emanadas em caráter geral, direcionadas a todos os empregados, como as contidas em regulamento de empresa, em ordens de serviço, circulares etc. Por sua vez, a insubordinação consiste no descumprimento de ordens pessoais de serviço, dadas diretamente pelo empregador ou pelo superior hierárquico ao obreiro.

#### 5.1.1.8 Abandono de emprego

Abandonar o emprego significa largar, deixar o posto de trabalho, não comparecer mais para realizar as atividades laborativas, sendo uma iniciativa intencional do empregado quando este falta ao trabalho por vários dias consecutivos, caracterizando a dispensa por justa causa. Alguns doutrinadores acreditam que este não seria um motivo para dispensa por justa causa, pois o empregado rescinde de fato o contrato quando não mais se apresenta na empresa.

Para a caracterização da justa causa, são levados em consideração dois elementos: o objetivo e o subjetivo. Martins (2010) elucida que o elemento objetivo é indicado pelas faltas ao serviço durante certo período. Se o empregado falta de forma intercalada, comparecendo em um dia e, no outro, não, nesse caso não se caracteriza o abandono, mas pode-se considerar configurada a desídia pelo desleixo do funcionário em trabalhar, que é sua obrigação. O elemento subjetivo está comprovado na clara intenção do empregado de não retornar mais ao emprego, por manifestação expressa de não ter interesse em continuar a trabalhar na empresa.

Outrossim, dispõe Amauri Mascaro Nascimento:

Abandono de emprego é a renúncia intencional do emprego, configurando-se com o elemento objetivo, que é a ausência prolongada, e o elemento subjetivo, que é a intenção de não mais continuar a relação de emprego. Para alguns, o abandono de emprego não deveria ser incluído como justa causa porque seria um modo particular, autônomo, de extinção do vínculo jurídico (NASCIMENTO, 2011, p.1.220).

A Súmula 32 do TST se fixa no entendimento de que, para a caracterização do abandono de emprego, devem ser contados mais de 30 dias consecutivos, sem a justificativa para o motivo da ausência.

5.1.1.9 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

Configura-se a justa causa em análise quando o empregado trata de terceiros que se encontrem no ambiente do trabalho de forma injuriosa, difamatória, caluniosa e em caso de agressão física.

Martins (2010, p. 387) estende que “o juiz deverá examinar os vários elementos caracterizados da falta grave, como a intenção do empregado, o ambiente, sua escolaridade e principalmente a gravidade de tais acusações. Há necessidade de que os atos em comentário sejam divulgados”.

Delgado (2012, p. 1.223) dispõe:

A ordem jurídica limita o âmbito de ocorrência da infração ao ambiente laborativo do empregado, ainda que ele cometa a infração contra terceiro, pessoa estranha à empresa (visitante etc.). É claro que o local em que o trabalhador já esteja submetido ao poder empregatício, inclusive fiscalizatório e disciplinar, também se enquadra no requisito circunstancial apontado pela alínea “j” do art. 482 da CLT: por exemplo, ofensas e agressões durante o desenrolar do transporte ofertado pela empresa, nos moldes das horas *in itinere*, cujo período esteja integrado ao contrato de trabalho.

Conclui-se, então, que haverá dispensa por justa causa quando comprovado que, em serviço, o empregado ofendeu a boa fama e a honra da pessoa física que se encontrava no ambiente de trabalho e, por conseguinte, a boa reputação da empresa.

5.1.1.10 Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem

A diferença desse tipo legal para o da alínea sobre a qual se discorreu anteriormente está justamente no fato de que os atos de calúnia, difamação e agressões físicas são praticados

contra o empregador e superiores hierárquicos. Além disso, não é necessário o ambiente de trabalho para a configuração da justa causa. Delgado (2012, p. 1.224) enfatiza:

A não exigência do aspecto circunstancial enfatizado na alínea “j”, acima [local de serviço], justifica-se pelo fato de as ofensas e agressões ao empregador ou suas chefias contaminarem, obviamente, o contrato de trabalho, repercutindo, direta ou indiretamente, no ambiente laborativo, ainda que praticadas longe dele.

No caso de o ato ser praticado por legítima defesa, própria ou de outrem, não se caracterizaria a dispensa por justa causa.

#### 5.1.1.11 Prática constante de jogos de azar

Quando o empregado torna a prática de jogos de azar corriqueira em seu trabalho, está pleiteando uma dispensa por justa causa, não obstante o jogo tenha cunho pecuniário ou não. A prática deve ser contínua. Caso aconteça esporadicamente, não há tipificação do tipo legal ora estudado. Conforme Saraiva (2009, p. 259), “[...] a falta apontada somente poderá configurar justa causa se a prática constante de jogos de azar importar em perturbação ao ambiente de trabalho, como o caso de empregados que, durante a jornada laboral, insistam em jogar cartas ou dominó, apostando dinheiro”.

#### 5.1.1.12 Atos atentatórios à segurança nacional

A prática devidamente comprovada em inquérito administrativo de atos atentatórios à segurança nacional caracteriza-se como dispensa por justa causa, de acordo com o parágrafo único do art. 482 da CLT, a exemplo de um ato de terrorismo.

## 6. EFEITOS DA JUSTA CAUSA

Na dispensa por justa causa, o empregado faz jus a poucos direitos trabalhistas. Na verdade, só terá direito a receber o saldo de salário e a indenização de férias não gozadas, acrescidas do terço constitucional (a depender do caso).

Sobre isto, dispõe Amauri Mascaro Nascimento:

A justa causa do empregado tem implicações quanto aos direitos relacionados com a extinção do contrato. Despedido por justa causa, o empregado perde o direito à indenização, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. O empregado sofre outra sanção: não poderá movimentar os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que ficarão retidos para levantamento posterior havendo causa superveniente (NASCIMENTO, 2011, p.1.221).

Diante do exposto, conclui-se que o funcionário deve agir de forma prudente, comprometida e leal na relação de emprego; caso contrário, estará correndo risco de ser demitido por justa causa, perdendo as vantagens trabalhistas oferecidas aos que respeitam as normas do empregador.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo de analisar a justa causa do empregado como requisito para rescisão do contrato de trabalho, através deste estudo, acarretou no percurso teórico, a necessidade de destacar as principais características de modalidade aqui enfatizada e discorrer sobre os atos passíveis de ser praticados pelo empregado para que seja permitida, de fato, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Buscamos alertar ainda como o empregador deve proceder diante das situações previstas na lei. Em seguida pontuado como o empregador deve proceder diante dessas situações, explorarmos a legislação, a doutrina e a jurisprudência, para sermos guiadas a realçar de que a justa causa só poderá ser aplicada quando o ato faltoso do empregado estiver expressamente tipificado no art. 482 da CLT.

Para aplicar a dispensa, o empregador deve agir com cautela e de forma proporcional, pois, se for realizada sem fundamento na lei, a modalidade poderá ser revertida em dispensa sem justa causa, trazendo prejuízos para ele. O empregador, por ser o detentor do poder disciplinar nesta relação, deve observar se o ato faltoso do empregado torna a relação de trabalho realmente inviável. Talvez o ato, depois de analisado, exija apenas uma advertência oral ou por escrito, ou mesmo uma suspensão, tendo em vista que o ato ensejador da justa causa deve ter gravidade e atualidade.

A ação do empregador deve ser concomitante ao conhecimento dos fatos, a inércia ou o adiamento da ação disciplinar pode invalidar sua aplicação de acordo com o posto na legislação e documentos afins que abordam o assunto. Do mesmo modo, aquele não pode deixar de documentar como procedeu até aplicar a decisão, posto que o ônus da prova seja totalmente seu. Por isso, não se pode abrir margem para dúvidas, para que, futuramente, não

venha a ser prejudicado por falta de comprovação do que está alegando. Ademais , é essa modalidade de dispensa a maior pena que pode ser aplicada ao empregado, o qual perde seus direitos trabalhistas, não fazendo jus a décimo terceiro proporcional, férias proporcionais e indenização, além de perder o direito de movimentar o FGTS, que ficará retido.

## ABSTRACT

This study aimed to report on Employee's Just Cause as a prerequisite for employment contract termination. The aim is to clarify and conceptualize employment contract, its immutability, which are the employment relationship subjects and how they are characterized. This study is grounded in doctrines, in order to explain which happens to be just cause and which acts can be considered as employee misconduct, and therefore they constitute a dismissal for just cause. Therefore, this paper sought to warn how employers should proceed in these situations and it also approaches reflections that dismissal for just cause may bring to employee severance.

**Keywords:** Employee. Termination. Just cause.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n. 2.757**, de 23 de abril de 1956. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L2757.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2757.htm)>. Acesso em: 10 nov. 2014.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**[recurso eletrônico]: curso e discurso. Aracaju: Evocati, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 11.ed. São Paulo: LTr, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

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

TRT-1 - Recurso Ordinário : RO 00008328020125010027 RJ. Disponível em > <http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/146496705/recurso-ordinario-ro-8328020125010027-rj> Acesso em 30 de Out. 2014.

TRT-5- Recurso Ordinário: RO 895007520065050431 BA 0089500-75.2006.5.05.0431. Disponível em ><http://trt5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7658401/recurso-ordinario-ro-895007520065050431-ba-0089500-7520065050431> Acesso em 30 de Out. 2014.

VADE MECUM. 3. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.