

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E
EXTENSÃO**

ASPECTOS ATUAIS DA JUSTA CAUSA

LARISSA KABACZNIK SAPYRAS

São Paulo

2012

LARISSA KABACZNIK SAPYRAS

ASPECTOS ATUAIS DA JUSTA CAUSA

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo,
como requisito à obtenção do Título de
Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Marcelo Morelatti Valença.

São Paulo

2012

ÍNDICE

1. Introdução

2. Evolução histórica

3. Princípios aplicáveis

3.1. Imperatividade das Normas Trabalhistas

3.2. Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

3.3. Inalterabilidade Contratual Lesiva

3.4. Intangibilidade Salarial

3.5. Princípio da Primazia da Realidade

3.6. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

4. Denominação e Conceito

4.1. Denominação

4.2 Conceito

5. Sistema Adotado pelo Legislador

6. Término do Contrato de Trabalho: Modalidades e Efeitos

6.1. Formas de Dissolução Contratual

6.2. Modalidades

6.2.1. Dispensa do empregado

6.2.2. Ruptura Contratual por Justa Causa

6.2.3. Culpa Recíproca

6.2.4. Ruptura por Infração Empresarial (Rescisão Indireta)

6.2.5. Extinção da Empresa ou Estabelecimento

6.2.6. Morte do Empregador em Firma Individual

7. Justa Causa – Caracterização - Ato Culposos do Empregado

7.1. Infrações Obreiras - Requisitos Objetivos e Subjetivos

7.2. O Tempo

7.3. Local

7.4. Ônus da Prova

8. Infrações Tipificadas

8.1. Hipóteses do Artigo 482, CLT

8.1.1. Ato de Improbidade

8.1.2. Incontinência de Conduta

8.1.3. Mau procedimento

8.1.4. Negociação Habitual

8.1.5. Condenação Criminal Passada em Julgado

8.1.6. Desídia

8.1.7. Embriaguez Habitual

8.1.8. Violação de Segredo da Empresa

8.1.9. Ato de Indisciplina e de Insubordinação

8.1.10. Abandono de Emprego

8.1.11. Ato Lesivo à honra ou boa-fama/ofensas físicas

8.1.12. Práticas Constantes de Jogos de Azar

8.1.13. Atos Atentatórios à Segurança Nacional

8.2. Punições Trabalhistas

8.2.1. Acolhidas

8.2.2. Rejeitadas

9. Rescisão Indireta: Ato Culposos do Empregador

9.1. Introdução

9.2. Requisitos

9.2.1. Requisitos Objetivos

9.2.2. Requisitos Subjetivos

9.3. Figuras de Infração Empresarial

9.3.1. Exigência de Serviços Superiores às Forças do Empregado

9.3.2. Exigência de serviços Defesos por Lei, Contrários aos Bons Costumes, ou Alheios ao Contrato

9.3.3. Tratamento pelo Empregador ou Superiores Hierárquicos com Rigor Excessivo

9.3.4. Ocorrência de Perigo Manifesto de Mal Considerável

9.3.5. Não cumprimento pelo Empregador de obrigações Contratuais

9.3.6. Prática pelo Empregador de Ato Lesivo da Honra e Boa Fama do Empregado

9.3.7. Ofensas Físicas ao Empregado, salvo em caso de legítima defesa

9.3.8. Redução do Trabalho do Empregado, de Forma a Afetar Sensivelmente a Importância dos Salários

9.3.9. Menor

9.4. Procedimentos aplicáveis

9.4.1. Ação Trabalhista com Pleito de Rescisão Indireta

9.4.2. Rescisão Indireta e Afastamento do Empregado

9.4.2.1. Afastamento do Empregado – Possibilidade Jurídica

9.4.2.2. Afastamento e Improcedência do Pedido – Efeitos

9.5. Assédio Moral

9.5.1. Terminologia

9.5.2. Conceito

9.5.3. Comportamentos

9.6. Assédio Sexual

9.6.1. Conceito

9.6.2. Manifestações

10. Outras Figuras

10.1. Bancários

10.2. Art. 158, parágrafo único da CLT

10.3. Ferroviários

10.4. Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz ou sua ausência injustificada à escola que implique a perda do ano letivo

10.5. Abusividade em greve

11. Pagamento das Verbas Rescisórias

1. Introdução

A rescisão do contrato de trabalho no Brasil implica em diversas conseqüências ao patrimônio do trabalhador e ao da empresa.

Conforme a modalidade de ruptura contratual, esta poderá implicar em acréscimo patrimonial remuneratório ao empregado, ou simplesmente, ainda que haja o pagamento da devida indenização, uma afronta à dignidade do trabalhador.

Muitas vezes há uma violação à observância à função social da empresa e ao direito ao trabalho.

Esta ruptura causa, inclusive, conseqüências ao cenário econômico nacional.

Inobstante, não se pode perder de vista, que muitas vezes, o trabalhador causa danos ao funcionamento ou finanças da empresa, com a implicância de prejuízos ao patrimônio do empregador.

Assim, as atitudes do empregado e aquelas do empregador que implicarem em prejuízos a uma parte ou à outra ou, ainda a terceiros, ensejam a ruptura contratual por justa causa.

Caracteriza-se assim, a justa causa praticada pelo obreiro (rol taxativo do artigo 482 da CLT¹ e outros casos de profissões regulamentadas) ou, em justa causa praticada

¹ 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 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. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966\)](#)

pelo empregador (artigo 483 da CLT)², ou, ainda, em ruptura contratual por culpa recíproca, prevista no artigo 484 da CLT³ e Súmula 14 do C.TST⁴.

Fato é que a jurisprudência, ainda que haja a taxatividade legal, vem analisando cada caso concreto e determinando as consequências cabíveis.

Importante destacar que é indubitável que o empregador detém o poder de direção e comando no desempenho das suas atividades empresariais, no entanto, não lhe é dada qualquer autonomia no cometimento de abusos.

Na hipótese de abusos, a CLT traz a devida proteção ao empregado nos termos do artigo 9º⁵ e 444⁶, além do artigo 2º da CLT⁷, eis que a alteridade é elemento indispensável à caracterização da relação empregatícia.

O empregador é quem tem obrigatoriedade legal por responder pelos riscos de sua atividade, não podendo imputar esta responsabilidade ao empregado, salvo na hipótese de dolo, com ciência prévia daquele conforme previsto no artigo 462⁸ da CLT em seu parágrafo primeiro.

² Art. 483 - 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 costumes, 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-no 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. [\(Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965\)](#)

³ Art. 484 - 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.

⁴ Súmula nº 14 do TST CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

⁵ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁶ Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

⁷ 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 serviços.

⁸ Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

A aplicação da justa causa, da rescisão indireta ou, ainda, a existência de culpa recíproca no término do contrato de trabalho, pressupõe requisitos objetivos e subjetivos (que serão oportunamente analisados).

Os requisitos objetivos são taxativos, tipificados em lei, enquanto os subjetivos envolvem conceitos atribuídos a existência de dolo ou culpa.

Na hipótese de culpa, há decorrência de negligência, imprudência e imperícia e, no caso de dolo, deve haver a comprovada intenção de praticar o ato.

Salienta-se, ainda, que o reconhecimento da justa causa, da rescisão indireta e a caracterização da culpa recíproca, deve ser no ato ou imediatamente após a ocorrência deste.

Contudo, o tempo de apuração da existência dos fatos a ensejar a justa causa, a rescisão indireta ou a culpa recíproca não pode ser desconsiderado.

Destaca-se que se tempo hábil e razoável para o reconhecimento da justa causa obreira ou empresarial ou, ainda, a culpa recíproca for ultrapassado, poderá haver a configuração do perdão tácito (tema a ser abordado adiante em tópico próprio).

É fundamental que a justa causa, a existência dos elementos caracterizadores da culpa recíproca ou da rescisão indireta sejam caracterizados por meio de provas robustas.

Não havendo a comprovação contundente de elementos caracterizadores da justa causa, rescisão indireta ou culpa recíproca, estas não devem ser aplicadas.

É sobre o que iremos estudar.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. ([Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

2. Evolução histórica

A doutrina destaca quanto à evolução histórica da questão da extinção do contrato de trabalho no Brasil em três períodos principais: antigo modelo jurídico celetista; o modelo liberalista inaugurado pelo sistema do FGTS (que conviveu com o velho sistema de estabilidade decenal previsto na CLT de 1943) e, a fase jurídica, regulamentada pela CF de 1988⁹.

Com relação ao antigo modelo da CLT de 1943, havia uma forte resistência ao término do contrato de trabalho sem justo motivo.

No modelo antigo da CLT, eram previstas de modo combinado, duas sistemáticas: indenizações por tempo de serviço em caso de dispensa em motivada para quem contasse com até dez anos de serviço (artigos 477¹⁰ e 478¹¹, *caput* da CLT – tacitamente revogados) e, a segunda sistemática como sendo a presença de estabilidade após dez anos de serviço para o mesmo empregador (prazo que foi reduzido pela jurisprudência para efetivos 9 (nove) anos de serviço nos termos do artigo 492 da CLT¹²).

Na hipótese do modelo antigo da CLT, não havia impedimento para o empregador de demitir imotivadamente os empregados que contavam com menos de dez anos de serviço.

Porém, estabelecia significativo óbice de caráter econômico-financeiro, na crescente indenização por tempo de serviço, calculada à base da maior remuneração obreira por ano de contrato de trabalho ou fração superior a seis meses, conforme previsto nos artigos 477 e 478 da CLT¹³.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8ª Edição. São Paulo: LTr, 2009.

¹⁰ Art. 477 da CLT, *caput*. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

¹¹ Art. 478 da CLT, *caput*. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano ou fração ou superior a seis meses.

¹² Art. 492 da CLT. O empregado que contar com mais de dez anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

¹³ Art. 477 da CLT, *caput*. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Art. 478 da CLT, *caput*. A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano ou fração ou superior a seis meses.

Conforme Godinho, *in op cit*, uma vez adquirida a estabilidade, surgia um obstáculo jurídico intransponível, contra o qual não poderia prevalecer o simples ato desmotivado do empregador em demitir o empregado estável conforme previsão dos artigos 492 a 500 da CLT (capítulo que trata sobre a estabilidade).

A CLT já previa o princípio da continuidade da relação de emprego que continha, de certa forma, obstáculo a ser enfrentado pelo empregador quando pretendia romper o vínculo empregatício com o empregado estável.

A própria Constituição do Brasil de 1946, em seu artigo 157, XII da CF, acolhia o sistema da estabilidade decenal, fixando como direito dos trabalhadores “*estabilidade na empresa ou na exploração rural, a indenização ao trabalhador despedido, nos casos e condições que a lei estatuir*”.

Em sequência ao antigo modelo celetista, os doutrinadores apontam o segundo sistema, qual seja, o do FGTS e a liberalização do mercado de trabalho.

O sistema do FGTS surgiu em razão das inúmeras críticas decorrentes do modelo rígido quanto à estabilidade decenal.

Isto porque o sistema anterior, não levava em consideração o cenário econômico, histórico e financeiro além das circunstâncias tecnológicas que afetavam a dinâmica e estrutura empresarial.

As críticas em questão decorreram, principalmente, do modelo político autoritário instalado no Brasil em 1964.

Surgia um novo regime autoritário, com política econômica neoliberal, gerando a substituição do antigo modelo qual seja o regime do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

O FGTS foi criado pela Lei 5.107/66, atualmente regulamentado pela Lei 8.036 de 1990, dependente de uma autorização expressa (por escrito) do empregado quando da celebração do contrato de trabalho.

No modelo do FGTS, o empregado passou a dispor do direito de obter depósitos mensais em conta vinculada, no importe de 8% sobre sua remuneração mensal.

Com a opção ao FGTS, o empregado automaticamente estava excluído do sistema da estabilidade decenal.

Entretanto, quando da ruptura de seu contrato de trabalho, em caso de *dispensa imotivada*, poderia sacar o valor depositado em sua conta vinculada, acrescido de indenização de 40%.

Importante destacar que, mesmo que o empregado peça demissão, ele ainda faria jus aos devidos depósitos, sem, contudo, poder levantar a quantia correspondente.

Fato é que o sistema do FGTS liberalizou economicamente o mercado de trabalho no Brasil, eis que passou a permitir a dispensa imotivada de modo ilimitado, e reduziu de modo significativo o obstáculo econômico-financeiro existente anteriormente.

A doutrina, ainda, destaca o terceiro período da evolução histórica quanto à ruptura do contrato de trabalho, o advento da Constituição da República de 1988.

A nova Constituição traz maior liberdade ao empregador para fins de terminação do contrato de trabalho.

O FGTS passou a um *status* de Universalização, promovendo a revogação do antigo modelo celetista, eliminando, ainda, a necessidade de opção escrita pelo sistema, passando a ser um direito inerente e obrigatório a todas as espécies de contrato empregatício, inclusive quanto ao nos termos do artigo 7º, III da CF/88¹⁴.

Apenas o empregado doméstico não foi incorporado ao sistema do FGTS, o que foi atribuído legalmente em 2001, por meio da Lei 10.208, que inseriu o artigo 3-A¹⁵ na Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972, que cuida dos direitos dos empregados domésticos.

Na hipótese do doméstico, o recolhimento para o FGTS é facultativo.

No entanto, uma vez efetuado o primeiro recolhimento, torna-se obrigatória a aplicação do regime ao doméstico.

¹⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)
III - fundo de garantia do tempo de serviço; (...)

¹⁵ Art. 3-A, Lei 5.859/72. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, de que trata a Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.

Assim, o antigo sistema de estabilidade decenal passou a inexistir em nosso ordenamento jurídico.

Desta sorte, com a Constituição da República de 1988, doutrina e jurisprudência concluíram de modo pacífico que houve o fim da antiga sistemática de proteção ao tempo de serviço e ao contrato, com conseqüentes estabilidade e indenização rescisória.

A Constituição da República de 1988 ainda contemplou a restrição à dispensa arbitrária ou sem justa causa.

O dispositivo central desta temática é o artigo 7º, I da CF/88 que estipula ser direito dos trabalhadores a garantia da relação de emprego, *“protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória dentre outros direitos”*.

Desta sorte, em regra, a demissão por justa causa constitui em exceção assim como a rescisão indireta (justa causa do empregador) ou ainda, a existência da culpa recíproca.

3. Princípios aplicáveis

A demissão por justa causa está calcada em princípios de observância obrigatória.

A inobservância desses princípios poderá ensejar, em última instância, afronta à dignidade do trabalhador, o que poderá implicar na necessidade de indenização correspondente.

3.1. Imperatividade das Normas Trabalhistas

A observância do princípio da Imperatividade das Normas Trabalhista significa que para que haja a demissão por justa causa do empregado, o Ordenamento Jurídico Trabalhista que trata sobre o tema deve ser obrigatoriamente observado.

Tratam-se na espécie de normas cogentes, de aplicação obrigatória, vez que a aplicação da justa causa ao empregado implica em inúmeras consequências em sua vida e à Sociedade.

Inobservadas as regras de cunho imperativo poderá ensejar em resultados irreparáveis na vida do trabalhador, inclusive, poderá ocasionar a sua retirada do mercado de trabalho.

O Ministro Mauricio Godinho Delgado¹⁶ descreve o princípio em comento nos seguintes termos:

“Informa tal princípio que prevalece no segmento jslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. As regras justrabalhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação da vontade das partes. (...)Para esse princípio prevalece a `restrição` à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Essa restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias

¹⁶ *In op cit*, p. 186.

fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego.”

3.2. Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas

A aplicabilidade do princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhistas está relacionada ao princípio do item anterior (Imperatividade das Normas Trabalhistas).

Importante destacar que muitos doutrinadores denominam o princípio em análise como sendo Princípio da “*Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas*”.

A doutrina destaca que o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhista encontra-se expresso no artigo 9º da CLT, o qual dispõe que “*são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos previstos na CLT*”.

Pode-se afirmar que, ainda que o princípio da irrenunciabilidade encontra-se implícito na própria Constituição da República de 1988, em seu artigo 7º, a título de exemplo no inciso XIII, ao assegurar a duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, contendo conteúdo constitucional inderrogável quando diz “não superior”.

O C. TST tem admitido que, em regra, as normas trabalhistas são irrenunciáveis.

No entanto, para o I. Ministro Maurício Godinho Delgado¹⁷, a expressão irrenunciabilidade não seria adequada para revelar a amplitude do princípio da indisponibilidade.

Isto porque a renúncia é ato unilateral.

No entanto, o princípio em análise vai além de um simples ato unilateral, eis que inegavelmente gera consequências em relações bilaterais de disposição de direitos (transação).

Já o I. Magistrado Sérgio Pinto Martins¹⁸ entende que a renúncia somente pode acontecer em Juízo:

¹⁷ *in op cit*, p. 187.

“Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em Juízo, diante do Juiz do Trabalho, pois nesse caso, não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo.”

Ousamos discordar do I. Magistrado.

Discordamos porque uma vez que o trabalhador em Juízo esteja necessitando de dinheiro em razão de desemprego involuntário, muitas vezes ele renunciará a outros direitos em razão de seu desespero.

Fato é que, ainda que o empregado seja demitido por justa causa, não é possível ao empregador exigir-lhe que disponha de qualquer direito imperativo em razão da modalidade da ruptura contratual.

3.3. Inalterabilidade Contratual Lesiva

O Princípio da Inalterabilidade Contratual lesiva é visivelmente de maior aplicação quando se trata da Rescisão indireta do contrato de trabalho por falta grave do empregador.

Considerando o Princípio Protetor e a aplicação das Normas Imperativas, durante a vigência do contrato de trabalho, não pode o empregador realizar alterações contratuais prejudiciais ao empregado sob pena de nulidade.

A alteração contratual lesiva implica em nulidade, com fundamento nos artigos 9º¹⁹, 10º²⁰ e 468º²¹, todos da CLT.

Aplicável, por fim, também, o artigo 444 da CLT²².

3.4. Intangibilidade Salarial

A intangibilidade salarial é princípio de cunho Constitucional, expresso no art. 7º, VI²³.

¹⁸ *in op cit*, p.62.

¹⁹ Art. 9º, CLT. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas.

²⁰ Art. 10, CLT. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

²¹ Art. 468, CLT. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

²² Art. 444, CLT. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

O princípio em comento também possui aplicabilidade com maior ênfase quando se trata de falta grave cometida pelo empregador.

A redução salarial é também motivo para postulação da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Destaca-se que, o Princípio em comento foi flexibilizado pelo próprio Texto Constitucional de 1988 ao dispor sobre a possibilidade de redução salarial em razão de Acordo ou Convenção Coletiva.

A doutrina e a jurisprudência esclarecem: ainda que haja a redução salarial, temporária, a manutenção do emprego gera melhor estabilidade social e respeito à dignidade humana.

O I. Ministro Mauricio Godinho Delgado²⁴ conceitua o princípio em estudo nos seguintes termos:

“Estabelece o princípio da intangibilidade dos salários que esta parcela justrabalhista merece garantias diversificadas da ordem jurídica, de modo a assegurar seus valor, montante e disponibilidade em benefício do empregado. Este merecimento deriva do fato de considerar-se ter o salário caráter, alimentar, atendendo, pois, as necessidades essenciais do ser humano.”

O princípio em análise não possui caráter absoluto:

- a) a proteção relativa ao salário não o preserva da inflação e corrosão monetária, o que está longe do alcance do empregador;
- b) possibilidade de haver flexibilização por meio de Convenção Coletiva com objetivo de preservação do emprego;
- c) possibilidade de haver descontos quando presentes os requisitos do artigo 462 da CLT (dolo e anuência prévia do empregado);
- d) impossibilidade de o empregador proteger o salário do empregado contra hipóteses de constrições externas, como penhora, pagamento de prestação

²³ Art. 7º, VI, CF/88. Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...).

²⁴ *In op cit*, p.191.

alimentícia, etc., nos termos do artigo 649, IV, parágrafo segundo do Código de Processo Civil²⁵.

3.5. Princípio da Primazia da Realidade

O Princípio da Primazia da Realidade em conjunto com o Princípio Protetor balizam o Ordenamento Jurídico Trabalhista.

Ensina o Desembargador Sérgio Pinto Martins²⁶ que:

“No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado de autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma ou a estrutura empregada.”

A demissão por justa causa ou a ocorrência de falta grave cometida pelo empregador deve revestir-se de prova robusta sobre os fatos que ensejaram estas modalidades de ruptura contratual.

Mais uma vez esclarecer o I. Ministro Maurício Godinho Delgado²⁷, que o princípio em estudo amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações de vontade, deve se atentar mais quanto às intenções dos sujeitos do que o envoltório formal, nos

²⁵ Art. 649. São absolutamente impenhoráveis: (...)

IV. os vencimentos, subsídios, soldos, salários, remunerações, proventos de aposentadoria, pensões, pecúlios e montepios; as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, (...);

Parágrafo Segundo – o disposto no inciso IV do *caput* deste artigo não se aplica no caso de penhora para pagamento de prestação alimentícia.

²⁶ Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 24ª Edição. São Paulo: Atlas, 2008. Pág. 63.

²⁷ *In op cit*, p.192.

termos do artigo 112 do Código Civil de 2002²⁸, desde que a forma não seja da essência do ato.

Não basta a apresentação de documentos, mas sim a realização de provas contundentes sobre os fatos.

3.6. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Aplicável ainda ao tema em estudo, o Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.

O Princípio demonstra a necessidade de que o contrato de trabalho do empregado tenha validade por termo indeterminado.

Ou seja, a relação empregatícia implica em prestações sucessivas que se protraem no tempo.

A prestação do trabalho pelo empregado se repete no tempo assim como o pagamento da retribuição.

A doutrina traz como exceção, os contratos celebrados por prazo determinado ou contrato de trabalho temporário, que são regulamentados especificamente pela CLT ou por Leis Especiais Esparsas.

Reitere-se que a ruptura contratual por falta grave por parte do empregado ou do empregador deve ser robustamente comprovada sob pena de violação do princípio em destaque.

Aplicável, ainda, à hipótese a Súmula 212 do C. TST que consolida o entendimento do Princípio da Continuidade: *“O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”*.

²⁸ Art. 112, CC/2002 – Nas declarações de vontade se atenderá mais à intenção nelas consubstanciada do que o sentido literal da linguagem.

Fato é que o princípio em estudo perdeu parte de sua força com a implantação d sistema do FGTS que potencializou o Poder Potestativo de dispensa do empregador, desde que com a quitação da indenização correspondente.

4. Denominação e Conceito

4.1. Denominação

Justa Causa e Falta Grave.

Conforme ensinamentos do I. Ministro Mauricio Godinho Delgado²⁹, para o Ordenamento Jurídico Pátrio, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa daquele que cometeu a infração (no caso da justa causa, o empregado).

Portanto, os tipos legais de infrações obreiras, com seus requisitos legais, subjetivos e circunstanciais, que o Direito Brasileiro denomina justa causa.

Já a CLT, ao tratar sobre as infrações cometidas pelo empregado, refere-se à noção de falta grave: *“prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem seria violação dos deveres e obrigações do empregado”* (artigo 493, CLT).

A referência da denominação “falta grave” consta do capítulo celetista que trata da antiga estabilidade decenal (artigo 492 e seguintes da CLT).

O artigo 499 da CLT³⁰, ilustrativamente, refere-se à falta grave em um de seus parágrafos, (primeiro³¹), quando trata do estável decenal, mencionando ao contrato a expressão “justa causa” quando se reporta ao empregado não estável (artigo 499, parágrafo 2º da CLT³²).

²⁹ *In op cit*, p.1089.

³⁰ Art. 499 da CLT, *caput*. Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo serviço para todos os efeitos legais.

³¹ Art. 499, parágrafo 1º da CLT – Ao empregado garantido pela estabilidade, que deixar de exercer cargo de confiança, e assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

³² Art. 499, parágrafo 2º da CLT – Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de dez anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos arts. 477 e 478.

Ainda quanto ao tema, podemos extrair da CLT sobre a estabilidade do dirigente sindical, o afastamento do obreiro nos termos do artigo 543, parágrafo 3º, da CLT³³.

O afastamento do Dirigente Sindical é possível se este cometer falta grave apurada conforme previsão legal, sendo esta também estampada na Constituição da República de 1988, no artigo 8º, VIII, *in fine*³⁴.

Desta forma, Godinho³⁵ diferencia o termo falta grave e justa causa nos seguintes termos: *“Parece claro, portanto, do ponto de vista formal, que a falta grave corresponde à justa causa que deve ser apurada formalisticamente, por meio de ação judicial ou inquérito, nos moldes do art. 494, caput, ‘in fine’, e artigos 853 a 855 da CLT”*.

Já sob o ponto de vista subjetivo, Godinho também diferencia os termos justa causa e falta grave:

“É que a falta grave é própria ao empregado estável e àqueles empregados que tenham estabilidades provisórias mais acentuadas, cuja resolução contratual possa somente ser feita por meio de inquérito judicial, em que se apure seu comportamento culposos, como se passa com o dirigente de entidades sindicais.”

Outrora, Délio Maranhão, citando Süsskind³⁶, insistiu na equivalência das duas expressões aduzindo que a justa causa, por definição seria a falta grave³⁷.

Já Wagner Giglio³⁸, embora admitindo que, na prática forense, os termos justa causa e falta grave são utilizados indiscriminadamente como expressões sinônimas, aduz que a distinção feita pela Lei impõe ao interprete diferenciar os conceitos: *“falta grave é a justa*

³³ Art. 543, parágrafo 3º da CLT – Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final de seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

³⁴ Art. 8º, CLT, *caput*. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...).

Inciso VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

³⁵ *In op cit. P.1090.*

³⁶ Süsskind, Arnaldo e Outros. Instituições de Direito do Trabalho. Vol. I. 8ª Edição. RJ: Freitas Bastos, 1981, pág. 53.6.

³⁷ Maranhão, Délio, *in* Süsskind, Arnaldo e outros. Instituições de Direito do Trabalho. Volume I, 8ª. Edição. RJ: Freitas Bastos, 1981, p. 536.

³⁸ Giglio, Wagner. Justa Causa, 7ª, edição, p.13.

causa que, por sua natureza ou repetição, autoriza o despedimento do empregado estável (CLT, artigo 493³⁹).”

Portanto, pode-se concluir que justa causa é uma consequência do ato faltoso, sendo este a infração do empregado que, dentro de determinadas circunstâncias, justifica a rescisão contratual.

E assim o empregador terá uma causa justa para concretizar a demissão do empregado e a redução do montante indenizatório devido conforme determinação legal quanto às parcelas rescisórias.

4.2. Conceito

O Magistrado Sérgio Pinto Martins⁴⁰, traz o seguinte conceito da expressão Justa Causa:

“Justa Causa é a forma de dispensa decorrente do ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei.”

Importante destacar quanto à terminologia que a expressão Justa Causa é aplicada para falta praticada pelo empregado.

Se a falta for praticada pelo empregador, dando causa a cessação do contrato de trabalho por justo motivo, emprega-se a expressão rescisão indireta, conforme o artigo 483, CLT⁴¹.

Alice Monteiro de Barros⁴², traz o seguinte conceito para a expressão Justa Causa:

³⁹ Art. 493 da CLT. Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem seria violação dos deveres e obrigações do empregado.

⁴⁰ *In op cit*, p. 349.

⁴¹ Art. 483, CLT. 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 costumes, 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 à honra e boa fama;
- f) O empregador ou seus prepostos ofenderem-no 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. (...).

⁴² *in op cit*, p. 864

“Circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato.”

Por fim, Evaristo Moraes Filho⁴³, conceitua a expressão justa causa como:

“Todo ato doloso ou culposamente grave que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem entre as partes existir, tornando assim impossível o prosseguimento da relação.”

Logo, justa causa é o justo motivo encontrado pelo empregador para despedir o empregado que cometeu falta grave pela natureza ou repetição.

⁴³ *in op cit*, p. 105

5. Sistema Adotado pelo Legislador

A doutrina aponta a existência de três sistemas observados em relação à justa causa: genérico, taxativo e misto.

O sistema genérico aparece nas legislações que autorizam o despedimento do empregado sem especificar as hipóteses em que a Justa causa se aplica.

Há uma regra geral e abstrata a ser aplicada no caso concreto perante o Judiciário.

O sistema taxativo pressupõe que o legislador determine exhaustivamente as hipóteses configuradoras da Justa Causa.

A doutrina apresenta crítica a este sistema em razão de haver hipóteses em que a previsão legal é muito ampla, podendo causar enquadramento de inúmeras outras hipóteses.

O sistema misto, por sua vez, compreende um misto dos dois sistemas anteriores.

Neste sistema, a lei determina taxativamente as hipóteses de justa causa, porém, em algumas dessas hipóteses, o tipo legal fica bastante amplo, genérico, permitindo o enquadramento de diversas situações em certa especificação legal.

O legislador brasileiro adotou o sistema taxativo quanto às hipóteses caracterizadoras da justa causa.

Segue-se, assim, princípio semelhante àquele existente na esfera penal: “*nullum crimen, nulla poena, sine praevia lege*”.

Ou seja, não haverá justa causa se não houver previsão da situação expressamente em lei.

O ordenamento jurídico que regulamente a justa causa e suas hipóteses estão disciplinados, primeiramente, nos artigos 482 e 483 da CLT.

Contudo, existem outras hipóteses legais em regulamentos esparsos e especiais a serem analisados oportunamente.

Giglio⁴⁴, destaca que não há incompatibilidade entre o sistema taxativo da CLT e a existência de outras figuras de justa causa em leis esparsas:

“Não pode o intérprete fugir à enumeração limitativa. A Consolidação, entretanto, é uma lei ordinária, sujeita a modificações e ampliações através de outras leis ordinárias. Nada impede que o legislador acrescente, como acrescentou, outras justas causas às já existentes. Em resumo: a enumeração taxativa constrange o intérprete, mas não o legislador.”

E continua:

“(...) as justas causas deslocadas em dispositivos esparsos, são redundantes, e a sua menção, perfeitamente dispensável. O fenômeno deve ser levado à conta de falta de sistematização da legislação trabalhista, não invalidando, por isso, o caráter taxativo dos arts. 482 e 483 da Consolidação.”

Assim, as figuras de justa causa arroladas nos artigos 482 e 483 da CLT compreendem as outras consignadas em outros textos legais.

⁴⁴ *in op cit*, p.14.

6. Término do Contrato de Trabalho: Modalidades e Efeitos

O contrato de trabalho extingue-se e razão de algum fato que lhe põe termo.

Esse fato pode ser normal ou anormal.

A via natural é o fato do Instrumento Contratual ser executado em sua plenitude, gerando todos os efeitos de direito nele concebidos, alcançando os seus fins.

A via anormal de término do contrato de trabalho implica em sua dissolução, diferentemente da extinção.

A extinção, portanto, pode ocorrer por meio da rescisão, resolução, revogação, rescisão e força maior.

6.1. Formas de Dissolução Contratual

Resilição: ocorre quando os contraentes desfazem o pactuado por mútuo acordo, denominado distrato, nos termos do artigo 472, Código Civil⁴⁵.

Revogação: é o ato peculiar a contratos por título gratuito. Exemplo, o mandato.

Rescisão: ocorre quando existe nulidades dos efeitos jurídicos do contrato.

Força maior: é o término do contrato por motivos alheios à vontade das partes.

Por fim, a resolução ocorre quando há inexecução faltosa praticada por qualquer dos contraentes ou, ainda, por condição resolutiva contratual.

Portanto, o termo aplicável ao término contratual em razão da justa causa é a “resolução”.

6.2. Modalidades

6.2.1. Dispensa do empregado

⁴⁵ Art. 472, Código Civil. O distrato faz-se pela mesma forma exigida para o contrato.

A dispensa do empregado por parte do empregador nada mais é senão uma rescisão unilateral do contrato de trabalho.

É uma declaração unilateral de vontade proveniente do exercício do poder diretivo do empregador cabível nos contratos de trabalho.

Importante destacar que o exercício desse direito não é absoluto.

A lei, em certas hipóteses, veda a dispensa do empregado estável ou com garantia de emprego.

Nessas hipóteses das estabilidade ou garantias de emprego, não há possibilidade de o contrato de trabalho ser dissolvido senão mediante falta devidamente apurada e prevista em lei, o que caracteriza outra modalidade de ruptura contratual em razão da inexecução faltosa, a qual será aplicada a justa causa.

6.2.2. Ruptura Contratual por Justa Causa

Reitera-se no presente tópico que existem situações posteriores à formação de um contrato que impedem a execução deste em sua plenitude.

Em sede civilista, esta inexecução é interpretada ao redor do conceito de culpa simples.

Se o devedor não cumpre as obrigações que contraiu, pode o credor exigir a execução do contrato ou ser ressarcido por perdas e danos e a implicação na extinção do contrato.

Ao Direito do Trabalho não se aplica a forma civil de dissolução contratual.

A legislação trabalhista traz as hipóteses e meios de rompimento do contrato por justa causa.

O Direito do Trabalho não admite para caracterizar a inexecução voluntária a “culpa simples”.

O inadimplemento deve ser de tal monta que deve tornar indesejável o curso normal da relação contratual.

Esclarece-se que o instituto da justa causa é plenamente aplicável nas hipóteses de contrato de trabalho por prazo determinado, não havendo qualquer distinção legal entre este e aquele celebrado por prazo indeterminado.

Desta sorte, a falta praticada pelo empregado deve gerar situação que torne impossível o prosseguimento do pacto laboral por implicar em desaparecimento da confiança, boa-fé existentes no momento da contratação.

6.2.3. Culpa Recíproca

Embora de difícil caracterização, encontra-se prevista no artigo 484 da CLT⁴⁶.

Na hipótese, há concomitância de culpa do empregado e do empregador.

Aplicável, desta forma, a Súmula 14 do C.TST que dispõe:

“CULPA RECÍPROCA. AVISO PRÉVIO. FÉRIAS PROPORCIONAIS. 13º SALÁRIO. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.”

Ainda quanto à culpa recíproca, o I. Ministro Mauricio Godinho Delgado⁴⁷, esclarece que este tipo de ruptura contratual é bastante raro, supõe decisão judicial a respeito, em um processo trabalhista:

“A ordem jurídica indicou esse caminho de equanimidade e equilíbrio tratando da antiga indenização por tempo de serviço, a CLT estabeleceu que seria ela devida pela metade, em caso de determinação contratual por culpa recíproca (art.484 da CLT). Na mesma direção dispôs a Lei do FGTS: reconhecida em juízo a culpa recíproca quanto ao término contratual, o acréscimo rescisório sobre o Fundo de Garantia de 40%, será devido apenas por metade (art. 18, parágrafo 2º, Lei n. 8.036/1990⁴⁸).

⁴⁶ Art. 484 da CLT. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o Tribunal do Trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

⁴⁷ *in op cit.*, p. 1044.

⁴⁸ Art. 18, parágrafo 2º, Lei n.8.036/1990:

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente

Nesta esteira já fixada, coerentemente, pela ordem jurídica, deve-se reduzir pela metade as demais verbas rescisórias, em caso de culpa recíproca: aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e férias proporcionais e seu terço.”

6.2.4. Ruptura por Infração Empresarial

Esta modalidade de ruptura contratual confere o direito às verbas rescisórias aplicáveis na hipótese de dispensa imotivada.

Tópico a ser analisado oportunamente.

6.2.5. Extinção da Empresa ou Estabelecimento

Nesta hipótese, o Direito do Trabalho tem aplicado as regras da dispensa imotivada.

Considera-se para a Doutrina que a extinção da empresa ou estabelecimento é decisão derivada do poder diretivo do empregador, inerente ao risco empresarial por ele assumido: trata-se do princípio da alteridade, aplicando-se o artigo 2º, *caput* da CLT⁴⁹, artigos 497⁵⁰ e 498⁵¹ da CLT e, Súmula 44 do TST⁵².

Contudo, há exceções em que existem situações nas quais a extinção da empresa e do estabelecimento, embora conduza ao término do contrato de trabalho, atenuam o encargo empresarial no tocante ao pagamento das verbas rescisórias.

A título de exemplo, em hipóteses de força maior, que nos termos do artigo 502, reduzem o *quantum* indenizatório pela metade, inclusive quanto à multa do FGTS.

6.2.6. Morte do Empregador em Firma Individual

anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. ([Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997](#)) (...)

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

⁴⁹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

⁵⁰ Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

⁵¹ Art. 498 - Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior.

⁵² Súmula 44 TST. AVISO PRÉVIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

O artigo 483, parágrafo 2º, da CLT dispõe que: “*no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho*”.

Godinho⁵³, aduz que o dispositivo deve ser interpretado em conjugação com o artigo 485 da CLT que dispõe: “*quando cessar a atividade da empresa por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, a indenização a que se referem os artigos 477⁵⁴ e 479⁵⁵ da CLT.*”

Também nesta hipótese de ruptura contratual as verbas rescisórias serão pagas conforme a ruptura na modalidade imotivada.

⁵³ *in op cit.*, p. 1130.

⁵⁴ Art. 477 da CLT. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. ([Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970](#))

⁵⁵ Art. 479 da CLT. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. ([Vide Lei nº 9.601, de 1998](#))

7. Justa Causa – Caracterização - Ato Culposo do Empregado

Para haver caracterização da justa causa, existem condições ou elementos caracterizadores a serem estudados.

7.1. Infrações Obreiras - Requisitos Objetivos e Subjetivos

A Justa Causa estrutura-se em elementos objetivos e subjetivos.

O elemento subjetivo é a vontade do empregado por meio da análise de sua atuação com culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo (análise da intenção).

Há ainda outros elementos subjetivos como a personalidade do agente, antecedentes, grau de instrução, etc.

Com relação aos elementos objetivos, estes correspondem ao fato de que a justa causa encontra-se amparada pela legislação vigente.

A caracterização da justa causa depende do atendimento da formalidade pretendida pela norma de comportamento quando de sua criação, ou seja, busca-se o fim da norma.

O Professor Amauri Mascaro Nascimento⁵⁶, enumera os requisitos objetivos como sendo, gravidade do comportamento do empregado, imediatismo da rescisão, causalidade e singularidade vedando dupla punição pela mesma justa causa.

O Magistrado Sérgio Pinto Martins, *in op cit.*, p.351, enumera os seguintes elementos objetivos:

a) tipificação legal;

b) gravidade do ato capaz de romper a confiança existente na relação de emprego;

c) nexa causal entre a falta praticada e a dispensa;

⁵⁶ *in op cit.*, p.392.

d) imediatidade;

e) deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição;

f) non bis in idem.

Sérgio Pinto Martins ainda esclarece a questão da proporcionalidade nos seguintes termos:

“Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. O poder de aplicar penalidades ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente do poder disciplinar do empregador. Esse poder admite que o empregado seja advertido verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado. Os atletas profissionais de futebol são também passíveis de multa. O empregador, porém, não poderá usar arbitrária ou abusivamente o poder que lhe é conferido. Deve, assim, o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave. Dessa forma, uma falta sem grande importância deveria ser punida com advertência verbal. Outra falta praticada pelo mesmo empregado seria punida com advertência por escrito. Numa próxima seria suspenso. Se o empregado não atende aos aspectos pedagógicos das penas que lhe foram aplicadas e, continua recalcitrante, na última falta deve ser punido com a dispensa. É claro que necessariamente o empregador não deve observar essa ordem, principalmente quando o ato cometido pelo empregado é tão grave, ocasião em que deve ser dispensado de imediato.”

Outro requisito objetivo fundamental citado pela doutrina é a imediação na aplicação da sanção ao empregado.

O empregador deve aplicar a sanção ao empregado o mais rápido possível ou logo após ter conhecimento da falta para não descaracterizá-la.

Na hipótese de sindicância ou inquérito interno para apuração da falta, é a partir de sua conclusão que a penalidade deve ser aplicada.

Se a falta não for punida, presume-se o perdão do empregador.

Sérgio Pinto Martins ainda elenca como elemento objetivo o *non bis in idem*.

Ou seja, o empregado não pode ser punido mais de uma vez pelo mesmo fato, exemplo: o empregado sofre pena de advertência por ter descumprido uma ordem do empregador e posteriormente, o empregador, entendendo que a pena é muito branda, resolve aplicar a demissão por justa causa ao empregado.

A I. Magistrada Alice Monteiro de Barros⁵⁷ traz o seguinte questionamento quanto à possibilidade de o juiz, ao apreciar o comportamento responsável pela resolução contratual, concluir pela simples punição disciplinar e afastar a justa causa:

“A jurisprudência nega a possibilidade de os tribunais dosarem a punição aplicada pelo empregador, sob argumento de que esta atitude invadiria o poder de comando empresarial, com intromissão indevida do magistrado no ambiente de trabalho. Se o juiz discordar da pena aplicada, poderá apenas considerar injusta a dispensa. Da mesma forma, se o pleito versar sobre o cancelamento de suspensão disciplinar e o juiz entender que a hipótese comportaria uma simples advertência, a ele não é dado substituir uma punição pela outra, mas apenas manter ou cancelar a punição já aplicada.”

No entanto, complementa Alice que há doutrinadores que entendem que “quem pode o mais, pode o menos”, logo, se o juiz pode cancelar uma punição, poderá também substituí-la por uma penalidade mais leve.

Quanto ao princípio do *non bis in idem*, a jurisprudência assim esclarece:

“Justa Causa. Impossibilidade de dupla punição. Princípio Geral de direito. Não pode o empregador, depois de aplicar uma punição ao empregado, arrepender-se para aplicar outra, mais rigorosa, pelo mesmo fato. Se a última punição aplicada foi a dispensa por justa causa, a empresa deve ser condenada a pagar as verbas indenizatórias.” (TRT/SP – RO 3870500290202005 – Ac. 2003011467 – 9ª Turma – Rel. Juiz Luiz Edgar Ferraz de Oliveira – DOESP 28/03/2003).

⁵⁷ *in op cit.*, p. 867,

7.2. O Tempo

Conforme dito alhures, deve haver imediatidade na aplicação da Justa Causa.

A Justa Causa deve ser atual, imediatamente após o cometimento da falta pelo empregado para que não se caracterize o perdão tácito.

O caráter da atualidade é medido a partir do momento em que o empregador ou alguém da organização que tenha poderes para punir o empregado cientifica-se do ato faltoso.

O lapso temporal entre a prática do ato e o conhecimento da autoria não influi na aplicação da justa causa.

Quanto ao tema, Mauricio Godinho Delgado⁵⁸ aduz que:

“...a quantificação do prazo tido como razoável a medear a falta e a punição não é efetuada pela legislação. Algumas regras, contudo, podem ser alinhavadas. Em primeiro lugar, tal prazo conta-se não exatamente do fato irregular ocorrido, mas do instante de seu conhecimento pelo empregador (ou seus prepostos interempresariais). Em segundo lugar, esse prazo pode ampliar-se ou reduzir-se em função da existência ou não de algum procedimento administrativo prévio à efetiva consumação da punição. Se houver instalação de comissão de sindicância para apuração dos fatos envolventes à irregularidade detectada, por exemplo, obviamente que disso resulta um alargamento do prazo para consumação da penalidade, já que o próprio conhecimento pleno do fato, sua autoria, culpa ou dolo incidentes, tudo irá concretizar-se apenas depois dos resultados da sindicância efetuada. Finalmente, em terceiro lugar, embora não haja prazo legal prefixado para todas as situações envolvidas, há um parâmetro máximo fornecido pela CLT e eventualmente aplicável a algumas situações concretas. Trata-se do lapso temporal de 30 (trinta) dias (prazo decadencial: Súmula 403 do STF⁵⁹) colocado ao empregador para ajuizamento de ação de inquérito para

⁵⁸ *In op cit*, p. 1095.

⁵⁹ Súmula 403, STF. É DE DECADÊNCIA O PRAZO DE TRINTA DIAS PARA INSTAURAÇÃO DO INQUÉRITO JUDICIAL, A CONTAR DA SUSPENSÃO, POR FALTA GRAVE, DE EMPREGADO ESTÁVEL.

apuração de falta grave de empregado estável (artigo 853 da CLT⁶⁰ e Súmula 62 do TST⁶¹).O prazo trintidial celetista pode servir de relativo parâmetro para outras situações disciplinares, mesmo não envolvendo empregado estável, nem propositura de inquérito.”

Sobre a imediatividade, a jurisprudência:

“Imediatidade entre o ato faltoso e a dispensa por justa causa. Não caracterização de perdão tácito. O transcurso de apenas onze dias úteis entre o cometimento da falta e a aplicação da pena de demissão não é tempo suficiente para que se possa alegar ausência de imediatidade, a fim de caracterizar o perdão tácito, como pretende o recorrente, pois o tempo gasto para a verificação variará de acordo com a complexidade de cada caso, não podendo ser fixado em razão de dias ou meses. O perdão tácito poderia ser presumido caso ocorresse a falta de interesse em apurar a existência ou não da justa causa, ou seja, se a empresa deixasse de apurá-la, o que não restou configurado nos presentes autos. Recurso de Revista a que se nega provimento.”(TST RR 457.671/98.3 – 1ª Turma, Relatora Juíza Convocada Maria de Lourdes Sallaberry – DJU 30/05/2003 – Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre: HS Editora, junho de 2003, p. 106).

“Dispensa por justa causa. Não configuração. Perdão Tácito. Conforme consignado no acórdão regional, a despeito do reclamante ser o responsável pelo desaparecimento de vultoso numerário, ocorreu o perdão tácito por parte da empresa, porquanto o empregado permaneceu trabalhando por algum tempo mesmo após a ciência, por parte da reclamada, do desaparecimento do dinheiro. Recurso de Revista não conhecido.” (TST, RR 164040-25.2003.5.16.0001, 6ª Turma, Relator Min. Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 24/09/2010).

⁶⁰ Art. 853 da CLT. Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

⁶¹ Súmula 62, TST. **ABANDONO DE EMPREGO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço.

7.3. Local

O local da prática do ato faltoso pode ser tanto dentro como fora da empresa.

A título de exemplo, temos o empregado que pratica a concorrência desleal que trabalham externamente.

7.4. Ônus da Prova

Quanto ao ônus da prova da justa causa, a doutrina é pacífica quanto a este ser do empregador, salvo na hipótese de rescisão indireta quando o ônus passa a ser do empregado.

Trata-se de fato impeditivo do direito do obreiro às verbas rescisórias, que deve ser provado pela empresa nos termos do art. 333, I do CPC e artigo 818 da CLT.

Isto porque o princípio da continuidade da relação de emprego e da presunção de que o obreiro foi dispensado injustamente, as demais hipóteses de cessação do contrato de trabalho devem ser provadas pelo empregador.

Nesse sentido, a jurisprudência:

“Justa causa. Improbidade. Caracterização. É da reclamada o encargo probatório acerca do ato faltoso imputado ao empregado como motivo ensejador da dispensa por justo motivo, a teor dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC. Assim, comprovada nos autos a conduta ilícita, a qual por sua gravidade acarretou prejuízos de natureza patrimonial à reclamada, bem assim, a ocorrência da quebra da fidúcia que deve sempre nortear a relação empregado/empregador, revela-se prudente o reconhecimento da dispensa imotivada. Recurso Obreiro a que se nega provimento” (TRT 23ª Região, RO 00886.2007.008.23.001, 1ª Turma, Relator. Juíza convocada Rosana Caldas, publicado em 02/04/2008

8. Infrações Tipificadas

8.1. Hipóteses do Artigo 482, CLT

8.1.1. Ato de Improbidade

Sérgio Pinto Martins⁶², esclarece que a palavra improbidade tem origem no latim “*improbitas*”, que tem como significado, má qualidade, moralidade, malícia.

O I. Magistrado complementa que a improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade.

Aduz ainda que:

“O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto, roubo, apropriação indébita de materiais da empresa, falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, a apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justifica suas faltas com atestados médicos falsos, etc.”

Continua Sérgio Pinto Martins aduzindo que não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para caracterização da falta, que, inclusive, independe do valor da coisa subtraída.

Godinho⁶³ conceitua o ato de improbidade:

“Trata-se de conduta faltosa obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem. O ato de improbidade, embora seja também mau procedimento, afrontando a moral genérica imperante na vida social, tem a particularidade, segundo a ótica juístral, de afetar o patrimônio de alguém, em especial do empregador, buscando irregularmente, a obtenção de vantagens para o obreiro ou a quem este favorecer.”

⁶² *In op cit*, p.354.

⁶³ *in op cit*, p.1098.

Os atos de improbidade, portanto, demonstram a obtenção dolosa de alguma vantagem, caracterizando, de modo geral, prática de crimes como apropriação indébita, furto, roubo, estelionato.

Desta sorte, improbidade revela qualidade do homem que não procede bem por não ser honesto, por agir indignamente, por não possuir caráter.

A jurisprudência sobre o tema assim dispõe:

“Justa Causa – Improbidade – Provas – Se pelas próprias declarações do autor, de depoimento de testemunha e de documento constante dos autos, ficou provado que o reclamante se utilizou indevidamente de numerário da empresa, resta caracterizada a improbidade que justifica a demissão pela hipótese prevista no artigo 482, `a` da CLT.” (TRT 10ª Região – RO 4058/2001 – 2ª Turma. Relatora Juíza Flávia Simões Falcão – DJU 08.03.2002 – p. 102).

“Justa Causa – Improbidade - Prova – A improbidade pressupõe ato exclusivo do empregado, com a intenção de locupletar-se do patrimônio do empregador. Deve, pois, ser cabalmente comprovada, para autorizar a ruptura contratual por justa causa.” (TRT 15ª Região – RO 15564/2000 – Rel. Juiz Luiz Antônio Lazarim – DOE SP 04.03.2002).

“Justa Causa – Improbidade – Apuração do fato em processo criminal. A confirmação da justa causa, levada a efeito pelo empregador em face da imputação de conduta ímproba do empregado, não depende da existência de sentença penal condenatória, bastando, para tanto, que haja prova suficiente de que o trabalhador agiu de modo a comprometer a confiança inerente à manutenção do contrato de trabalho. (TRT 4ª Região – Processo 0018100-51.2008.5.04.0821 – Rel. Juiz Convocado Raul Zoratto Sanvicente – DOE SP 30.11.2011).

Justa Causa – Improbidade – Comprovada. Falta Grave configurada. Para a configuração da despedida motivada por improbidade é imprescindível a prova inequívoca acerca da conduta faltosa. Patenteado peã prova oral o procedimento irregular da reclamante ao levar mercadorias da loja sem pagamento ou anotação, restou elidida a necessária confiança que deve

permear a relação empregatícia, ficando comprometida a continuidade do vínculo entre as partes. Justa causa caracterizada.”(TRT 2ª Região – RO 00454200825402003 – 4ª Turma – Ac. 20090271666 - Rel. Artur Costa e Trigueiros – DOE SP 28.04.2009).

“Dispensa por justa causa. Ato de Improbidade. Ônus da prova. A dispensa por justa causa e decorrente de prática prevista na alínea `a` do artigo 482 Consolidado exige prova cabal, de evidente robustez, presente no caso concreto, porquanto a ex-empregadora demonstrou, de forma insofismável, a prática efetivamente maliciosa ao se rasurar o atestado médico, realizada com a clara intenção de o obreiro se beneficiar indevidamente. Recurso a que se nega provimento.” (TRT 2ª Região – processo 02177200838402003 – Ac.20090671982 – 8ª Turma. Rel. Silvia Almeida Prado – DOE SP 28.08.2009).

“Justa Causa. Improbidade. Danos Morais. Comprovado o comportamento ímprobo adotado pelo reclamante, resta quebrada a fidúcia imprescindível ao desenvolvimento do contrato de trabalho, razão pela qual se reconhece a justa causa para a rescisão contratual operada. Assim, não tendo sido demonstrado que a reclamada tenha atuado abusivamente na medida intentada, também improspera o pleito de pagamento de indenização por danos morais. Recurso Ordinário do reclamante não provido.” (TRT 23ª Região – 2ª Turma - RO 01547/2007 – Rel. Desembargador Luiz Alcântara – DO 23.06.2008).

8.1.2. Incontinência de Conduta

Alice Monteiro de Barros⁶⁴ conceitua a incontinência de conduta como sendo a carência de pudor.

A I. Magistrada aduz que a incontinência de conduta exterioriza-se pela prática em serviço de gestos, palavras e atos obscenos contra qualquer pessoa.

A título de exemplo, temos a ocorrência de assédio sexual em serviço contra colega de trabalho, contra cliente do empregador ou até mesmo contra o próprio empregador.

⁶⁴ *In op cit*, p.871.

Com relação ao assédio sexual, Alice esclarece que:

“Enquadra-se como assédio sexual não apenas aquele classificado como crime, porque acompanhado de chantagem, mas também o que se caracteriza pela intimidação, pelo constrangimento, com utilização de incitações sexuais inoportunas. (...)Incorre também na justa causa de incontinência de conduta o empregado que se utiliza de telefone do empregador para efetuar ligações para o ‘disque sexo’ ou, do e-mail corporativo para remessa de material pornográfico.”

No mesmo sentido, conceitua Godinho⁶⁵ a incontinência de conduta, como sendo a conduta culposa do empregado que atinja a moral, sob o ponto de vista sexual, prejudicando o ambiente corporativo ou suas obrigações contratuais.

Conclui que não haverá justa causa se não houver repercussão no emprego do trabalhador incontinente.

Já Sérgio Pinto Martins⁶⁶, aduz que incontinência de conduta está relacionada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual: “*são obscenidades, libertinagem, pornografia.*”.

Segue jurisprudência sobre o tema:

“Justa causa. ‘Cantada’ no horário e local de trabalho. Incontinência de Conduta. Caracteriza justa causa para o despedimento o comportamento do empregado, no local e no horário de trabalho, consistente em ‘cantar’ pessoa que se utiliza dos serviços da reclamada. Ato incompatível com a civilidade que razoavelmente é dado ao empregador exigir do empregado. Incontinência de conduta configurada.” (TRT/10ª Região, RO 2528/99, 1ª Turma, Rel. Maria de Assis Calsing. DJU 26/05/2000).

8.1.3. Mau procedimento

⁶⁵ *In op cit.*, p.1098.

⁶⁶ *In op cit.*, p.354.

Trata-se de Instituto amplo, porém, abrange procedimentos pertinentes do contrato de trabalho, restritos ao local de trabalho.

Fato é que, conforme o artigo 442 do Código Civil/2002, os contraentes devem cumprir o contrato com boa-fé.

O Instituto do mau procedimento para caracterização de justa causa é realizado por exclusão.

Conforme bem explica Sérgio Pinto Martins, trata-se do ato faltoso que não pode ser enquadrado nas demais hipóteses das alíneas do artigo 482 da CLT.

Logo, o que não se encaixa nas demais hipóteses do artigo 482 da CLT, será classificado como mau procedimento para fins de aplicação de justa causa.

Nas palavras do I. Desembargador Martins⁶⁷:

“Será, portanto, uma atitude irregular do empregado, um procedimento incorreto, incompatível com as regras a serem observadas pelo homem comum perante a sociedade. Não se confunde com incontinência de conduta, pois esta está ligada ao ato de natureza sexual. O uso indevido de computador poderá configurar mau procedimento para a dispensa por justa causa do empregado (artigo 482, ‘b’, CLT), caso não seja tipificado por outro motivo, como de indisciplina ou insubordinação como na hipótese de o empregado enviar e-mails pornográficos a outras pessoas durante o horário de trabalho.”

O I. Ministro Mauricio Godinho Delgado complementa as palavras de Sérgio Pinto Martins⁶⁸ demonstrando a amplitude do instituto, mostrando a “plasticidade” da tipificação das infrações seguidas pela CLT.

Godinho exemplifica esta tipificação como sendo, conduzir veículo da empresa sem autorização ou habilitação, usar tóxico na empresa ou comercializá-lo, pichar a parede do estabelecimento, danificar equipamentos empresariais, etc.

⁶⁷ *In op cit*, p. 355

⁶⁸ *In op cit*, p. 1098 e 1099.

8.1.4. Negociação Habitual

Quanto ao tema da negociação habitual, importante é a análise da política estabelecida pelo empregador.

Se não houver restrições impostas pelo empregador quanto à prática de negociação dentro do ambiente laboral, não haverá ilícito contratual.

Claro que desde que não ocorra concorrência ao próprio empregador.

Portanto, havendo previsão de conhecimento do empregado da impossibilidade de negociação dentro da empresa, o funcionário não poderá, de forma alguma, praticá-la, ainda que não ofereça concorrência ao empregador.

Para a configuração da negociação habitual, deve haver lesão contratual e habitualidade na prática.

Outrossim, caso o empregador tenha conhecimento da prática da negociação por parte do empregado e não procede nenhuma manifestação, o ato foi tacitamente permitido não havendo possibilidade de caracterização de justa causa na hipótese.

A CLT traz três pressupostos para a caracterização desta espécie de falta: habitualidade, permissividade, concorrência ou prejudicialidade ao serviço; ou seja, a falta deve ser habitual, sem a permissão do empregador e deve causar prejuízos ao empregador.

Alice Monteiro de Barros⁶⁹ esclarece que:

“A negociação habitual, por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, quando constituir concorrência à empresa para a qual trabalha ou for prejudicial ao serviço, também caracteriza justa causa para a dispensa. Se o empregado desempenhar alguma função prejudicial ao serviço, sem conhecimento do empregador, a justa causa poderá configurar-se. O mesmo sucederá se praticar um ato que implique concorrência com o empregador. Incorre na prática dessa falta e também na improbidade o empregado que se

⁶⁹ *in op cit*, p.873.

apropria de valores do empregador e ainda realiza vendas por conta própria a preços reduzidos”

Godinho⁷⁰ quanto ao tema afirma que no item “c” do artigo 482 da CLT há dois tipos jurídicos diferenciados embora próximos:

“O primeiro tipo legal corresponde a concorrência desleal do empregado a seu patrão. (...). Entretanto, para que seja desleal a concorrência, é necessário que ela afronte expressamente o contrato, ou agrida o pacto inequivocadamente implícito entre as partes, ou, por fim, derive, naturalmente da dinâmica própria do empreendimento e do trabalho.

No primeiro caso, há cláusula expressa de exclusividade ou não concorrência no contrato entre as partes, o qual não pode ser desprezado pelo obreiro.

É o que se passa com o conhecido ajuste de dedicação exclusiva, ou semelhante (...)”

O segundo tipo legal do artigo 482, c, CLT, é bastante distinto do primeiro, eis que se trata da negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, quando for prejudicial ao serviço.

Nesta hipótese, na verdade, é o centro do tipo jurídico. Não se trata do negócio feito ou tentado, mas o distúrbio que causa sua tentativa ou realização no ambiente laborativo.

Sérgio Pinto Martins bem relembra que o artigo 84 do antigo Código Comercial de 1850 já permitia que o preposto fosse dispensado se tivesse fazendo negociações por conta própria ou alheia sem permissão do preponente.

A jurisprudência se posicionou quanto ao tema:

“Justa Causa. Improbidade e negociação habitual sem permissão do empregador. Comprovado pelo empregador que o autor se apropriava indevidamente de valores decorrentes das vendas realizadas no estabelecimento comercial e praticava vendas a margens reduzidas, correta a

⁷⁰ *In op cit*, p. 1099.

aplicação de justa causa com supedâneo nas alíneas `a` e `c` da Consolidação das Leis do Trabalho.” (TRT/SC – RO 02136200101812006 – Ac. 09321/02, 1ª Turma – Relator Gilmar Cavalieri – DOE 23/08/2002).

8.1.5. Condenação Criminal Passada em Julgado

Para que haja configuração da justa causa nesta hipótese, é necessário que a condenação criminal do empregado tenha transitado em julgado.

Na hipótese de restar pendente a decisão de análise recursal, inaplicável a justa causa.

Também para a caracterização dessa hipótese de justa causa, a sentença criminal transitada em julgado não pode ter concedido a suspensão da execução da pena, ou seja, inexistência *sursis*.

O ilícito penal praticado não necessariamente deve ter relação com o contrato de emprego.

Alice Monteiro de Barros⁷¹ esclarece com a qual, *data máxima vênia* concordamos:

“Não obstante a autonomia existente entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Criminal, ficaria comprometida a ordem jurídica se esta última reconhecesse a existência de furto praticado por um empregado e a Justiça do Trabalho negasse a falta. Outra será a situação se o empregado for absolvido na Justiça Criminal por insuficiência de provas (artigo 66 do CPP) e, portanto, não retira do fato sua característica de falta funcional, pois poderá haver justa causa sem que haja crime que lhe corresponda. Suponhamos que o empregado seja absolvido do crime de furto, mas resulte comprovado na esfera trabalhista que, sendo caixa, ele negligenciou a vigilância de bens que se encontravam sob sua guarda, facilitando a subtração dos mesmos. Nesse caso, a justa causa poderá configurar-se, não obstante a absolvição na área criminal.

Casuística sobre o tema:

⁷¹ *Op cit*, p.873/874.

“A sentença penal absolutória por insuficiência de provas não constitui coisa julgada na esfera cível/trabalhista (artigo 66 do CPP). O objeto da ação cível/trabalhista deve ser analisado de acordo com as provas constantes nos seus próprios autos. Portanto, ainda que absolvido o reclamante na ação penal, não restou descaracterizada a justa causam vez que a absolvição se deu por insuficiência de provas, e em regular processo de sindicância interna da empresa ficou comprovada a falta grave praticada pelo reclamante.” (TRT/SP – 02980400666 – Ac. 3ª Turma – 01990425453 – DOE 31/08/99).

8.1.6. Desídia

A doutrina vem conceituando desídia como sendo a violação do dever de diligência.

Remete à ideia do trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo.

Godinho afirma que se trata da desatenção reiterada, desinteresse contínuo, desleixo contumaz com as obrigações contratuais.

Conceitua Sérgio Pinto Martins⁷² a desídia nos seguintes termos:

“O empregado labora com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento. A desídia pode também ser considerada um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado ao serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos.”

Fato é que, em entendimento de Alice Monteiro de Barros, a desídia pode ser decorrente de único ato faltoso grave se gerar a quebra da confiança entre empregado e empregador.

Entendimento este com o qual concordamos, por vezes que a relação de emprego exige a confiança entre as partes.

Assim entende a jurisprudência:

⁷² *In op cit*, p. 355 e p. 356.

“Justa Causa. Desídia. A desídia caracteriza-se pelo atraso do empregado ao serviço, pelas constantes ausências e/ou produção imperfeita. A falta reiterada ao serviço, por si só, é considerada falta grave, pois o empregador não pode contar com os serviços do empregado ausente. Resta evidente quando, após ter sido advertido, o empregado não se corrige. Recurso da reclamante a que se nega provimento.” (TRT/SP – 00493200806102002 – Ac. 20090256462, 10ª Turma – Rel. Rilma Aparecida Hemetério – DOE 28/04/2009)

“Recurso Ordinário. Justa causa. Desídia. A comprovada ou admitida ausência de justificativa para faltas reiterada caracteriza, objetivamente, a desídia ensejadora da ruptura contratual. Não se nega que o estado depressivo constitua enfermidade severa e psicologicamente debilitante, mas a inércia do paciente, configurada não só nas faltas ao trabalho, mas principalmente na ausência de submissão a tratamento e inexistência do ânimo de se justificar perante a empresa, permitiram que a configuração da desídia chegasse a um ponto irreversível. Recurso a que se nega provimento.” (TRT/SP – 02715200507302009 – Ac. 20090405573, 4ª Turma – Rel. Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva – DOE 05/06/2009).

“Recurso Ordinário. Justa Causa. Desídia. Faltas injustificadas: Caracteriza a desídia, quando a maioria das faltas do reclamante é injustificada, sobretudo se reiteradas suas ausências, sobretudo se reiteradas suas ausências ao serviço após o obreiro ter sido advertido e suspenso de suas funções, configurando a culpa necessária para a caracterização da justa causa. Recurso ao qual se nega provimento.” (TRT/SP – 01596200837302004 – Ac. 20090467633, 4ª Turma – Rel. Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva – DOE 07/07/2009).

“Justa Causa. Desídia e Indisciplina. Motorista de ônibus coletivo. Devidamente comprovada a desídia e indisciplina, correta a decisão que reconhece o justo motivo da dispensa. Recurso não provido.” (TRT 10ª Região – RO 3302/2001 – 2ª Turma – Rel. Heloísa Pinto Marques - DJU 22.02.2002 – p. 148).

“Justa Causa. Desídia. Médico. As ausências ao trabalho praticadas pelo reclamante assumem gravidade tendo em vista a sua função de médico em hospital público. A desídia praticada certamente causou graves prejuízos a população necessitada de serviços médicos. Justa causa reconhecida que se mantém.” (TRT/SP – RO 20000428692 (20010833042) – 10ª Turma – Rel. Vera Marta Publio Dias – DOESP 22.01.2002).

“Justa causa. Desídia. Desídia significa desleixo, indiferença, falta de exatidão no cumprimento do dever, omissão, que pode se configurar quando o empregado chega atrasado reiteradamente ou falta seguidamente sem motivo justificado.” (TRT 19ª Região – RO 00715200000619005, Rel. Pedro Inácio – J. 15.01.2002).

8.1.7. Embriaguez Habitual

Embriaguez pode ser definida como estado do indivíduo embriagado por tóxico ou por bebida alcoólica.

A embriaguez pode ser ocasional ou habitual.

A Legislação trabalhista tipifica como justa causa a embriaguez e não o ato de beber.

Somente o empregado embriagado será dispensado e não aquele que vez ou outra bebe socialmente e não fica embriagado.

Será voluntária a embriaguez quando o empregado tem a intenção de ficar bêbado.

A embriaguez involuntária é aquela acidental, em que o trabalhador pode ter ingerido a bebida por não saber do que se tratava, por exemplo, um remédio.

Ou, ainda, o empregado tomar um remédio para determinada doença e ficar com sintomas de embriaguez.

Nesse caso, não há se falar em justa causa, por tratar-se de situação acidental.

A alínea que trata da justa causa por embriaguez está dividida em duas partes, qual seja, a habitualidade e a embriaguez em serviço.

A primeira tem reflexos quanto às normas gerais de conduta e, a segunda, incide diretamente sobre o trabalho do empregado.

Inicialmente, convém a aplicação da analogia para estender um pouco mais a definição descrita no texto da lei.

Referiu-se o legislador apenas sobre o álcool quando da criação do instituto.

Contudo, necessária se faz a integração de todos os outros tipos de substância que alteram a conduta do empregado, como os tóxicos, vez que estes também fazem parte das substâncias que possuem propriedades inebriantes, que muitas vezes podem gerar maiores consequências que o álcool.

Discute-se muito a questão médica na questão da embriaguez por qualquer substância.

Existe hoje a afirmação médica de que o alcoolismo é uma doença e não desvio de conduta ou desregramento social.

Desta sorte, o alcoolismo crônico não pode ensejar em demissão por justa causa.

Uma vez que reconhecido formalmente pela OMS (Organização Mundial de Saúde) o alcoolismo como doença relacionada no Código Internacional de Doenças (CID) como “Síndrome de dependência do álcool”, não se aplica o artigo 482, CLT que inclui a embriaguez habitual ou em serviço.

Importante destacar que quanto à embriaguez **em serviço**, a aplicação da justa causa pode ocorrer, se descaracterizada a doença, ainda que uma única vez, não sendo necessária a habitualidade.

Isto porque, além de demonstrar um ato de indisciplina por desvirtuar as normas da empresa, apresenta a irresponsabilidade do empregado.

O TST assim se posicionou quanto ao tema:

“Recurso de Revista. Falta Grave. Alcoolismo. Justa Causa. 1. O alcoolismo crônico, nos dias atuais, é formalmente reconhecido como doença pela Organização Mundial da Saúde – OMS, que o classifica sob o título de

síndrome de dependência do álcool, cuja patologia gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos. 2. Assim é que se faz necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o órgão previdenciário detectar irreversibilidade da situação, adoção das providências necessárias à sua aposentadoria. 3. No caso dos autos, resta incontroversa a condição da dependência da bebida alcoólica pelo reclamante. Nesse contexto, considerado o alcoolismo, pela Organização Mundial da Saúde, uma doença, e adotando a Constituição da República como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, além de objetivar o bem de todos, primando pela proteção da saúde (arts. 1º, III e IV, 170, parágrafo 3º, IV, 6º), não há imputar ao empregado a justa causa como motivo ensejador da ruptura do liame empregatício. 4. Recurso de Revista não conhecido.”(TST, RR 152900-21.2004.5.15.0022, 1ª Turma, Rel. Min. Lélío Bentes Correa, DEJT 20/05/2011).

8.1.8. Violação de Segredo da Empresa

Considera-se segredo toda informação que, uma vez divulgada importa em prejuízos ao empregador.

Para a caracterização desta figura de justa causa deve ser suscetível de causar prejuízos ao empregador, não importando que efetivamente esse prejuízo seja causado.

Alice Monteiro de Barros⁷³, aduz que a justa causa neste tipo está fundamentada na infringência do dever de fidelidade e pode ser caracterizada quando, por exemplo, o empregado violar patentes de invenção, métodos de trabalho, segredo de fabricação ou informações comerciais.

Acentua ainda a I. Magistrada que o comportamento assume maior gravidade quando os beneficiários das informações forem concorrentes do empregador.

⁷³ *In op cit*, p.880.

Podemos ainda destacar quanto à figura, a título de exemplo, o empregado que desenvolvia *software* para uso do empregador e o divulga para outra empresa.

Amauri Mascaro Nascimento, citado por Maurício Godinho Delgado⁷⁴, conceitua o tipo nos seguintes termos:

*“...é a divulgação não autorizada de patente 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.”*⁷⁵

8.1.9. Ato de Indisciplina e de Insubordinação

Trata-se de modalidade de justa causa que implica em violação ao dever de obediência.

Alice Monteiro de Barros⁷⁶, conceitua que o empregado que pratica essas faltas subverte a hierarquia interna da empresa e compromete sua organização.

Por esta razão, o empregado dá ensejo a sua demissão por justa causa, quando ausentes motivos relevantes para justificar a sua conduta.

A I. Magistrada ainda nos ensina que, embora no dicionário as palavras indisciplina e insubordinação apareçam como sinônimas, no Direito do Trabalho, a doutrina distingue as duas figuras.

A indisciplina seria aquela configurada pela desobediência às normas de caráter geral enquanto, a insubordinação, configura-se pelo desrespeito deliberado a ordem específica dirigida a determinado empregado.

De toda sorte, nas duas hipóteses, as ordens devem ser lícitas e emanadas do empregador ou seu preposto, eis que o empregado não está obrigado a acatar ordens ilícitas.

⁷⁴ *in op cit.*, páginas 1101 e 1102.

⁷⁵ Nascimento, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 17ª edição. São Paulo: Ltr, 1991, p.198.

⁷⁶ *in op cit.*, p.881.

Ao contrário, na hipótese de ilicitude nas ordens emanadas pelo empregador, deve haver denúncia ao empregador ou às autoridades competentes, sob pena de gerar ao empregado uma acusação injusta.

O Ministro Maurício Godinho Delgado conceitua indisciplina como sendo:

“Indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos ou chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento ou da empresa. Ilustrativamente, a regra afixada no portal do salão proibindo o ingresso de pessoas, exceto se protegidas por equipamento de segurança; ou a regra fixada nas paredes da fábrica proibindo de fumar. Insubordinação, por sua vez, é o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados. É o desatendimento pelo obreiro a ordem direta por ele recebida do empregador ou dos prepostos e chefias deste.”

Godinho igualmente reitera, conforme esclarecido por Alice Monteiro de Barros que as diretrizes gerais e as ordens diretas devem ser lícitas.

Sérgio Pinto Martins⁷⁷, complementa a doutrina de Godinho e de Alice quanto à hipótese de utilização de e-mail corporativo:

“Se o e-mail for mandado no horário de serviço, nada tendo a ver com o serviço, poderá ficar configurada a justa causa, se o empregador tiver determinado ao empregado que não pode usar o computador para fins alheios ao serviço, como se ficar constatado que o computador recebeu um vírus exatamente pela brincadeira feita pelo empregado

8.1.10. Abandono de Emprego

Abandonar, segundo Sérgio Pinto Martins⁷⁸ tem sentido de deixar, largar, sendo o abandono o ato ou efeito de abandonar.

O empregado obriga-se pelo contrato a uma prestação continuada de trabalho.

⁷⁷ *in op cit.*, p. 360.

⁷⁸ *In op cit*, p. 361.

O abandono de emprego resta configurado quando ocorre pelo empregado o descumprimento dessa obrigação.

Desta sorte, o abandono de emprego configura-se pela ausência reiterada ao serviço, sem justo motivo, e sem a permissão do empregador, ou, ainda, pela ausência justificada mas sem a comunicação ao empregador sobre os motivos que a justificam.

Godinho⁷⁹ conceitua a figura como sendo a extinção do contrato de trabalho por ato tácito de vontade do empregado, contudo, a lei a enquadrrou no rol das hipóteses legais de justa causa.

A doutrina estabelece a necessidade para caracterização da justa causa por abandono de emprego a presença de dois elementos, o subjetivo e o objetivo.

O elemento objetivo caracteriza-se pelo efetivo afastamento do serviço, enquanto o elemento subjetivo configura-se quando há, ainda que implicitamente a intenção do empregado de romper o vínculo empregatício.

A jurisprudência vem fixando como elemento objetivo o prazo de trinta dias nos termos da Súmula 32 do C.TST⁸⁰ e o critério referido no artigo 472, parágrafo 1º da CLT⁸¹.

No entanto, entende que o prazo em comento pode ser significativamente reduzido, caso outras circunstâncias concretas evidenciem, de imediato, a ocorrência da intenção de romper o pacto, como, na hipótese de o empregado ter arranjado novo emprego em horário incompatível com o antigo contrato.

O empregador, no entanto, não poderá cumprir esse período em omissão.

Deverá o empregador tomar medidas com o fim de cientificar o empregado da possibilidade de dispensa por abandono de emprego, informando-o, ainda, por carta registrada ou qualquer outro meio que comprove a comunicação o risco da perda de emprego.

⁷⁹ *In op cit*, p. 1103.

⁸⁰ Súmula 32, TST. ABANDONO DE EMPREGO. Presume-se abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não fazer.

⁸¹ Art. 472, *caput*, CLT. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar ou de outro encargo público não constituirá motivo para a alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Parágrafo 1º. Para o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigência do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de trinta dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

Ainda quanto ao tema, a jurisprudência discorre:

“Justa Causa. Abandono de Emprego. `Animus abandonandi`. Na aplicação da justa causa por abandono de emprego, há de restar evidenciada de forma robusta não só a materialidade e continuidade das faltas ao serviço (superior a 30 dias), mas também a vontade consciente do empregado em se ausentar (ânimo de abandono), posto que somente assim configura-se o alto grau de desídia apto a justificar tal modalidade rescisória. Se ao empregado analfabeto é concedida licença por mais de 1 ano, e por desconhecer a data da alta médica permanece 32 dias sem comparecer ao trabalho, mostra-se justificável a demora do retorno ao serviço, restando caracterizado o `animus abandonandi`.”(TRT/SP – 02017200703802008 – RO – Ac. 20090642079 – Rel. Sérgio Winnik – DOE 28/08/2009).

8.1.11. Ato Lesivo à honra ou boa-fama/ofensas físicas

Na hipótese da justa causa em razão do ato lesivo à honra e boa fama, o empregado o faz em relação ao empregador ou superiores hierárquicos ou de qualquer outra pessoa, salvo quando o fizer em caso de legítima defesa própria ou de outrem.

Esses atos praticados pelo empregado dão origem às hipóteses de calúnia, injúria e difamação, sendo que os atos do empregado podem ser manifestados por palavras ou gestos, dentro do local de trabalho ou não.

Deverá o juiz analisar os vários elementos caracterizadores da falta grave como, intenção do empregado, ambiente, sua escolaridade e a gravidade das acusações.

Fato é que para a configuração deste tipo de justa causa, os atos e os comentários devem ser de conhecimento geral, divulgados.

Ressalva-se que, na hipótese de legítima defesa, própria ou de outrem, haverá exclusão da justa causa.

Com relação às ofensas físicas, estas são as denominadas pelo Direito Penal como “vias de fato”.

Sérgio Pinto Martins nos ensina que a falta grave independe da existência de lesão corporal ou ferimento, bastando a ofensa física por si só.

Também no caso de ofensas físicas, na hipótese de legítima defesa, não restará configurada hipótese de justa causa.

Importante destacar ainda quanto à figura da justa causa em análise que, na hipótese da prática quanto ao empregador e superior hierárquico, não há necessidade de existência de dolo do empregado.

Isto porque a falta decorre diretamente do contrato de trabalho, o qual é estabelecido em razão de fidúcia especial entre as partes.

Portanto, ainda que resulte de legítima defesa, não haverá descaracterização da justa causa, gerando a dispensa.

O empregado poderá denunciar o empregador às autoridades competentes para que estes, justificado o motivo que o levou ao ato lesivo, apliquem a sanção correspondente à empresa, se necessário.

Assim manifestou-se a jurisprudência:

“Recurso de Revista. Justa Causa. Ofensa física. CLT, art. 482, k. Configuração. Não há dúvidas de que, em recurso de revista, não são revolidos fatos e provas (Súmula 126 do TST), concentrando-se a atividade do Tribunal Superior do Trabalho na realidade que o acórdão regional revelar. Tanto decorre da função uniformizadora do direito que lhe reserva a Lei. O postulado, no entanto, não impede que, com base nas premissas de fato a que se apegar a decisão revisanda, venha esta Corte a pesquisar a adequação do resultado jurídico dado. Esta é, em verdade, vocação da instância extraordinária. Sem se perder de vista que a Lei não consagra o instituto da gradação de penas, quando se cuida de justa causa, não se poderá admitir uma tal exigência, diante da ofensa física. Não há razoabilidade em impor-se ao empregador que se submeta, pacientemente, a repetidos ataques por parte de empregado seu, para que, somente quando muito provavelmente já sem defesa, venha a poder dissolver o pacto laboral motivadamente. Em tal

caso, qualquer que seja a extensão da conduta obreira, imperativa será a configuração de justa causa, pois não se tolera, como basilar princípio de convivência em sociedade, o risco à integridade física das pessoas. À ausência de legítima defesa, submete-se à disciplina do art. 482, 'k', da CLT a trabalhadora que arremessa objetos contra sua superiora hierárquica, manifestamente tentando feri-la. Autorizada resta, na hipótese, a resolução contratual. Recurso de Revista provido.” (TST RR 640.442/00, Ac. 4ª Turma – Relator Juiz Convocado Alberto Luiz Bresciane de Fortan Pereira – DJU 02/08/2002, Revista TST, v.68, número 3, jul/dez, 2002, p.413).

8.1.12. Práticas Constantes de Jogos de Azar

Primeiramente, importante verificar que os jogos de azar são vedados por força de lei, com ressalvas, a título de exemplo: jogo do bicho, loterias, bingo, roleta, cartas, dominós, rifas não autorizadas, etc.

A falta grave ocorre quando o empregado pratica continuamente jogos de azar.

Se a prática for isolada, uma única vez, ou poucas vezes, não existe justa causa.

A natureza da falta grave decorre das normas gerais de conduta, que pode gerar desconfiança do empregador.

Alice Monteiro de Barros⁸² bem esclarece que a prática constante de jogos de azar, à semelhança do alcoolismo, pode incidir negativamente na vida funcional do empregado, razão pela qual o legislador teria a incluído no rol do artigo 482 da CLT.

Wagner Giglio⁸³ afirma que “o jogo degrada o indivíduo, arrasta-o à desonestidade, solapa sua formação moral, desenfreada paixões.”

A doutrina, em geral, sustenta que o empregado que se dedica ao jogo, de forma habitual, mesmo fora do trabalho, destrói a confiança indispensável à sobrevivência da relação de emprego.

⁸² *In Op cit.* P. 884.

⁸³ Giglio, Wagner. *Justa Causa*. 4ª Edição. São Paulo: Ltr, p. 282.

No entanto, a doutrina esclarece que, deve haver conexão negativa com a prestação de serviços para que a hipótese reste configurada, eis que a prática reiterada de jogos de azar poderá produzir efeitos distintos, dependendo do cargo ou situação em que o empregado se encontrar na empresa.

Além disso, o I. Desembargador Sérgio Pinto Martins⁸⁴ nos lembra que a CLT não traz distinção sobre as espécies de jogos que caracterizariam como de azar, ou se permitido ou proibido por lei.

Assim, a CLT teria se referido a qualquer jogo de azar.

Importante ainda salientar que a configuração da justa causa trabalhista independe da figura contravencional, pois, enquanto esta pode ser imediata, aquela caracterizar-se-á apenas se presentes os requisitos da constância, permanência, contumácia, habitualidade.

A Lei utiliza a expressão “prática constante”, de modo que imperativa a existência da habitualidade para sua configuração, não havendo qualquer ressalva se o jogo envolve dinheiro ou não.

A prática constante não necessita ocorrer dentro do ambiente de trabalho, até mesmo porque, na ocorrência dentro do ambiente laboral poderá haver a caracterização das hipóteses de indisciplina, insubordinação, ou ainda, mau procedimento.

8.1.13. Atos Atentatórios à Segurança Nacional

Quanto à esta hipótese de justa causa, a doutrina nos ensina que o dispositivo celetista, não foi recepcionado pela Constituição da República de 1988.

Conforme Godinho⁸⁵, o parágrafo único do artigo 482 da CLT, em redação derivada da época do Regime Militar (Decreto-lei 3 de 1966), considera, igualmente, “*justa causa para dispensa do empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional*”.

⁸⁴ *In op cit.*, P. 363.

⁸⁵ *In op cit.*, p. 1106.

Esclarece ainda o I. Ministro que o dispositivo não foi recepcionado pela CF/88, tendo em vista que esta não permite prisões ou condenações de pessoas pelo caminho meramente administrativo, ainda mais por razões políticas ou ideológicas.

Na hipótese, aplicável o artigo 5º, incisos LIII, LIV e XXXV da CF/88⁸⁶.

8.2. Punições Trabalhistas

No Direito do Trabalho as punições tendem a ser compatíveis com a natureza da falta, com os limites do poder exercido e com restrições universalmente admitidas, com respeito ao exercício da coerção, em especial na órbita privada.

Segundo Godinho⁸⁷, as penalidades trabalhistas podem ser divididas em dois grandes grupos: lícitas e ilícitas.

No primeiro grupo distinguem-se ainda as sanções previstas pela norma jurídica heterônoma estatal e as sanções lícitas não especificadas por norma estatal.

8.2.1. Acolhidas

Quanto às penalidades acolhidas pelo Direito do Trabalho brasileiro, cabe, inicialmente indicar-se que a ordem jurídica brasileira acata, basicamente, três tipos de sanções: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa.

Por exceção, no caso do atleta profissional, a legislação especial admite a *multa punitiva* – modalidade vedada para os restantes dos empregados brasileiros.

Pelo sistema brasileiro, as penalidades descritas podem ser aplicadas diretamente pelo empregador ao empregado.

Não há previsão na lei, em princípio, qualquer imperatividade de interveniência de órgão intraempresarial de caráter coletivo (comissão de empresa, representantes sindicais, etc.) no procedimento de punição ao empregado.

⁸⁶ Artigo 5º, CF: ...

LIII – ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV – ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal; ...

XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça à direito; ...

⁸⁷ *In op cit*, p.1110.

Contudo, na hipótese de previsão em regulamento empresarial ou norma autônoma (comissão de inquérito para dispensa por justa causa, por exemplo), ela terá de ser respeitada nos termos da Súmula 77 do TST⁸⁸.

Não há previsão legal da necessidade de interveniência do Poder Judiciário no instante da aplicação da pena.

Contudo, há exceção à regra quando existem situações que consubstanciem prática de medidas ilegais pelo empregador no contexto empregatício, como na hipótese de transferência ilícita nos termos do inciso IX do artigo 659 da CLT⁸⁹.

Excepcionam, ainda, a regra legal a aplicação da justa causa no caso de trabalhadores estáveis ou com garantia de emprego sindical – hipóteses estas em que a propositura de ação de inquérito judicial é requisito essencial à validade da ruptura do contrato de trabalho (Súmula 197 do STF⁹⁰; artigos 494⁹¹ e 659, X⁹² da CLT).

A advertência surge como a pena mais leve a ser aplicada ao empregado podendo ser verbal ou escrita.

Importante destacar que o fato de advertência não estar legalmente prevista, não significa que seja irregular.

Ao contrário, doutrina e jurisprudência firmemente tem considerado que a gradação da pena é um dos critérios essenciais de aplicação de sanção em contextos empregatícios.

Contudo, na hipótese de cometimento de falta muito grave pelo empregado, que não comporte gradação das penas, esse critério poderá ser afastado.

⁸⁸ Súmula 77, TST. Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

⁸⁹ Art. 659 - Competem privativamente aos Presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições: ...

IX - conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem a tornar sem efeito transferência disciplinada pelos parágrafos do artigo 469 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

⁹⁰ Súmula 197, STF. O EMPREGADO COM REPRESENTAÇÃO SINDICAL SÓ PODE SER DESPEDIDO MEDIANTE INQUÉRITO EM QUE SE APURE FALTA GRAVE.

⁹¹ Art. 494 - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

⁹² Art. 659 - Competem privativamente aos Presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições: ...

X - conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador. (Incluído pela Lei nº 9.270, de 1996)

Ainda quanto às penalidades aplicáveis aos empregados, a suspensão disciplinar surge como segundo na proporcionalidade.

A penalidade de suspensão disciplinar encontra-se expressamente prevista na CLT em seu artigo 474⁹³, considerando, no entanto, ilícita a suspensão disciplinar que ultrapasse 30 (trinta) dias consecutivos, resultando, por consequência, a rescisão injusta do contrato de trabalho.

Por fim, a penalidade mais severa a aplicar ao empregado é a dispensa por justa causa.

Há autorização nesta hipótese do descumprimento do princípio da continuidade da relação de emprego, extinguindo o contrato de trabalho e negando ao empregado o pagamento das verbas rescisórias previstas para quando ocorre a rescisão contratual sem justa causa.

Por fim, resta importante destacar que são vedadas quaisquer anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho do empregado conforme destacado no artigo 29 e parágrafos 4º e 5º CLT⁹⁴.

8.2.2. Rejeitadas

Com relação às penalidades rejeitadas pelo Ordenamento Jurídico Trabalhista, restam rejeitadas todas as punições que agredam a dignidade do trabalhador ou atente a direito individual fundamental.

A título de exemplo podemos citar a redução salarial com caráter punitivo, transferências ilícitas e prejudiciais ao empregado, etc.

⁹³ Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

⁹⁴ Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho. ([Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989](#))

§ 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. ([Incluído pela Lei nº 10.270, de 29.8.2001](#))

§ 5º O descumprimento do disposto no § 4º deste artigo submeterá o empregador ao pagamento de multa prevista no art. 52 deste Capítulo. ([Incluído pela Lei nº 10.270, de 29.8.2001](#))

9. Rescisão Indireta: Ato Culposos do Empregador

9.1. Introdução

Trata-se de hipótese de rescisão contratual decorrente de infrações praticadas pelo empregador com previsão no artigo 483 da CLT que implica na chamada rescisão indireta do contrato de trabalho.

Na ocorrência de falta grave praticada pelo empregador, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear as verbas alusivas à dissolução injusta do contrato de trabalho.

Importante destacar que incumbe ao empregador zelar por um meio ambiente do trabalho saudável nos termos da Súmula 39 editada durante a I Jornada de Direito do Trabalho, promovida pela Anamatra e com o apoio do TST, realizada em novembro de 2007:

“Súmula 39. É dever do empregador e do tomador dos serviços zelar por um ambiente de trabalho saudável também do ponto de vista da saúde mental, coibindo práticas tendentes ou aptas a gerar danos de natureza moral ou emocional aos seus trabalhadores, passíveis de indenização.”

Na rescisão indireta o empregado deve, de preferência, avisar o empregador dos motivos porque está se retirando do serviço, sob pena de a empresa poder considerar a saída do empregado como abandono de emprego.

A única maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregador é o empregado ajuizar ação na Justiça do Trabalho, postulando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

A rigor, o empregado não deveria permanecer trabalhando na empresa, devendo desligar-se imediatamente para não se entender que teria havido perdão tácito à falta praticada pelo empregador ou que esta não tenha sido tão grave a ponto de impedir a continuidade do contrato de trabalho.

Porém, a necessidade de manter sua subsistência acaba acarretando que o empregado permaneça até a citação da empresa ou o resultado da demanda.

9.2. Requisitos

9.2.1. Requisitos Objetivos

Para caracterização da rescisão indireta do contrato de trabalho são aplicáveis os requisitos aplicáveis às justas causas em geral.

Também aqui aplica-se a tipicidade das condutas, aquelas previstas no artigo 483 da CLT.

O requisito da gravidade da conduta igualmente está presente na seara da conduta empresarial para que se caracterize a rescisão indireta do contrato de trabalho.

9.2.2. Requisitos Subjetivos

Com relação aos requisitos subjetivos de caracterização da falta grave praticada pelo empregador e por consequência a rescisão indireta do contrato de trabalho, temos, a autoria empresarial, ou seja, o empregador, seus prepostos, chefias devem cometer as hipóteses previstas nas alíneas do art.483 da CLT.

Há ainda a necessidade de presença de dolo ou culpa do empregador para caracterização de hipótese de rescisão indireta.

Além disso, importante destacar a impossibilidade de o empregador transferir o risco da atividade econômica e do labor prestado ao próprio trabalhador, sendo que isso pode significar motivo poderoso e grave para implicar na rescisão indireta do contrato de trabalho.

9.3. Figuras de Infração Empresarial

9.3.1. Exigência de Serviços Superiores às Forças do Empregado

Nesta hipótese de falta cometida pelo empregador, há necessidade de interpretação em sentido amplo.

Conforme nos ensina Sérgio Pinto Martins⁹⁵, a expressão “serviços superiores às forças do empregado” deve ser interpretada no sentido amplo, como força física ou intelectual.

Seria o caso de se fazer com que as mulheres ou menores empregassem força muscular de 30kg para trabalho contínuo, quando o permitido seria apenas até 20kg (artigo 390⁹⁶ e parágrafo 5º do artigo 405⁹⁷ da CLT).

Alice Monteiro de Barros⁹⁸ complementa que nesta situação encaixasse também o empregador que impõe ao empregado “tarefas impossíveis de serem executadas com os recursos físicos ou técnicos do trabalhador”, como digitador que é obrigado a digitar um número de palavras superior ao seu rendimento máximo.

9.3.2. Exigência de serviços Defesos por Lei, Contrários aos Bons Costumes, ou Alheios ao Contrato

A exigência de serviços defesos por lei é aquela que pressupõe que o empregador obrigue o empregado a executar serviços que a legislação proíbe.

A título de exemplo podemos citar a exigência do menor realizar serviços perigosos, insalubres ou noturno, que são constitucionalmente vedados nos termos do artigo 7º, XXXIII da CF⁹⁹.

Com relação aos serviços contrários aos bons costumes, estes seriam aqueles contrários à moral, como se um recepcionista de uma casa de tolerância tivesse que se submeter a conjunção carnal com freqüentador da casa.

Na hipótese da exigência de serviços alheios ao contrato de trabalho, temos a hipótese de um pedreiro contratado para o exercício de seus misteres mas o contratante exige que ele também atue como cozinheiro.

⁹⁵ *In op cit*, p.366.

⁹⁶ Art. 390, CLT. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

⁹⁷ Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho: ...

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

⁹⁸ *In op cit*, p.887.

⁹⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ...
XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; ([Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998](#))

9.3.3. Tratamento pelo Empregador ou Superiores Hierárquicos com Rigor Excessivo

Segundo Alice Monteiro de Barros¹⁰⁰, o comportamento deste tipo legal pressupõe rigidez incomensurável, capaz de ferir a dignidade do empregado.

Exemplifica a I. Magistrada como sendo a hipótese em que o empregador, abusando de seu poder disciplinar, aplica ao empregado uma sanção severa (suspensão de cinco dias), desproporcional à falta praticada (atraso de poucos minutos), considerada injusta e cancelada pela Justiça do Trabalho.

Pode-se, ainda considerar como rigor excessivo, a proibição de utilização de banheiro¹⁰¹, salvo nos períodos de intervalos.

9.3.4. Ocorrência de Perigo Manifesto de Mal Considerável

Sérgio Pinto Martins¹⁰², nesta hipótese, exemplifica como quando o empregador exigir do empregado trabalho em local em que este pudesse contrair alguma doença grave ou outro fato que viesse a por em risco a sua vida, sua saúde ou integridade física.

Godinho¹⁰³ por fim registra que a morte do empregado em decorrência do risco sofrido no ambiente de trabalho, por culpa do empregador, enquadra-se na presente falta, ensejando o pagamento de todas as verbas inerentes à rescisão indireta do contrato de trabalho.

¹⁰⁰ *In op cit*, p.888.

¹⁰¹ Limitação de uso do banheiro gera indenização de R\$15 mil

A Contax S.A. e a Bradesco Auto/Re Companhia de Seguros foram condenadas a indenizar um trabalhador em R\$15 mil a título de dano moral por limitar o uso do banheiro durante o expediente. Além disso, ambas serão obrigadas a pagar ao funcionário vinte minutos extras por dia trabalhado, inclusive nos feriados, a partir de setembro de 2007, e seus reflexos. O autor, contratado pela Contax (1ª reclamada) para prestar serviço de teleatendimento à Bradesco (2ª reclamada), afirmou nos autos que sofreu abalo psicológico em razão das humilhações geradas pela 1ª ré, motivadas pelas restrições ao uso do banheiro.

Os depoimentos evidenciaram a prática da referida empresa de limitar o acesso ao local e confirmaram a existência de uma fila de espera para sua utilização.

“O dano moral configura-se por um sofrimento decorrente de lesão de direitos não-patrimoniais, caracterizado por excesso, abuso e tratamento humilhante sofrido pelo empregado, que provoque grave abalo a sua reputação. Desse modo, do conjunto probatório se extrai que a restrição no uso do banheiro, que decorria de uma organização interna da ré, gerava constrangimentos ao autor, a ensejar a condenação ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$ 15.000,00”, sentença o relator do acórdão, desembargador Célio Juaçaba Cavalcante. No mesmo processo, o autor sustentou, ainda, que foi contratado para trabalhar por apenas seis horas diárias. No entanto, a partir de setembro de 2007, afirmou que trabalhava seis horas e vinte minutos por dia de segunda a sábado, inclusive feriados, pleiteando, assim, o pagamento de todo o período extra laborado.

A 1ª reclamada sustentou que esses vinte minutos tinham o intuito de propiciar o intervalo para repouso e alimentação. Porém, a mesma não comprovou que eram concedidas essas pausas. Sendo assim, a 10ª Turma decidiu por condenar a Contax e a Bradesco, subsidiariamente, ao pagamento de indenização por dano moral no valor de R\$15.000,00, bem como pagamento de vinte minutos extras por dia trabalhado, inclusive nos feriados, a partir de setembro de 2007, com o adicional legal, e seus reflexos. Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT. (RTOrd 0081300-62.2008.5.01.0062)

¹⁰² *In op cit*. P.366.

¹⁰³ *In op cit*, p. 1122.

Conclui-se, portanto, que a falta se configura na hipótese porque o empregador violou o dever de zelar pela saúde e integridade física de seus funcionários.

A falta não engloba os perigos inerentes da profissão ou função para o qual o empregado foi contratado, a título de exemplo, vigilantes.

9.3.5. Não cumprimento pelo Empregador de obrigações Contratuais

O contrato de trabalho, tendo parte relevante de seu conteúdo formada por determinações de regras constitucionais, legais e oriundas de negociação coletiva, deve ser cumprido como um todo, quer pelo obreiro, quer pelo empregador.

O grave e culposo descumprimento do conteúdo do contrato, qualquer que seja a origem da estipulação, configura hipótese para rescisão indireta do contrato de trabalho.

A doutrina diverge quanto as estipulações contratuais englobarem apenas o próprio contrato ou as demais normas de natureza imperativa e as de caráter dispositivo implicariam no tipo.

A doutrina e jurisprudência minoritária entendem que apenas as obrigações decorrentes do próprio contrato prevaleceriam na hipótese.

Porém, doutrina e jurisprudência majoritária entendem que as obrigações contratuais decorrem tanto das normas de natureza imperativa como das normas com caráter dispositivo, eis que todas acabam por integrar o contrato de trabalho.

Excetua-se as Convenções Coletivas de Trabalho, eis que as suas cláusulas não integram definitivamente os contratos de trabalho, valendo no período de sua vigência.

Temos ainda como exemplo a mora salarial reiterada, ausência de depósitos do FGTS, recusa do empregador de fornecer trabalho ao empregado, transferência ilícita, etc.

Extraímos, ainda, da Súmula 13 do TST que: *“O só pagamento dos salários atrasados em audiência não ilide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho.”*

9.3.6. Prática pelo Empregador de Ato Lesivo da Honra e Boa Fama do Empregado

Trata-se de hipótese que engloba a existência de injúria, calúnia e difamação por meio de veiculação de informações maledicentes, contrárias à fama, boa honra e imagem do empregado.

Esta hipótese ocorre quando o empregador ou seus prepostos ofenderem a honra e a boa fama do empregado ou pessoas de sua família.

Godinho¹⁰⁴ complementa que a ordem jurídica não limita o âmbito de ocorrência da infração ao ambiente de trabalho do empregado, ou seja, ela pode verificar-se em decorrência de ato lesivo praticado fora do ambiente laborativo, longe da empresa.

9.3.7. Ofensas Físicas ao Empregado, salvo em caso de legítima defesa

O presente tipo jurídico complementa o anterior, reportando-se às ofensas que tenham natureza física.

Também aqui se consideram as agressões cometidas pelo empregador, chefias, prepostos cujos atos comprometem o primeiro.

Importante esclarecer que a legítima defesa própria ou de outrem, com utilização dos meios moderados de revide, em contexto de ofensa ou agressão atual ou iminente, elide a falta empresarial.

Alice Monteiro de Barros bem alerta que o legislador referiu-se a ofensa física e não lesão corporal.

Logo, um pontapé, um tapa, igualmente poderão caracterizar a falta por traduzirem-se em agressão.

9.3.8. Redução do Trabalho do Empregado, de Forma a Afetar Sensivelmente a Importância dos Salários

A falta em análise abrange empregados cujos contratos tenham previsão de salário variável.

¹⁰⁴ In op cit, p.1123.

Será verificada a falta caso o empregador reduza significativamente as encomendas ou tarefas do obreiro, afetando de modo sensível seus ganhos salariais mensais.

Deve ocorrer alteração negativa importante na média salarial mensal do trabalhador, sendo que oscilações de pequena monta que ocorram entre as semanas de trabalho não configura infração empresarial.

Observe-se que a Lei dos Vendedores Empregados (Lei 3.207/1957) cria tutela específica com respeito a tais reduções indiretas do salário do empregado.

Por exemplo, a lei autoriza que o empregador amplie ou reduza a zona de trabalho do vendedor, mas respeitando a irredutibilidade da correspondente remuneração obreira, considerada a média dos últimos doze meses¹⁰⁵.

Autoriza ainda a Lei em destaque a transferência unilateral de zona de trabalho do vendedor, mesmo com diminuição de vantagens: neste caso, entretanto, deverá ser assegurado ao vendedor, conforme destaca Godinho¹⁰⁶ *“como mínimo de remuneração, um salário correspondente à média dos 12 (doze) últimos meses, anteriores à transferência.”*¹⁰⁷

O desrespeito às regras da Lei dos Vendedores Empregados evidenciam a hipótese em referência podendo resultar na rescisão indireta do contrato de trabalho.

Outra, no entanto, será a falta se o empregador reduzir o percentual de comissões do empregado.

Nesse caso, trata-se de alteração contratual ilícita, vedada pelo artigo 468 da CLT, que também poderá ser objeto a justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

E se o empregador reduz o número de aulas do empregado professor, a falta se caracteriza?

Alice Monteiro de Barros¹⁰⁸ destaca a OJ 244 da SDI-1 do TST:

¹⁰⁵ Artigo 2º, parágrafos 1º e 2º da Lei 3.207/57.

¹⁰⁶ *In op cit.* P.1125.

¹⁰⁷ Artigo 2º, parágrafo 2º, Lei 3.207/57.

¹⁰⁸ *In op cit.* P.896.

“244.PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.”

Isto porque não há no caso do professor dispositivo legal que garanta ao trabalhador a manutenção da carga horária.

9.3.9. Menor

O parágrafo único do artigo 407 da CLT¹⁰⁹ prevê ainda como hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho o fato de a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função.

9.4. Procedimentos aplicáveis

Conforme Godinho¹¹⁰ existem dois procedimentos aplicáveis à rescisão indireta do contrato de trabalho.

Em um primeiro plano, a circunstância de a infração empresarial ter de ser apurada e reconhecida em processo judicial, a partir de ação proposta pelo respectivo empregado.

Por outro lado, existe o debate quanto a necessidade ou não do imediato afastamento do obreiro para que exista a possibilidade de se considerar viável o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo o debate complementado com a questão sobre os efeitos jurídicos do não afastamento do empregado ou a sua não ocorrência.

9.4.1. Ação Trabalhista com Pleito de Rescisão Indireta

No caso das infrações cometidas pelo empregado, o ordenamento jurídico trabalhista confere ao empregador poderes de fiscalização e disciplina, por meio dos quais o empregador afere o cumprimento do contrato de trabalho e as diretrizes gerais e específicas sobre o

¹⁰⁹ Art. 407 da CLT. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único. Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á rescisão do contrato de trabalho, na forma do artigo 483.

¹¹⁰ *In op cit*, p.1125.

obreiro, avaliando suas condutas infratoras e, se for o caso, aplicando-lhe as penas compatíveis, adequadas e proporcionais.

Nas hipóteses das infrações cometidas pelo empregador, o ordenamento jurídico trabalhista não confere tais poderes fiscalizatórios e de disciplinamento do obreiro.

Por todos esses fatores, a rescisão indireta do contrato de trabalho tende a passar quase que necessariamente por um rito formal específico, qual seja um processo judicial trabalhista.

Por meio da sentença proferida no processo haverá determinação da data de resolução culposa do contrato e, por consequência o pagamento das verbas rescisórias correspondentes: férias proporcionais com o terço constitucional, 13º salário proporcional, liberação do FGTS e pagamento da multa de 40% sobre os depósitos correspondentes, tudo acrescido das parcelas já vencidas anteriormente à ruptura contratual.

Indaga-se: a propositura de ação é indispensável para o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho?

Segundo Godinho¹¹¹, do ponto estritamente prático, de maneira geral o empregado, ao considerar insustentável a continuidade de seu contrato de trabalho em decorrência das faltas cometidas pelo empregador, propõe ação trabalhista neste sentido, informando os fundamentos de sua pretensão e aduzindo o pleito resolutório do contrato.

Como regra geral, apenas da propositura da ação, segundo Godinho, o empregado deve se afastar do emprego.

Isto significaria que a propositura da ação é instrumento comum à pretensão rescisória indireta, o qual tende a anteceder ou, pelo menos, ser realmente contemporâneo à saída do empregado do emprego.

Esta é a regra geral que ocorre na prática trabalhista.

Decorrente desta regra, portanto, a doutrina entende que a propositura da ação muito tempo após o efetivo afastamento do trabalho compromete o sucesso da pretensão obreira pela ausência da imediatividade de sua insurgência.

¹¹¹ *In op cit*, P.1126.

Contudo, a doutrina admite em raras situações que o afastamento do empregado ocorra de fato em resposta a grave infração empresarial, embora a ação seja proposta tempos depois.

Godinho¹¹² exemplifica a hipótese da empregada que foi agredida sexualmente pelo empregador ou seus prepostos e que, imediatamente, considera rompido o pacto em razão da infração empresarial, afastando-se do emprego.

Porém, em seguida, em face das circunstâncias pessoais e familiares que envolvem a angustiante decisão de levar a público, via processo, tal fato constrangedor, demora a definir-se pela propositura da ação, fazendo-o tempos depois.

Nesta hipótese, a doutrina entende que a propositura da ação não seria requisito indispensável à validade da ocorrência da rescisão indireta do contrato de trabalho.

9.4.2. Rescisão Indireta e Afastamento do Empregado

Quanto ao afastamento do empregado na hipótese de pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho há incidência de duas controvérsias relevantes destacadas na doutrina e na jurisprudência.

A primeira controvérsia relaciona-se à possível vinculação estabelecida pela lei entre o tipo de falta praticada pelo empregador e a possibilidade ou não de afastamento do empregado em serviço (artigo 483, parágrafo 3º, CLT¹¹³).

A segunda controvérsia concerne aos efeitos do afastamento do empregado em contexto de improcedência do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho na ação proposta.

9.4.2.1. Afastamento do Empregado – Possibilidade Jurídica

Godinho¹¹⁴ afirma que a controvérsia sobre a necessidade de afastamento do obreiro no caso de rescisão indireta tem origem na má redação do parágrafo terceiro do art. 483 da CLT.

¹¹² *In op cit*, p.1126.

¹¹³ Art. 483, parágrafo 3º, CLT. 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.

¹¹⁴ *In op cit*. P.1127.

Contudo, o Ministro entende que em realidade não há justificativa para dúvidas.

Isto porque o dispositivo apenas veio esclarecer que, mesmo em se tratando das duas infrações contratuais menos agressoras do indivíduo previstas no rol do artigo 483 da CLT, o empregado pode afastar-se do serviço ou não, ao propor sua ação na qual pretende a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Ou seja, nesta hipótese também o empregado preserva sua opção inerente a todas as demais situações ensejadoras da rescisão indireta.

Resta evidente que na hipótese de falta praticada pelo empregador torna difícil e constrangedora ou até mesmo insustentável a permanência do vínculo entre as partes não havendo justificativas plausíveis para que o empregado continue a se submeter aos poderes do empregador.

Alice Monteiro de Barros, no entanto, entende que apenas nas hipóteses do parágrafo terceiro do artigo 483 da CLT o empregado poderia se afastar do trabalho com o fim de pedir a rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

A Magistrada complementa que nas demais hipóteses em que o empregado pretender a rescisão indireta que envolva incompatibilidade pessoal com empregador ou seus prepostos, poderá se afastar do serviço com a comunicação na sua petição inicial.

9.4.2.2. Afastamento e Improcedência do Pedido – Efeitos

A segunda discussão sobre o tema envolve a hipótese de o pedido de rescisão indireta ser julgado improcedente.

Aborda-se a questão dos efeitos do afastamento do empregado neste caso.

Neste caso, a doutrina esclarece que a data do afastamento do serviço demarca a data final do contrato de trabalho, na hipótese de reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

Nesta hipótese é possível dizer-se que os efeitos da sentença retroagem à data da efetiva cessação da prestação dos serviços pelo empregado.

Se não houver ocorrido o afastamento do empregado, a data de extinção do contrato de trabalho será fixada em Juízo ou com base na data de publicação da decisão judicial ou com base na data do trânsito em julgado da decisão.

Se o empregado tiver se afastado antes da propositura da ação e não tiver uma sentença favorável a si, a doutrina destaca duas soluções jurídicas à hipótese em conformidade se houve estabilidade ou não ou garantia de emprego ao empregado.

Godinho¹¹⁵ afirma que, se não se tratar de empregado com estabilidade ou garantia de emprego, a cessação da prestação dos serviços coloca um ponto final ao contrato de trabalho entre as partes, cabendo ao Poder Judiciário decidir, somente, se o término do contrato ocorreu por culpa empresarial ou por resilição do contrato em face de iniciativa do empregado (pedido de demissão).

Não obtendo o empregado sucesso no reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, prevalecerá o entendimento de que ocorreu pedido de demissão.

Na hipótese, o término do contrato de trabalho é fixado na data do afastamento do empregado, que receberá de seu empregador as verbas de pedido de demissão, liberado, no entanto de cumprimento do aviso prévio, férias proporcionais com 1/3 e 13º salário proporcional.

Serão devidas ainda, na hipótese, as parcelas vencidas ou vincendas com a terminação do contrato de trabalho se existentes: saldo de salário, férias simples + 1/3 e vencidas em dobro com 1/3.

Importante esclarecer que a improcedência do pedido de rescisão indireta pelo obreiro não implicará em reconhecimento de justa causa praticada por este.

Não há possibilidade de existência de infração gravíssima em razão de exercício regular de prerrogativa assegurada pela própria ordem jurídica.

Da mesma sorte, não há se falar em reintegração do empregado em razão da improcedência de seu pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho.

¹¹⁵ *In op cit. P.1128.*

Isto porque na hipótese seu contrato de trabalho não está revestido de estabilidade ou garantia de emprego.

Já Alice Monteiro de Barros¹¹⁶ aduz que se não comprovada a rescisão indireta e tendo o empregado se afastado do emprego com o objetivo de não mais retornar, a situação equiparar-se-ia ao abandono de emprego, se os salários são devidos sempre até o afastamento.

9.5. Assédio Moral

Trata-se da exposição do empregado à situações constrangedoras e humilhantes em regra repetitivas, caracterizadas por condutas antiéticas, no intuito de desestabilizar a vítima emocionalmente.

Está diretamente vinculado à nossa estrutura emocional, sentimental, ou seja, nosso caráter, podendo a sua ocorrência implicar e rescisão indireta do contrato de trabalho, eis que implica em ofensas ao empregado, podendo caracterizar, conforme o caso qualquer alínea do artigo 483 da CLT.

9.5.1. Terminologia

O termo assédio moral foi utilizado, segundo Alice Monteiro de Barros¹¹⁷, pela primeira vez pelos psicólogos, e não há muito ingressou no mundo jurídico.

O que se denomina como assédio moral, também é conhecido como *mobbing* (Itália, Alemanha, Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral no Brasil, além de outras denominações.

Tratam-se de atentado contra a dignidade humana, que se manifestam, de início, na família e na escola, quando se confrontam, respectivamente filhos e alunos com predileções ostensivas.

Por fim, o assédio moral deságua no trabalho, geralmente de forma estereotipada, e em várias outras áreas da sociedade.

9.5.2. Conceito

¹¹⁶ *In op cit.* P.898.

¹¹⁷ *In op cit,* p.901.

Inicialmente, os doutrinadores conceituavam o assédio moral como sendo a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e freqüente (em média, uma vez por semana) e durante um tempo prolongado (em torno de uns seis meses) sobre outra pessoa, com quem mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho, com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente, que essa pessoa acabe deixando o emprego¹¹⁸.

Hoje tem-se o conhecimento de que esse comportamento não é exclusivo entre chefes e subordinados, mas também o contrário, e mesmo entre colegas de trabalho, com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou uma transferência.

Importante ressaltar que o assédio moral não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmo com más condições de trabalho, pois pressupões um comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima.

Salienta-se, ainda, que o assédio moral é uma das espécies do gênero “dano moral”, estando intimamente ligado aos direitos humanos e dignidade da pessoa humana.

9.5.3. Comportamentos

O assédio moral manifesta-se por inúmeras formas, podendo ocorrer por escrito, verbal ou tacitamente.

Como exemplo da forma escrita, pode-se citar o fato de o empregador fixar na sede da empresa relação dos empregados com menor produtividade, o envio de bilhetes, e-mails com ofensas e injúrias, etc.

A forma verbal, mais freqüente, abrange uma enorme gama de comportamentos como comentários sarcásticos, críticas em público, ameaças verbais, divulgação de doenças e problemas pessoais, etc.

¹¹⁸ Heinz Leymann, médico alemão e pesquisador na área de psicologia do trabalho, na Suécia, falecido em 1999, mas cujos textos foram compilados na obra de Noa Davenport e outras, intitulada *Mobbing: Emotional Abuse in The American Work Place*. Citado por Alice Monteiro de Barros, in op cit. P.902.

Reginald Delmar Hintz Felker¹¹⁹ cita como outras formas de assédio moral:

“...ignorar a existência do ofendido; determinar a execução de tarefas que estão em desacordo com a função exercida, como, por exemplo, servir cafezinho ou limpar banheiro; rigor excessivo por parte dos superiores; inatividade forçada, sendo-se-lhe negada atribuição de qualquer tarefa; exposição ao ridículo; desqualificar a função exercida; atribuir tarefas acima de sua capacidade; dar instruções confusas; estabelece horário injustificável ou que sabe não poder ser cumprido pelo trabalhador; boicote no fornecimento do material necessário para o trabalho...”

A jurisprudência quanto ao tema tem se manifestado conforme as seguintes ementas:

“Dano moral. Assédio Moral. Contrato de inação. Indenização por dano moral. A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar a sua dispensa através de métodos que resulte em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resulta em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que mina a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação que é de fornecer o trabalho, fonte de dignidade do empregado. Recurso Improvido.”(TRT 17ª Região – RO 131520000017001 – Ac. 2276/2001, 20/08/2002 – Rel. Sônia das Dores Dionízio).

“Assédio Moral – Resolução do contrato de trabalho por justa causa do empregador. Indenização por dano moral. Cabimento. O assédio moral, como forma de degradação deliberada das condições de trabalho por parte do empregador em relação ao obreiro, consubstanciado em atos e atitudes negativas ocasionando prejuízos emocionais para o trabalhador, face à exposição ao ridículo, humilhação e descrédito em relação aos demais

¹¹⁹ In op cit, páginas 226 e 227.

trabalhadores, constitui ofensa à dignidade da pessoa humana e quebra do caráter sinalagmático do Contrato de Trabalho, autorizando, por conseguinte, a resolução da relação empregatícia por justa causa do empregador, ensejando, inclusive, indenização por danos moral.” (TRT 15ª Região – RO01711200111115000 – Ac. 20534/2002, Relatora Mariane Khayat F. do Nascimento, Publicado 21/03/03).

9.6. Assédio Sexual

O assédio sexual implica em pedido de favores sexuais, sob ameaças, com promessas de favorecimentos, ou permanência no emprego, ou importunações de natureza sexual, degradando o ambiente de trabalho.

A ocorrência do assédio sexual igualmente pode levar à rescisão indireta do contrato de trabalho.

9.6.1. Conceito

Segundo Felker¹²⁰, o assédio sexual ou chantagem sexual vem a ser, então, a perseguição, a importunação, visando fim de natureza sexual.

Denominado nos Estados Unidos como *sexual harassment* e, nos países de língua espanhola como *acoso sexual*, ou *hostigamiento sexual*; para os italianos *molestie sessuali*.

A doutrina tem apontado duas espécies distintas de assédio sexual:

- a) Assédio Sexual por chantagem, denominado de “assédio *quid pro quod*”, isto *por aquilo*”. Significa a retribuição de favor sexual por vantagem por exemplo, a permanência no emprego, aumento de salário, licença especial, ou até mesmo a promoção na carreira. Desenvolve-se, normalmente, entre o superior e o subordinado, na linha vertical descendente. Evidencia um abuso de poder que vem caracterizado pela pressão, pela intimidação, não precisando haver, necessariamente violência física.
- b) Assédio Sexual ambiental ou por intimidação. Este pode desenvolver-se tanto em sentido vertical como em sentido horizontal. Trata-se esta hipótese de

¹²⁰ In op cit, p.259.

processo intimidatório, de hostilização, procurando desestabilizar o subordinado, para que peça demissão, ou o colega, para limitar sua produtividade e ceder o posto cobiçado. Algumas vezes será sutil a distinção entre o assédio sexual e o assédio moral. Esta espécie poderá restar caracterizada pela exibição de material pornográfico, reiteradas referências a dotes físicos de uma servidora, gracejos de natureza sexual, indesejáveis liberdades físicas através de abraços e beijos, criando situações ofensivas de abuso, podendo objetivar conduta com objetivos de natureza sexual.

Destaca-se que o assédio sexual por chantagem foi tipificado no Código Penal no artigo 216-A como crime: *“constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo –se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função.”*

9.6.2. Manifestações

São inúmeras as possibilidades de manifestação de assédio sexual.

Pode ocorrer de forma não verbal, na hipótese de olhares concupiscentes e sugestivos, exibição de fotos e textos pornográficos seguidos de insinuações, passeios freqüentes no local de trabalho ou diante do domicílio da vítima, perseguição à pessoa assediada, exibicionismo, etc.

Na forma verbal, podemos destacar os convites reiterados para sair, pressões sexuais sutis ou grosseiras, telefonemas obscenos, comentários de natureza sexual inoportunos.

E na forma física, temos os toques, encurralamento dentro de um ângulo, apertos, palmadas, esbarrões propositais, agarramentos, etc.

10. Outras Figuras

10.1. Bancários

Desde logo, destaca-se que o artigo 508 da CLT restou revogado pela Lei 12.347 de 2010.

Logo, o rigor imprimido aos bancários nos termos do mencionado dispositivo não é mais aplicável.

O tópico da justa causa do bancário na hipótese decorria da abstenção contumaz do empregado bancário quanto ao pagamento de suas dívidas legalmente exigíveis que, supunha a ausência contumaz, reiterada e insistente de pagamento (e não inadimplemento meramente ocasional), com exclusão das dívidas de jogo.

Godinho¹²¹ esclarecia quando da vigência do dispositivo que a infração prevista no artigo 508 da CLT antes de sua revogação deveria apenas prevalecer em situações restritas em que, por decorrência da estratégica posição funcional do empregado na empresa bancária, posição contratualmente ajustada, sua conduta econômica pessoal de flagrante inadimplência em face de dívidas legalmente exigíveis possa comprometer a própria imagem da instituição financeira para a qual trabalha e representa, ainda que informalmente.

Isto porque a vida econômica privada do empregado, por mais atribulada e difícil que sejam não pode enquadrar-se, em si, como fator de justa causa, sob pena de autorizar a ordem infraconstitucional invasão intolerável à intimidade e privacidade do indivíduo que labora empregaticamente, em afronta a garantias constitucionais fundamentais.

A liberdade, a dignidade e a privacidade estão asseguradas na CF/88 em inúmeros dispositivos.

Por estas razões, o dispositivo em análise restou revogado.

10.2. Art. 158, parágrafo único da CLT

¹²¹ *In op cit.*, páginas 1109 e 1110.

O Artigo 158, parágrafo único da CLT¹²² trata da hipótese de justa causa em razão do empregado recusar-se a observar as normas de segurança e medicina do trabalho.

Uma vez que os empregados são instruídos à tomar as devidas precauções no sentido de evitar acidentes ou doenças ocupacionais, a recusa poderá implicar em demissão por justa causa.

10.3. Ferroviários

Em casos de urgência ou de acidente na estrada de ferro o empregado não poderá se recusar, sem causa justificada, a executar serviço extraordinário, sob pena de ser demitido por justa causa nos termos do artigo 240 da CLT¹²³.

10.4. Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz ou sua ausência injustificada à escola que implique a perda do ano letivo

Tratam-se de infrações específicas do empregado aprendiz, cujo contrato é regulado pelos artigos 424 a 433 da CLT (com as alterações da Lei 10.097/2000 e da Lei 11.180/2005).

Previstas pelos incisos I e III do artigo 433 da CLT¹²⁴ (ao lado da infração disciplinar grave (artigo 433, II, CLT), que é inerente a qualquer contrato de emprego (artigo 482, *h*, CLT), esses tipos jurídicos especiais permitem a ruptura antecipada do contrato de aprendizagem, sem o pagamento pelo empregador, da indenização do artigo 479 da CLT¹²⁵ (no valor da metade dos salários do período restante, como se sabe).

¹²² Artigo 158 da CLT. Cabe aos empregados:

I – observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
II – colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

¹²³ Art. 240 da CLT. Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo à Estrada zelar pela incolumidade de seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho dentro de dez dias de sua verificação.

Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução do serviço extraordinário, será considerada falta grave.

¹²⁴ Artigo 433 da CLT. Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: ([Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005](#))

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; (AC) ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

II – falta disciplinar grave; (AC) ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#));

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou (AC) ([Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

¹²⁵ Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. ([Vide Lei nº 9.601, de 1998](#))

Mesmo no caso do trabalhador aprendiz, a existência dos tipos infracionais de caráter especial especificados no artigo 433 da CLT não exclui a aplicação sobre estes trabalhadores das infrações estipuladas no artigo 482 da CLT, pelo menos no que houver compatibilidade com seu regulamento.

Conforme nos ensina Godinho¹²⁶:

“Entender-se o contrário seria admitir-se, por exemplo, que um empregado aprendiz que cometesse gravíssimo ato de improbidade ou de incontinência de conduta não pudesse ter seu contrato resolvido por justa causa, mas por simples dispensa antecipada porém injusta – o que seria um contrassenso jurídico. O fato de o menor ser inimputável, para o Direito Penal (se se tratar de menor aprendiz, é claro), não o exclui, necessariamente, dos efeitos das regras justrabalhistas regentes das justas causas. É claro que isso não quer dizer que não deva o operador jurídico agir com o máximo de cautela e pedagogia no exercício do poder disciplinar, em tais casos.”

Isto porque o artigo 432 da CLT, parágrafo segundo que referia-se antes da Lei 10.097/2000 como justas causas a infrequência injustificada e reiterada aos trabalhos escolares pelo aprendiz ou sai falta de razoável aproveitamento junto ao curso de aprendizagem em que estiver matriculado, foi revogado.

10.5. Abusividade em greve

Também pratica falta grave capaz de autorizar a aplicação da justa causa o empregado que, durante a greve, viola ou constrange os direitos e garantias fundamentais de outrem ou, então, impede o acesso ao trabalho de outros colegas.

O empregado que assim age, poderá incorrer na prática de justa causa, pois estará violando as disposições contidas na Lei 7.783/89, artigo 14¹²⁷.

A Lei 7.783/89 não autoriza o reconhecimento da justa causa pelo só fato de o empregado participar de movimento grevista.

¹²⁶ In Op Cit. P. 1109.

¹²⁷ Art. 14, Lei 7.783/89. Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Ademais, o STF, por meio da Súmula 316, tem entendido que a participação pacífica em paralisação coletiva de trabalho não configura justa causa para dispensa.

Na realidade, conforme Alice Monteiro de Barros¹²⁸, o movimento reivindicatório visa primordialmente a manutenção da relação de emprego, lutando para o aprimoramento das relações de trabalho.

Portanto, há necessidade de cautela no exame da matéria para não se invalidar a maior aspiração do empregado, acabando com o vínculo.

¹²⁸ *In op cit.* P.886.

11. Pagamento das Verbas Rescisórias

Na hipótese de dispensa do empregado por justa causa o empregado apenas terá direito ao saldo de salário e as férias já adquiridas, vencidas ou simples.

Não terá direito ao aviso prévio, saque do FGTS, indenização de 40% ou fornecimento das guias para recebimento do Seguro Desemprego.

Vólia Bonfim Cassar¹²⁹ entende que o décimo terceiro salário é devido se a dispensa por justa causa se der a partir de 15 de dezembro, pois nesta hipótese a parcela já foi adquirida.

Importante ressaltar que se a justa causa ocorrer no curso do aviso prévio, o empregado perderá o direito ao restante do respectivo prazo nos termos do artigo 491 da CLT¹³⁰.

Na hipótese de rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregado terá direito às mesmas parcelas devidas na hipótese de demissão sem justa causa: saldo de salários, férias (vencidas, simples e proporcionais), 13º salário, aviso prévio, FGTS+40%, saque do FGTS e Seguro Desemprego.

¹²⁹ Cassar, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. P.797, citada por Ricardo Resende.

¹³⁰ Art. 491 - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Conclusão

Com o presente trabalho pudemos analisar as hipóteses de resolução do contrato de trabalho em razão de falta grave praticada pelo empregado, hipótese em que se aplica uma das hipóteses do artigo 482 da CLT ou outras espécies tipificadas ou, a falta grave praticada pelo empregador, hipótese em que se fala em rescisão indireta do contrato de trabalho.

Na hipótese de culpa recíproca do empregador e empregado, aplica-se a rescisão contratual de modo que o prejuízo seja equivalente a ambas as partes.

Abordou-se, ainda, questões atuais sobre a aplicabilidade dos institutos, como na revogação do tipo legal que previa a hipótese de justa causa bancária e a atualíssima aplicação da rescisão indireta nos casos de assédio moral e assédio sexual.

Fato é que a questão da justa causa e rescisão indireta são matérias que devem ser analisadas frequentemente, eis que o intuito de lucro e enriquecimento ilícito em tempos de crise no país vem se tornado cada vez mais presentes na rotina do Poder Judiciário Trabalhista.

Bibliografia

- Moraes Filho, Evaristo. A Justa Causa na Rescisão do Contrato de Trabalho. 3ª edição. São Paulo: Ltr, 1996.
- Mascaro Nascimento, Amauri. Iniciação do Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1994.
- Giglio, Wagner. Justa Causa. São Paulo: Saraiva, 2000.
- Giglio, Wagner. Direito Processual do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2003.
- Gomes, Orlando. Contratos. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- Gomes, Orlando. Obrigações. Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- Maranhão, Délio. Instituições do Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Ltr, 11ª Edição.
- Carrion, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: RT, 1992.
- Carrion, Valentim. Nova Jurisprudência em Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 1998.
- De Plácido e Silva. Vocabulário Jurídico. Rio de Janeiro: Forense, 5ª edição.
- Artigo Judiciário contra Dispensas Discriminatórias:
<http://www.granadeiro.adv.br/template/template/clipping.php?id=10176>. Fonte: Revista Consultor Jurídico, por Alvaro Trevisoli e Alinne Lopomo Beteto, 22/6/2012 (AIRR – 5078-36.2010.5.06.0000)
- Dallegrave Neto, José Affonso. Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho. Editora Ltr. 4ª Edição, 2010.
- Delgado, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2009.
- Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2008.
- Barros, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2007.
- Ferrary, Irany; Martins, Melchíades Rodrigues. Dano moral: múltiplos aspectos nas relações de trabalho. São Paulo: Ltr, 2006.

- Felker, Reginald Delmar Hintz. O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas relações de trabalho: doutrina, jurisprudência e legislação. São Paulo: Ltr, 2010.
- Santucci, Luciana. Assédio Moral no Trabalho. Belo Horizonte: Editora Leidithati, 2006.
- Resende, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. São Paulo: Editora Método, 2011.
- Rizzardo, Arnaldo. Direito das Obrigações. Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- Da Silva Pereira, Caio Mario. Instituições de Direito Civil. Rio de Janeiro: Forense, 2001.
- Diniz, Maria Helena. Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro Interpretada. 11ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2005.
- Saraiva, Renato. Processo do Trabalho. Rio de Janeiro: Método, 2010.
- Costa, Armando Casimiro; Ferrary, Irany; Martins, Melchíades Rodrigues. CLT. São Paulo: Ltr, 2012.
- Calvet, Otávio Amaral. O Direito ao lazer nas relações de trabalho. São Paulo: Ltr, 2006.
- SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: 2003.
- SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 32ª edição revista e atualizada até a Emenda Constitucional nº 57, de 18.12.2008. Editora Malheiros. 2009.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Internacional do Trabalho. 3ª Edição atualizada e com novos textos. Editora LTr. São Paulo. 2000.
- MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 19 edição. Editora Malheiros. São Paulo, 2006.
- JOSÉ, Afonso da Silva. Curso de Direito Constitucional Positivo. 28 ed. São Paulo: Malheiros, 2007.
- MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT, 3ª.edição. São Paulo: Atlas, 2000.
- DALLARI, Dalmo de Abreu. Direitos humanos e cidadania. São Paulo: Moderna, 2002.

