UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

TIAGO FIGUEIRA ALBINO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA: TAXATIVIDADE, DIREITO DOS EMPREGADOS E A NOVA MODALIDADE PREVISTA PELA REFORMA TRABALHISTA (ART. 482, “M”, DA CLT)

Tubarão

2020

TIAGO FIGUEIRA ALBINO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA: TAXATIVIDADE, DIREITO DOS EMPREGADOS E A NOVA MODALIDADE PREVISTA PELA REFORMA TRABALHISTA (ART. 482, "M", DA CLT)

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Linha de pesquisa: Justiça e Sociedade

Orientador: Prof. Michel Medeiros Nunes

Tubarão

2020

TIAGO FIGUEIRA ALBINO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA:
TAXATIVIDADE, DIREITO DOS EMPREGADOS E A NOVA MODALIDADE PREVISTA PELA REFORMA TRABALHISTA (ART. 482, "M", DA CLT)

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 26 de junho de 2020

Professor e orientador Michel Medeiros Nunes.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Alexandre Fernandes
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Irau O. de Souza Neto
Universidade do Sul de Santa Catarina

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao universo pelo dom da vida, agradeço meus pais que sempre deram todo suporte aos meus estudos, aos meus professores que me instruíram durante essa jornada, em especial ao professor orientador Michel Medeiros Nunes e por fim agradeço a todos meus amigos e colegas que de alguma forma contribuíram para que este momento pudesse acontecer.

RESUMO

A legislação trabalhista confere ao empregador, através do poder disciplinar, aplicar sanções ao empregado, caso este venha a desempenhar comportamento inapropriado ao ambiente laborativo. Porém, para que o empregador imponha tais sanções ao empregado, estas devem estar previstas em lei, ou seja, a sua possibilidade de incidência deverá ser taxada, e por esse requisito, o artigo 482 da Constituição das Leis Trabalhistas lista as hipóteses de rescisão do contrato de trabalho por meio da justa causa. Diante disso, a presente monografia tem como objetivo explorar o tema da justa causa, incialmente adentrando pelos princípios que envolvem este dispositivo, em seguida conhecer as espécies de rescisão contratual e por fim analisar sua taxatividade, em especial o inciso "m" do art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, incluído na reforma trabalhista de 2017, que trouxe uma nova hipótese de rescisão contratual por justa causa, que se refere ao empregado cuja profissão exige o preenchimento de determinados requisitos legais ou habilitação para seu exercício.

Palavras-chave: Justa Causa. Taxatividade. Rescisão Contrato de Trabalho.

ABSTRACT

Labor legislation allows employers, through disciplinary power, to apply sanctions to employees if they are to behave inappropriately in the work environment. However, for the employer to impose such sanctions on the worker, they must be provided for by law, that is, their possibility of incidence must be taxed, and for that requirement, article 482 of the Constitution of Labor Laws lists the chances of termination of employment. contract through just cause. In view of this, the present monograph aims to explore the theme of just cause, initially entering into the principles surrounding this device, then knowing the types of contractual termination and finally analyzing its taxation, especially item "m" of art. 482 of the Consolidation of Labor Laws, included in the 2017 labor reform, which brought a new hypothesis of contractual termination for just cause, which refers to the employee whose profession requires the fulfillment of certain legal requirements or qualification to exercise it.

Keywords: Just Cause.Taxation. Employment Contract Termination.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 8
1.1 TEMA 8
1.2 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA 8
1.3 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA 11
1.4 HIPÓTESE 11
1.5 JUSTIFICATIVA 11
1.6 OBJETIVOS 12
1.6.1 Geral 12
1.6.2 Específicos 12
1.7 DELINEAMENTO DE PESQUISA 12
1.7.1 Caracterização básica 12
1.8 PLANO DE DESENVOLVIMENTO 13
2 1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO 14
2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS 14
2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA 15
2.3 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE 17
2.4 PRINCÍPIO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO 18
2.5 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA 19
3 CONTRATO DE TRABALHO E SUA EXTINÇÃO 21
3.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO 21
3.1.1 Conceito 23
3.1.2 Características 24
3.1.3 Classificação 26
3.2 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO 28
3.2.1 Extinção normal do contrato de trabalho 29
3.2.2 Extinções anormais 29
3.2.2.1 Resolução do contrato de trabalho 30
3.2.2.1.1 Resolução por culpa do empregador 30
3.2.2.1.2 Resolução por culpa do empregado 31
4 DISPENSA POR JUSTA CAUSA: TAXATIVIDADE, DIREITOS DOS EMPREGADOS E NOVA MODALIDADE PREVISTA PELA REFORMA TRABALHISTA (ART. 482, "M", DA CLT) 32

4.1 JUSTA CAUSA 32
4.1.1 Conceito 32
4.1.2 Elementos da justa causa 33
4.1.2.1 Tipicidade 33
4.1.2.2 Gravidade 34
4.1.2.3 Imediatidade 35
4.1.2.4 Determinância ou Causalidade 36
4.1.2.5 Taxatividade 37
4.1.3 Hipóteses legais 38
4.1.3.1 Ato de improbidade 38
4.1.3.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento 39
4.1.3.3 Negociação habitual 39
4.1.3.4 Condenação criminal 40
4.1.3.5 Desídia 41
4.1.3.6 Embriaguez habitual ou em serviço 41
4.1.3.7 Violação de segredo da empresa 42
4.1.3.8 Ato de indisciplina e de insubordinação 42
4.1.3.9 Abandono de emprego 43
4.1.3.10 Ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, empregador ou superior hierárquico 43
4.1.3.11 Prática constante de jogos de azar 44
4.1.3.12 Atos atentatórios à segurança nacional 44
4.1.4 Efeitos da Justa Causa 45
4.2 NOVA MODALIDADE PREVISTA PELA REFORMA TRABALHISTA (ART. 482, "M", DA CLT) 45
5 CONCLUSÃO 49
REFERÊNCIAS 51

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico irá tratar sobre o instituto dispensa por justa causa, sua taxatividade e a nova modalidade prevista pela reforma trabalhista, artigo. 482, “m”, da Consolidação das Leis Trabalhistas.

1.1 TEMA

Dispensa por justa causa: Taxatividade, direito dos empregados e a nova modalidade prevista pela reforma trabalhista (art 482, “m”, da CLT)

1.2 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

A justa causa é conceituada como a razão que justifica o fim do contrato de trabalho, regulada nos artigos 482 e 483 da CLT. A dispensa por justa causa deve ocorrer de forma excepcional e a inciativa da resilição contratual deve partir da parte que se sentir prejudicada. Para que seja reconhecida, é necessário que o ato praticado esteja previsto em lei como justa causa, isto é, estando definidos no rol taxativo trazido pelos artigos citados acima.

Nesse sentindo, segundo Giglio (1996) o legislador trabalhista brasileiro optou pelo sistema de enumeração rígida as justas causas, ou seja, só pode ser tipificado os motivos relacionados em lei para justificar a rescisão. Esse sistema adotado é similar ao do Direito Penal: não há justa causa sem previsão legal expressa.

Apesar da taxatividade do artigo 482 da CLT, a própria Consolidação prevê outras justas causas, como o artigo 508 que trata de motivo justificador para o despedimento bancário; o artigo 432, §2º, de justa causa específica do menor aprendiz; e o art.240, parágrafo único, de justa causa praticada por ferroviários. No entanto, os autores concordam na taxatividade do artigo 482 da CLT, o que parece um paradoxo, visto nas hipóteses diversas supracitadas. O que acontece é que essas outras hipóteses estão abrangidas na redação genérica do art.482, por exemplo: a falta de pagamentos de dívidas (CLT, art.508) poderia ser enquadrada como indisciplina, na letra “h” do art.482; o art.432, §2º, que trata de caso específico de desídia do menor aprendiz, pode ser abrangido na letra “e” do art.482, desídia no desempenho das respectivas funções. A conclusão é que essas espécies de justas causas, deslocadas em leis esparsas, podem perfeitamente ter sua menção dispensada. (BRASIL, 1943)

Além de estar tipificada na Consolidação das Leis Trabalhistas, a justa causa requer alguns requisitos para sua aplicação, dentre eles, destacam-se a imediatidade e a proporcionalidade entre a falta cometida e a punição a ser aplicada.

Não pode haver um longo período de tempo entre o conhecimento da falta pelo empregador e a aplicação da penalidade, sob pena de configurar perdão tácito. Logo, o empregador que toma conhecimento da prática do ato faltoso, deve de imediato se ater a aplicação da penalidade.

Veja-se, a propósito, o seguinte julgado:

> JUSTA CAUSA. REVERSÃO. IMEDIATIDADE. A dispensa por justa causa exige imediatidade entre o momento em que o empregador toma conhecimento da falta cometida pelo empregado e a ocasião em que aplica a punição, sob pena de se reconhecer a ocorrência de perdão tácito. No caso, verificado o prazo razoável entre a apuração dos fatos imputados ao obreiro e a aplicação da penalidade, há de se manter a sentença que julgou improcedente o pedido de reversão. Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT-16 00167836520185160002 0016783-65.2018.5.16.0002, Relator: JOSE EVANDRO DE SOUZA, Data de Publicação: 06/09/2019)

No tocante a proporcionalidade entre falta cometida e a punição a ser aplicada, a justa causa deverá ser empregada para falta gravíssima, a qual impeça a continuidade do vínculo de emprego em razão da quebra de confiança. No entanto o uso desse dispositivo deve ser limitado a noção de justiça, que pressupõe razoabilidade, valendo-se do bom senso e do ideal de justiça, atrelados ao princípio geral do direito, caso contrário caracterizaria abuso do poder de comando. (GIGLIO,1996)

Nesse sentido temos a seguinte decisão:

> RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ATESTADO MÉDICO FALSO. CONDUTA REITERADA. ATO DE IMPROBIDADE. RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. 1. A Segunda Turma, com fundamento nas premissas fáticas firmadas no acórdão regional, concluiu que, não obstante a confissão do empregado, perante a Comissão de Sindicância, quanto à adulteração de atestado médico, por duas vezes, não configura ato de improbidade apto a justificar a dispensa por justa causa, porque não observada a devida gradação na aplicação das penalidades de suspensão, seguida pela dispensa por justa causa . 2. O princípio da proporcionalidade entre a falta e a punição, embora discipline hipóteses em que o empregador exorbite seu poder disciplinar, não tem aplicação irrestrita, pois encontra limites no direito assegurado em lei ao empregador para rescindir o contrato de trabalho, por justa causa, quando o empregado cometer falta grave prevista no art. 482 da CLT, agindo com menoscabo do dever de confiança recíproca, ou seja, violando o elemento fiduciário que alicerça o vínculo empregatício. 3. A jurisprudência desta Corte Superior sinaliza não ser exigível a gradação de sanções , quando a gravidade do ato praticado justifica a sumária dispensa por justa causa, hipótese dos autos . Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido . (TST - E-RR: 1322007920085150120, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 29/11/2018, Subseção I Especializada em

Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 07/12/2018)

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma série de mudanças para a legislação do país. Para funcionários contratados pelo regime da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, as principais alterações têm relação com períodos de férias, intervalos para descanso e obrigações em causas trabalhistas. Porém, uma das modificações que mais geram incertezas entre funcionários e patrões são as regras relacionadas ao fim dos contratos de trabalho e suas formas de extinção. O tema extinção do contrato de trabalho é extenso e envolve muitas discussões.

Uma das mudanças significativas trazida pela reforma trabalhista se refere a inclusão de uma nova alínea, "m", para o artigo 482 da CLT.

> art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
> [...]
> m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (BRASIL,2017).

O inciso "m" do art. 482 da CLT traz a hipótese da perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Essa mudança afeta diretamente profissões liberais como médicos, advogados, contadores e outros que precisam de registro em categoria para o exercício da profissão. A partir da Reforma Trabalhista, a demissão por justa causa também pode ser aplicada por este motivo. Vale salientar que, caso a perda da habilitação e dos requisitos legais decorra de conduta culposa ou por força maior, a legislação não autoriza a dispensa por justa causa do empregado, que poderá ter o contrato extinto caso dispensado sem justa causa, com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas nessa modalidade de término do contrato de trabalho. (CORREIA; MIESSA, 2018)

Martinez (2017) explica que por meio da adição da alínea "m", acarretará em resolução contratual por inexecução faltosa a conduta dolosa do empregado que tenha por consequência a perda da habilitação, ou de qualquer outro requisito legal para exercício da profissão, como por exemplo o motorista que ingere intencionalmente bebida alcoólica e é apenado com a perda da habilitação para dirigir durante determinado período ou o advogado-empregado que por ato de improbidade é suspenso pela OAB.

1.3 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Quais os requisitos exigidos para configurar a nova modalidade de justa causa prevista no artigo 482 “m” da CLT?

1.4 HIPÓTESE

Considerando a realidade anteriormente apresentada a adição da nesta nova modalidade de justa causa, o que se objetiva é uma analisar as mudanças trazidas pelo dispositivo juntamente com seus impactos na vida dos trabalhadores celetistas.

1.5 JUSTIFICATIVA

O tema adotado trata da justa causa, buscando analisar seus requisitos e cabimento, principalmente a respeito do inciso “m”, acrescentado ao artigo 482 com a reforma trabalhista de 2017.É sabido que a justa causa se dá quando o empregado comete alguma falta grave que leva o empregador a desejar o fim do contrato de trabalho, porém há uma série de questionamentos a respeito dos seus requisitos para tal demissão, além dos direitos garantidos pela legislação. Essas dúvidas são oriundas principalmente por parte do empregado, ou seja, uma parcela esmagadora da população. Por abordar sobre antigos e novos direitos, vem sendo discutido pela doutrina e jurisprudência, e ainda assim provoca divergências que serão aqui debatidas.

A escolha do tema se deu pelo fato de ser um assunto de suma importância para a classe trabalhadora, por se tratar de um extremamente relevante no dia-a-dia das pessoas, mais especificamente nos trabalhadores de modo geral. Com o intuito de elucidar algumas dúvidas antigas sobre a relação de funcionário e empregador, bem como novas questões trazidas pela adição do inciso citado no tema.

A presente pesquisa se torna de fundamental relevância para a legítima compreensão da função social das atividades laborais, sendo elas: a continuidade da relação de emprego, responsabilidade do empregador para com o empregado e o princípio da proteção do trabalhador e a dignidade da pessoa humana, pois são princípios que devem ser protegidos sejam eles na classe do empregador ou empregado.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Geral

Analisar a aplicabilidade da justa causa, seus aspectos e a nova modalidade prevista pela reforma trabalhista

1.6.2 Específicos

a) Descrever um profundo relato sobre a justa causa apresentando suas conceituações e características;

b) Demonstrar as relevantes convicções acerca do tema por meio de doutrinas e jurisprudências;

c) Identificar quais são as possíveis formas para a resolução deste conflito pertinente e comum na esfera trabalhista nos dias atuais;

d) Comparar as possíveis responsabilidades e consequências tanto ao empregado quanto ao empregador;

e) Analisar decisões do Tribunal Superior do Trabalho para uma melhor compreensão do tema da Justa Causa, bem como sua nova modalidade.

1.7 DELINEAMENTO DE PESQUISA

Para Marcomim e Leonel (2015, p. 36), o delineamento da pesquisa, "é a fase em que são definidos os processos determinantes da execução da pesquisa e seu direcionamento. "

A seguir, será indicada a pesquisa quanto a natureza, quanto ao nível, procedimento para coleta de dados e abordagem utilizadas.

1.7.1 Caracterização básica

Quanto ao seu nível, o projeto é de natureza exploratória, visto que, é possível ter um contato maior acerca do assunto por meio de pesquisas e leituras. Nas palavras de Leonel e Motta (2007, p. 145): "As pesquisas exploratórias visam a uma familiaridade maior com o tema ou assunto da pesquisa e podem ser elaboradas tendo em vista a busca de subsídios para a formulação mais precisa de problemas ou hipóteses. "

Com isso, é de extrema importância a natureza exploratória pelo fato de possibilitar vários entendimentos de um só assunto por meio de decisões e pesquisas, tendo uma maior familiaridade com o tema com vistas a torná-lo mais explícito (RAMOS, 2009, p. 183).

Acerca dos procedimentos técnicos para a coleta de dados, foi confeccionado pelo método documental**,** pois a pesquisa necessita de análises jurisprudenciais para melhor compreensão do tema. O autor Carvalho (2014) refere-se as orientações metodológicas levando em conta as jurisprudências, nas quais serão imprescindíveis na pesquisa. Conforme Carvalho (2014):

> "A pesquisa jurisprudencial, diferentemente da abordagem intrínseca ao trabalho processual**, necessita de um tratamento metodológico que torne possível refletir determinadas tendências, divergências ou inovações**, sempre com o cuidado de que os levantamentos das decisões sirvam para análise do tema de pesquisa e não como um argumento de autoridade para justificar a hipótese que move o seu autor." (2014, grifo nosso).

A pesquisa conta com a forma qualitativa levando em conta a sua abordagem. A forma qualitativa, compreende a análise de palavras, determinando seus significados, como destaca Leonel e Motta (2007) "o principal objetivo da pesquisa qualitativa é o de conhecer as percepções dos sujeitos pesquisados acerca da situação-problema, objeto da investigação".

1.8 PLANO DE DESENVOLVIMENTO

Este trabalho encontra-se dividido em cinco capítulos, sendo que o primeiro se refere a introdução e linha de pesquisa adotada.

O segundo capítulo preocupa-se com os princípios constitucionais envolvidos na relação de emprego, introduzindo o tema para os próximos capítulos.

O terceiro capítulo trata do contrato de trabalho, especificando suas formas e características, especialmente suas hipóteses de extinção e rescisão contratual.

O quarto capítulo vai tratar do problema da pesquisa, a justa causa, conceituando e c caracterizando os requisitos fundamentais para sua aplicabilidade, bem como a análise da nova modalidade trazida com a reforma trabalhista, na alínea "m "do artigo 482 da CLT.

No quinto capítulo está a resposta do problema de pesquisa, explicando se o objetivo geral foi atendido e se as hipóteses foram ou não confirmadas.

2 1 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

Os princípios podem ser vistos como orientações para alguns ordenamentos jurídicos e influenciam direta ou indiretamente uma série de soluções, fomentando novas normas, direcionando a interpretação das existentes e resolvendo os casos não previstos na legislação. (RODRIGUEZ,2002)

Podemos verificar que o Direito do Trabalho utiliza dos princípios constitucionais para proteger o trabalhador. Esta relação entre Direito do trabalho e o Direito Constitucional é muito próxima, segundo Sergio Pinto Martins:

> A Constituição estabelece uma série de Direitos aos trabalhadores de modo geral, principalmente nos arts. 7ª a 11. Mais especificamente no art. 7ª, a Lei Maior garante direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais, especificando-os em 24 incisos. O empregado doméstico tem alguns direitos reconhecidos no parágrafo único do art. 7ª. Mesmo o trabalhador avulso tem assegurado seus direitos no inc. XXXIV do art. 7ª da Lei Fundamental, que prevê igualdade com os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente. (MARTINS, p.26,2008)

Um caminho afim de utilizar esses princípios constitucionais no direito do trabalho, listados nos artigos 7ª ao 11 da Constituição é estabelecer uma sistematização dos mesmos. Deste modo, vale ressaltar que a carta magna tem de ser analisada de uma forma geral, completa, tal como todos os princípios constitucionais. Os princípios ligados aos direitos trabalhistas estão elencados no Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II, Dos Direitos Sociais. (BRASIL, 1988)

Como tais princípios estabelecem uma relação de influência para o conjunto normativo, estando acima do direito positivo, servem de inspiração, porém não podem tornar-se independentes dele. Desta forma não deve haver conflitos entre os dois. (RODRIGUEZ 2008)

Os estudos dos princípios devem ser feitos em com conjunto com as normas, uma vez que tais princípios não podem ser classificados como normas. A aplicação no caso concreto lhe confere força normativa, porém as duas são complementares. (NASCIMENTO,2010)

Os princípios possuem três funções. A função informativa na qual os princípios são proposições genéricas que sustentam e inspiram o legislador no momento da produção da norma; a função normativa a qual servem os princípios como fonte integradora do Direito, ao suprimir lacunas e omissões do ordenamento, visto que, conforme o artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e artigo 126 do Código de Processo Civil, o juiz não se exime de

sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade, bem como, no julgamento da lide, caber-se-á aplicar as normas legais, sendo que, não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais do direito; e função interpretativa, permitindo que, havendo incidência de diferentes regras de direito sobre uma questão jurídica a ser resolvida, o aplicador da lei disponha de uma orientação quanto a qual regra merece prevalecer em relação à outra, razão pela qual resta imprescindível a discussão dos princípios inerentes ao processo do trabalho, embora se utilizem também os diversos princípios gerais do direito, com as devidas adequações.(RODRIGUEZ,2008)

No âmbito do Direito do Trabalho os princípios específicos sobre esse regulamento vêm sendo classificado como função norteadora para uma melhor regulamentação das relações trabalhistas, diferentemente de outros ramos do direito, onde podemos encontrar outros tipos de critérios. (ALONSO GARCIA apud BARROS,2013).

2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade da pessoa humana é princípio essencial a qualquer ordenamento jurídico e se encontra na Constituição Federal em vários dispositivos, isto se dá pelo motivo de o legislador constituinte preocupar-se em instituir um conjunto de regras e princípios com o intuito de construir uma sociedade livre, justa e igualitária, encontrado em seu artigo 1º, inciso III, corroborando com o Estado Democrático de Direito. Ingo Wolfgang Sarlet explana sobre o seguinte principio: (apud SANTANA, 2010)

> Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos. (SARLET, 2001, p.60)

A Carta Magna institui a dignidade da pessoa humana, como fundamento do Estado, ou seja, não apenas um reconhecimento do valor do homem em sua dimensão de liberdade, como também de que o Estado é construído baseando-se nesse princípio. Este termo, dignidade, indica que qualquer pessoa merece respeito. (CARVALHO, 2009).

No aspecto econômico, a constituição garante em seu artigo 170 que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho, ressaltando também a livre inciativa, que tem por objetivo garantir uma vida digna, embasada no valor da justiça social. Já especificamente

no aspecto social, a constituição declara que a ordem social se baseia no primado do trabalho tendo como objetivo o bem-estar e a justiça social, valores trazidos no artigo 193. (CARVALHO, 2009).

Nas relações de trabalho, empregador/empregado, esse princípio tem suas bases mais especificamente nos princípios da proteção do trabalhador e da vedação ao retrocesso social, os quais, traçam limites paras as modificações no Direito do Trabalho, impossibilitando que o legislador diminua direitos sociais já conquistados. Mauricio Godinho Delgado a respeito da proteção do trabalhador nos ensina: (DELGADO, 2011):

> "O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente". (DELGADO, 2011 p.192)

Sobre o princípio do não retrocesso social leciona Daniela Muradas Reis:

> O progresso e não retrocesso social ainda relaciona-se ao princípio da proteção ao trabalhador, pedra angular do Direito do Trabalho. O princípio da proteção ao trabalhador, como se sabe, grava a originalidade do jus trabalhismo enunciando o seu sentido teleológico. Com lastro na dignidade da pessoa humana e no valor ínsito ao trabalho do homem, o princípio tutelar enuncia ser a missão deste ramo jurídico a proteção do trabalhador, com a retificação jurídica da desigualdade socioeconômica inerente à relação entre capital e trabalho. O sentido tuitivo, em uma perspectiva dinâmica, se relaciona à ideia de ampliação e aperfeiçoamento de institutos e normas trabalhistas. Assim, afiança-se o compromisso da ordem jurídica promover, quantitativamente e qualitativamente, o avanço das condições de pactuação da força de trabalho, bem como a garantia de que não serão estabelecidos recuos na situação sociojurídica dos trabalhadores. (REIS, 2012, p.20)

Neste sentido, o valor do trabalho está intimamente relacionado com o princípio da dignidade humana, uma vez que, a atividade trabalhista é uma premissa necessária para obter-se uma melhor convivência, com harmonia, solidariedade e fraternidade, componentes indispensáveis ao sistema social. Deste modo, o legislador, em todo surgimento de lei relacionado ao tema trabalhista deverá dedicar atenção aos princípios constitucionais de valorização do trabalho e do trabalhador, no que diz respeito à dignidade, tendo em vista sempre um progresso social. (REIS, 2010)

Portanto tem-se que dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental, funcionando de base para todo o ordenamento jurídico pátrio, não cabendo ser minorado ou relativizado, sendo assim, possui um caráter absoluto, a fim de não gerar uma insegurança no

regime democrático. Portanto o tal princípio tem como fim, resguardar ao cidadão, seus direitos, respeitados pelo coletivo e pelo Estado, conservando a valorização do ser humano, tratando-o de maneira igualitária e isonômica. (CARVALHO, 2009)

2.3 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

O princípio da razoabilidade, como o próprio nome indica, tem como base a razão, tendo em vista que a ordem jurídica se constrói sobre os alicerces da razão e da justiça. Parte-se do pressuposto de que o homem aja razoavelmente, como bom-senso, e não arbitrariamente. Esse princípio impõe limites a situações em que a legislação não consegue prevê-los de forma muito rígida, dadas as inúmeras circunstancias que podem surgir no caso objeto de apreciação. Portanto o princípio se caracteriza por ser abstrato, sem conteúdo concreto. (BARROS,2008)

Este princípio não está expresso de fato na Constituição Federal, ou seja, os doutrinadores não o conceituam de uma única maneira, para isso levam como base outros princípios, nascendo a partir da interpretação dos demais, servindo sempre de apoio ao ramo especifico do direto no qual está sendo empregado. O princípio da razoabilidade procura a justiça, agindo com razão, no qual o intérprete leva em conta aspectos, econômicos, culturais e sociais, sempre se fundamentando nos parâmetros legais. Vale lembrar que este princípio é fundamental para interpretação de toda norma constitucional, visto que busca sempre o uso da razão. (MARTINS, 2011)

A esse respeito, Martins ainda destaca:

> A técnica de interpretação conforme reflete uma manifestação do chamado princípio da razoabilidade, que preconiza ser a interpretação jurídica uma atividade que ultrapassa a mera lógica formal. Interpretar equivale a valer-se do raciocínio, o que abrange não apenas soluções rigorosamente lógicas, mas especialmente as que se configuram como razoáveis. O princípio da razoabilidade não equivale à adoção da conveniência como critério hermenêutico. O que se busca é afastar soluções que, embora fundadas na razão, sejam incompatíveis com o espírito do sistema. (MARTINS,2011, p. 64):

Portanto, cabe dizer que o magistrado deve cumprir o que lhe for determinado pelo Ordenamento Jurídico, todavia, deve interpretar o caso concreto, tendo sempre o princípio da razoabilidade como norteador.

2.4 PRINCÍPIO DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

Só se pode cogitar uma sociedade livre, quando seus princípios jurídicos buscam através de políticas econômicas e sociais, uma idealização do pleno emprego. O trabalho por ter um valor fundamental para o cidadão, possui elevada relevância em tal contexto. Os valores trazidos pela constituição, são considerados indispensáveis na construção e no desenvolvimento da sociedade. O constituinte, pensando nisso, trouxe como um dos fundamentos da república o valor social do trabalho em seu artigo primeiro inciso quarto, da Constituição Federal. Portanto se não captarmos o real significado do valor social do trabalho, não conseguiremos compreender a função precípua que o Direito do Trabalho tem a desempenhar. (BALERA,1994)

O legislador procurou sustentar que um cidadão só tem dignidade se possuindo um trabalho e os valores inerentes a ele. Este conceito relaciona a dignidade da pessoa com o respeito adquirido pelo cidadão em seu meio. O trabalho afirma o papel do cidadão perante a sociedade, levando condições dignas à sua família, possibilitando-o participar integralmente da vida social. O trabalho, também, é um fator de civilização e de progresso. Desde o surgimento do homem, o trabalho sempre foi motivo de estabilidade e de progresso dos grupos sociais, dominando, assim, todo o cenário da história. (FINATI, 1996)

Ao cidadão deve ser garantido a existência digna, no aspecto econômico, onde se consiga o pleno desenvolvimento de suas capacidades e personalidade perante a sociedade, cabendo especial responsabilidade ao poder público na realização e concretização deste desenvolvimento, e neste ínterim é de fundamental importância, o princípio constitucional econômico da busca do pleno emprego. (PETTER, 2005)

No cenário da economia é onde nascem as relações jurídicas que originam o Direito do Trabalho e a Ciência jurídica. Portanto cabe ao Estado criar normas a fim de estabelecer limites na sua atuação e intervenção, com a intenção de resguardar preceitos mínimos de proteção ao trabalho. No entanto o valor social do trabalho se prevalece na afirmação da livre iniciativa como fundamento da ordem econômica, tendo importantes consequências jurídicas, pois nelas se incluem o reconhecimento do poder diretivo do empregador, oriundos da natureza contratual da relação trabalhista. Sobre esse ponto Marques nos traz:

> [...] a valorização do trabalho humano não apenas importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como ocorreu no caso do Estado de Bem-Estar Social, mas sim admitir o trabalho e o trabalhador como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social. Com isso o capital deixa de ser o centro dos debates econômicos, devendo-se voltar para o aspecto, quem sabe subjetivo, da força

> produtiva humana. [...] A livre iniciativa, bem compreendida, além de reunir os alicerces e fundamentos da ordem econômica, também deita raízes nos direitos fundamentais. É daí que surge a observação de que as leis restritivas da livre iniciativa, vale dizer, aquelas que asseguram o acesso de todos ao livre exercício de profissão ou ofício, devem observar o conteúdo essencial dos direitos fundamentais, funcionando como uma espécie de limite negativo ao legislador, fazendo valer o princípio da dignidade da pessoa humana, art. 1º, III, da Carta de 1988 [...](MARQUES,2007 p.115-116)

O princípio constitucional do valor social do trabalho aflora como uma garantia de proteção humanística ao trabalhador, com a intenção de manter sua dignidade frente ao crescimento das economias ao redor do mundo, principalmente com a globalização, por meio de seus instrumentos, como a revolução tecnológica, inferiorizou o homem à condição de mero instrumento de trabalho, quando substitui o homem pelas maquinas e prioriza o capital sobre o valor da dignidade humana. (DEON,2009)

2.5 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ OBJETIVA

O princípio da boa-fé está relacionado ao trato ente partes, e garante a lealdade entre os mesmos, determinando que se manifestem de maneira correta durante a fase pré-contratual, até a formação do contrato propriamente dito, por isso, se diz que a boa-fé é presumida, diferentemente da má-fé, que tem a necessidade de prova por quem alega. A boa-fé objetiva determina entre as partes uma conduta coerente, com o bom senso e a ética, nos moldes do homem médio, respeitando as particularidades e costumes do local. Portando deve-se tratar de uma norma ajustável ao caso concreto, visto que se submete a tais peculiaridades. (GONÇALVES, 2012)

A doutrina conceitua a boa-fé objetiva como um exemplo de conduta social baseada na lealdade, probidade e honestidade, a ser seguido pelas partes do negócio em questão, é o dever que cada um dos contratantes tem de se preocupar com a outra parte, cuidando para que sua conduta não a prejudique. (SANTOS,2009)

O conceito de boa-fé está no consciente coletivo, devido a sua importância na sociedade. As pessoas usam a expressão, sabendo o significado de agir com boa-fé, independentemente do conhecimento jurídico. Assim como nos contratos civis e de consumo, nos contratos de trabalho também se aplica o princípio da boa-fé. Porem quando aplicado ao direito do trabalho deve receber algumas atenções, devido as particularidades presentes nas relações trabalhistas, onde incidem outros princípios, como o da proteção, no qual busca-se compensar desigualdades encontradas no aspecto econômico de cada parte. Nesse contexto

quanto maior o desequilíbrio observado entre as partes pactuantes, maior será a atenção para aplicação do princípio da boa-fé. Portanto, como nos contratos de trabalho é possível notar a relação de hipossuficiente do empregado para com o empregador, a boa-fé se faz presente de forma imperativa nos pactos laborais. (MIRANDA,2010)

A falta da boa-fé no contrato de trabalho é pressuposto para uma série de justas causas para a rescisão, tanto por parte do empregador, quanto por parte do empregado estando elencados nos artigos 482 e 483 da CLT. Contudo, para além da relação entre empregado e empregador, a boa-fé deve, ainda, permear as relações entre os sujeitos do processo trabalhista. Tanto é assim que a falta de boa-fé no processo do trabalho induz a formalização da injustiça; a fraude probatória, a extorsão ou a sonegação com a garantia do Estado, o descrédito nas instituições, o medo de contratos empregados ou a descrença ao se reclamar direitos. Além disso, por se tratar de um contrato de trato sucessivo, a boa-fé encontra-se em diversos momentos contratuais, visto que a dinâmica contratual se mostra muito mais ampla do que nos contratos de execução instantânea. (ARAÚJO,1996)

Nota-se que o princípio da boa-fé possui grande relevância no Direito do Trabalho, principalmente no que se refere aos contratos trabalhistas, pois, ainda que as obrigações principais das partes no contrato de trabalho sejam prestar trabalho e pagar salários, a relação de emprego vai além disso, sendo de suma importância o agir ético das partes, calçado na boa-fé, nas fases pré-contratual, contratual e pós contratual (KROS, 2011)

3 CONTRATO DE TRABALHO E SUA EXTINÇÃO

Uma vez esclarecidos conceitos essenciais a respeito dos princípios constitucionais na relação de emprego, no capítulo anterior, imperioso tratar sobre o contrato de trabalho em si, apresentar a conceituação a partir da doutrina especializada, suas características principais, classificação e, por fim, adentrar na temática da extinção do mesmo.

3.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Em virtude da possibilidade de ocorrência de abusos do poder econômico pelo empregador no momento de contratar, o legislador trabalhista foi rigoroso na regulamentação dos direitos dos empregados. Por esse motivo, o contrato de trabalho tem regras mínimas impostas por lei, uma vez que, majoritariamente, os contratantes não possuem igualdade econômica, como acontece, via de regra, nos contratos de natureza civil, em que qualquer direito pode ser ajustado ante a livre autonomia de vontade. (CASSAR, 2018)

As regras impostas pela lei trabalhista são de ordem pública, o que quer dizer que são imperiosas, obrigatórias e as partes não podem livremente dispor a respeito das mesmas. Este fato limita, sobretudo, a autonomia de vontade dos contratantes, reduzindo consideravelmente a possibilidade de ajuste das cláusulas contratuais. Segundo a professora Vólia Cassar (2018, p. 241), devido a esta limitação à liberdade de ajustar no contrato individual de trabalho, alguns estudiosos chegaram a negar a existência do contrato em si, argumentando que lhe faltava o atributo da vontade. A partir daí decorreram diversas correntes: uns defendiam a ideia da relação de trabalho em substituição à nomenclatura “contrato de trabalho” ou “contrato de emprego”, abandonando a teoria contratualista. Outros, adotando esta corrente anticontratualista ou acontratualista, optaram por justificar a relação de emprego pela simples inserção do empregado no empreendimento do empregador. Neste sentido, o empregador não ajusta e não contrata o empregado, apenas o insere na instituição empregadora. E com isso, surge a teoria institucionalista, na qual são impostas regras ao empregado, no interesse da empresa.

A doutrinadora continua expondo sua perspectiva, colocando que, apesar das teorias acima mencionadas, estas não traduzem a realidade, pois quando o empregado aceita trabalhar numa empresa, sabendo das condições de trabalho e vantagens propostas, emite uma declaração de vontade, uma vez que não estava obrigado a tanto. (CASSAR, 2018)

Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 337) faz uma análise comparativa das teorias contratualistas tradicionais, argumentando que todas pecam pela incapacidade de apreender, na relação de emprego, qualquer elemento inovador em face do quadro teórico então existente no Direito Civil. Isto é, as teorias contratualistas tradicionais pecaram pela recorrente e frustrada tentativa de submeterem a fórmulas teóricas consolidadas um fenômeno até então desconhecido na história das formações econômico-sociais e, desse modo, sequer ventilado na evolução histórica dos institutos jurídicos.

Ao colocar que a relação jurídica inaugurada pelo contrato individual de trabalho seria um fenômeno historicamente novo, construído a partir da ruptura da sociedade servil e escravocrata do feudalismo europeu, Delgado (2017, p. 338) aponta precariedades nas formulações doutrinárias sobre a relação de emprego elaboradas a partir da clássica matriz teórica civilista.

O autor argumenta que para um fenômeno socioeconômico novo da relação de emprego, que se exprime em uma síntese jurídica singular, há de caber uma explicação teórica própria. Todavia, a respeito dos aspectos comuns da relação empregatícia com figuras jurídicas que lhe sejam correlatas, Delgado (2017, p. 339) admite que não se pode negar que a relação de emprego tem, efetivamente, natureza contratual. A crítica que faz é no que diz respeito às conclusões sobre o tipo de contrato configurado pela relação empregatícia que algumas teorias aplicam: arrendamento, compra e venda, etc.

Delgado conclui, por fim, que a natureza jurídica contratual se afirma por ser o elemento vontade essencial à configuração da relação de emprego. A presença da liberdade é o elemento nuclear que distingue o trabalho empregatício dos trabalhos servis e escravos, que lhe precederam na história das relações de produção ocidentais. (DELGADO, 2017, p. 339)

Verifica-se uma uniformidade da doutrina em considerar a relação de emprego contratualista e com fortes características de contrato de adesão, todavia Cassar (2018, p. 242) é enfática ao afirmar que, embora assemelhado, não se trata de contrato de adesão, pois é possível o empregado ter autonomia para ajustar benefícios acima da lei.

Ademais, a antiga concepção de que somente haveria contrato quando os sujeitos de direito, individualmente considerados, após discussão, debate e análise das propostas, conjugasse suas vontades para determinar o conteúdo do vínculo obrigacional criado por aquele pacto, há muito está superada pela moderna visão de que sempre haverá contrato quando houver a possibilidade de exercício da vontade, mesmo que esta seja limitada. (CASSAR, 2018, p. 242)

Após breve esclarecimento acerca das teorias que permeiam a relação jurídica inaugurada com o contrato individual de trabalho, faz-se necessária discussão sobre seu conceito, características, classificação e, em seguida, a extinção do contrato individual de trabalho.

3.1.1 Conceito

Partindo da definição legal de contrato de trabalho, tem-se o conceito da própria CLT, que define, em seu Art. 442, contrato de trabalho como "o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". Ocorre que, de acordo com a professora Alice Monteiro de Barros (2012), esta definição legal é criticada pela doutrina trabalhista, que argumenta que o contrato não corresponde à relação de emprego, apesar de dar origem a esta relação jurídica. A relação jurídica, por sua vez, é o vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregador, detentor do poder diretivo.

Passarelli, citado por Barros (2012), argumenta que a relação jurídico-trabalhista estabelece, por força de lei (art. 2º e 3º da CLT), a posição de poder de uma pessoa e a respectiva posição de dever de outra, para a tutela de um interesse, ou seja, o valor relativo que um determinado bem representa para o sujeito.

A partir das colocações acima, Barros propõe o seguinte conceito:

> O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica. (BARROS, 2012, p. 185)

Para Barros (2012), a nota típica do contrato de individual de trabalho é a subordinação jurídica. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

O contrato de trabalho é, portanto, um negócio jurídico bilateral em que os "interesses contrapostos" se acham presentes com mais intensidade do que em outros contratos e, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os contratantes, o conflito contratual acaba por se tornar a projeção de um conflito social. (BARROS, 2012)

Segundo Orlando Gomes o "contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador". (CASSAR, 2018, p. 508)

Para Délio Maranhão, citado por Cassar (2018, p. 508):

> o contrato de trabalho é todo aquele pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra. É o negócio jurídico de direito privado pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga à prestação pessoal, subordinada e não eventual de serviço, colocando sua força de trabalho à disposição de outra pessoa, física ou jurídica, que assume os riscos de um empreendimento econômico (empregador) ou de quem é a este, legalmente, equiparado, e que se obriga a uma contraprestação (salário).

Cassar (2018) analisa os dois conceitos acima, colocando que eles se completam: enquanto Orlando Gomes inclui o contrato de equipe, Délio Maranhão oferece uma definição mais detalhada do contrato individual de trabalho. A partir disso, conclui que o contrato de trabalho é resultado da soma dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, ou seja, é o ajuste expresso ou tácito, pelo qual uma pessoa física presta serviços a outra (pessoa física ou jurídica), sob subordinação e de forma não eventual, mediante o pagamento de salário e sem assumir os riscos do negócio. Esse contrato de trabalho pode ser individual ou plúrimo, este último também chamado de contrato de equipe.

3.1.2 Características

Para Martins Catharino, citado por Cassar (2018, p. 516), o contrato de trabalho (que, segundo ele, deve ser chamado de contrato de emprego) é:

> **bilateral** (direitos e obrigações recíprocos), **consensual** (nasce da vontade e da concordância das partes), **oneroso** (há contraprestação pelo serviço prestado), **comutativo** (cada parte sabe previamente seu direito em relação à outra, cujas obrigações são recíprocas e equivalentes), ***intuitu personae*** (pessoal, como consequência do caráter fiduciário da relação de emprego) em relação ao empregado e **de trato sucessivo** (o contrato não se exaure com a prática de um único ato, pois é de débito permanente). (grifo nosso)

Convém ressaltar que o caráter bilateral – ou sinalagmático – do contrato não se confunde com a comutatividade. Sinalagmático significa reciprocidade de obrigações, mas não quer dizer que estas sejam equivalentes, enquanto comutativo vem a ser aquele em que cada parte recebe da outra prestação equivalente e pode apreciá-la desde o início, porque assim foi ajustado. Nas palavras de Maria Helena Diniz, citada por Cassar (2018, p. 517):

> será comutativo o contrato a título oneroso e bilateral em que a extensão das prestações de ambas as partes, conhecida desde o momento da formação do vínculo

> contratual é certa, determinada e definitiva, apresentando uma relativa equivalência de valores (...)

Alguns autores criticam a característica de comutatividade do contrato de trabalho, uma vez que essa equivalência é meramente jurídica e não real. O trabalho humano não tem preço definido, pois a energia despendida não pode ser medida e valorada com precisão. Logo, não há equivalência real. Por isso, Evaristo Moraes Filho, citado por Cassar (2018), prefere utilizar a nomenclatura equipotência, que corresponde a uma equivalência fictícia.

Segundo a professora Cassar (2018), o autor Orlando Gomes aponta as mesmas características, acrescentando somente que o contrato de trabalho não depende de formalidade especial (não solene), salvo algumas exceções. Cassar concorda com esta opinião, todavia discorda de Gomes quando este coloca que o contrato é real, "uma vez que a obrigação de dar do empregador depende da obrigação de fazer do empregado, consistente na execução de um serviço." A doutrinadora discorda, justificando que durante a interrupção contratual a obrigação do empregador em pagar salários permanece, mesmo sem qualquer trabalho prestado pelo empregado, recomendando que a expressão de Gomes não deva ser empregada.

Já o autor Délio Maranhão, também citado pela professora Cassar (2018, p. 517), apresenta as seguintes características para o contrato de trabalho: contrato principal (podendo estar acompanhado de contratos acessórios, como, por exemplo, o contrato de depósito), de natureza privada com cláusulas de ordem pública (há um mínimo legal que deve ser respeitado pelas partes), *ituitu personae* ou personalíssimo, sinalagmático (obrigações contrárias e equivalentes), consensual (nasce da vontade das partes), de trato sucessivo (não acaba com a prática de um único ato) e oneroso (há contraprestação pelo serviço executado ou pelo tempo à disposição).

Com efeito, o contrato de trabalho é um contrato principal que gera obrigações e contratos acessórios, tais como: a) obrigações acessórias – previdenciárias, PIS, contribuições sindicais, assistência sindical, etc.; b) contratos acessórios que se extinguem automaticamente com o rompimento do vínculo de emprego: seguro de vida, locação de imóvel, fornecimento de utilidade como carro, laptop, celular, plano de saúde, previdência privada, comodato de ferramentas, etc. (CASSAR, 2018)

Além das características acima mencionadas, alguns autores, como Evaristo de Moraes, defendem, ainda, que o contrato de trabalho seria um contrato de adesão, já que o empregado estaria obrigado a aceitar as condições impostas pelo empregador. Todavia, como já discutido no item anterior, essa posição é criticada pela doutrina majoritária, uma vez que é possível

haver livre autonomia de vontade no ajuste de cláusulas que garantam direito acima da lei. Apesar de rara, a autonomia de fato existe, o que retira a característica de contrato de adesão. (CASSAR, 2018)

Barros (2012, p. 186) coloca que alguns autores acrescentam a alteridade entre as características do contrato de trabalho, o que significa ser o trabalho executado em favor de outrem, que aufere os frutos do trabalho de alguém e, portanto, deverá assumir os riscos do empreendimento.

3.1.3 Classificação

De acordo com Barros (2012, p.186), há uma extensa variedade de critérios para classificação dos contratos de trabalho. Eles podem se classificar, quanto à forma de celebração, em escritos ou verbais; quanto à regulamentação, em comuns e especiais; quanto ao local da prestação de serviços, no estabelecimento do empregador, externamente e no domicílio do empregado; quanto ao consentimento, em expressos ou tácitos; quanto à qualidade do trabalho, em manual, técnico e intelectual; quanto aos sujeitos, em contrato individual e contrato de equipe; quanto ao modo de remuneração, por unidade de tempo, por unidade de obra ou misto; quanto à duração, o contrato poderá ser determinado e indeterminado; e quanto ao fim ou quanto à índole da atividade, em doméstico, rural, urbano, marítimo, industrial e comercial.

A professora Vólia Bomfim Cassar (2018) especifica os contratos de trabalho considerando três aspectos principais: quanto ao tempo, em contrato por prazo determinado ou por tempo indeterminado; quanto aos sujeitos ativos, que considera o número de empregados, podendo ser individual ou de equipe; e quanto à continuidade, que pode ser contínuo ou intermitente.

Aprofundando-se nesta classificação, Cassar ressalta que, em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego e de sua natureza sucessiva, a regra geral, para a classificação quanto ao tempo de duração, é o prazo indeterminado, salvo ajuste expresso em contrário.

A doutrinadora argumenta que o contrato a termo é considerado prejudicial ao trabalhador, seja por impedir sua inserção na empresa de forma permanente, refletido no seu não comprometimento total com aquele emprego, seja por discriminá-lo frente aos demais empregados “efetivos”, pois normalmente o empregador dispensa tratamento distinto aos efetivos e aos “temporários”. O contrato por prazo determinado traz ao trabalhador

insegurança, já que tem ciência da data ou do momento da extinção do seu contrato. Com isso, o trabalhador busca todo o tempo nova colocação no mercado. Por conta disto, esta espécie de contrato constitui uma exceção ao princípio da continuidade da relação de emprego. (CASSAR, 2018)

A CLT considerou, em seu Art. 443, três hipóteses de contrato por tempo determinado, senão vejamos:

> Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por **prazo determinado** ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
> § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo **prefixado** ou da execução de **serviços especificados** ou ainda da realização de **certo acontecimento suscetível de previsão aproximada**.
> § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
> a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
> b) de atividades empresariais de caráter transitório;
> c) de contrato de experiência. (grifo nosso)

Cassar (2018, p. 563) explica as três hipóteses de contrato por prazo determinado da seguinte forma:

Termo prefixado – termo certo. As partes têm a certeza de que o evento ocorrerá, pois, o acontecimento que está vinculado à vigência do contrato é certo e, sabem exatamente quando isto se dará (dia, mês e ano);

Execução de serviços especializados – termo incerto. As partes têm certeza de que o evento irá ocorrer, mas não sabem quando isto se dará;

Realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada – a hipótese legal é motivo de grande controvérsia, pois, o legislador não deixa claro se ao se referir a "certo acontecimento", o legislador quis acolher o **termo incerto** ou a **condição resolutiva.**

O segundo tipo de classificação adotado por Cassar (2018) diz respeito aos sujeitos ativos do contrato, isto é, ao número de empregados, havendo o contrato individual de trabalho e o contrato de equipe. Considerando que conceitos e definições de contrato individual de trabalho já foram abordados exaustivamente nos tópicos anteriores, neste momento, tratar-se-á brevemente sobre o contrato de equipe.

Cassar (2018) coloca que este tipo de contrato é o ajuste efetuado entre empregador e um grupo de empregados reunidos espontaneamente para executarem determinada tarefa, serviço ou ofício conexo. Os trabalhadores se apresentam ao tomador de serviços como uma equipe que presta serviços afins. A reunião destes trabalhadores é espontânea, isto é, não foram selecionados pelo empregador um a um, já se apresentaram reunidos ao tomador dos serviços

– a equipe já vem pronta, formada. Caracteriza-se em um feixe de contratos individuais e independentes entre si. A extinção de um contrato ou a justa causa praticada por um empregado, ou, ainda, o pedido de demissão de um membro da equipe, não atinge o contrato dos demais. Por serem independentes e autônomos, o empregador deve assinar a carteira de cada empregado isoladamente, sendo todos os membros do grupo empregados do tomador, aplicando-llhes todas as regras da CLT.

Por fim, o último tipo de classificação adotado pela professora Cassar (2018) foi quanto à continuidade, isto é, o contrato de trabalho pode ser contínuo ou intermitente.

De acordo com Cassar (2018), contínuo é o que o tempo de serviço efetivou ou aquele em que o empregado está à disposição é computado como trabalho e remunerado. E intermitente é aquele que altera períodos de atividade e inatividade, sendo que estes últimos não são computados.

A regra geral é o contrato de trabalho contínuo, sendo o contrato intermitente um tipo especial, devendo ser escrito e anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Está previsto no §3º do art. 443 e é regido pelo artigo 452-A e seguintes da CLT. É garantido ao empregado intermitente o valor hora equivalente ao salário mínimo hora ou dia ou ao equivalente ao pago aos empregados que exerçam a mesma função. (CASSAR, 2018)

3.2 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Segundo Vólia Bomfim Cassar (2018), a terminologia genérica utilizada para este assunto é variada dentre os juristas, não havendo um consenso a respeito da matéria. Coloca que os professores Délio Maranhão, Hugo Gueiros, Gabriel Saad, José Rodrigues Pinto e Russomano usam a denominação “extinção”; já os autores Evaristo Moraes, Sérgio Pinto Martins e Otávio Bueno Magano preferem utilizar o termo “cessação”. Não obstante, Isis de Almeida e Süssekind adotam a terminologia “terminação”, expressão também utilizada pela OIT. Por último, e de forma isolada, o professor Orlando Gomes utiliza o termo “dissolução”. (CASSAR, 2018)

Por sua vez, a CLT utiliza diversas nomenclaturas empregando-as como sinônimas, tais como rescisão (Capítulo V, §2º do art. 477, 482, 483, 484), terminação e cessação (caput do art. 477), dissolução (art. 477, §2º). Portanto, a diferença entre os diversos vocábulos faz parte de um preciosismo, uma vez que todas se referem ao mesmo fato: extinção do contrato de trabalho. (CASSAR, 2018)

A extinção de um contrato de trabalho corresponde ao término das intenções que justificaram sua criação e seu desenvolvimento. Na cessação do vínculo contratual as partes verificam as pendências e os eventuais deveres impostos pela lei ou pelas cláusulas que elas próprias produziram, para ocorrer, por fim, o rompimento do vínculo ora contratado. (MARTINEZ, 2016)

O contrato de trabalho pode cessar por duas causas: a normal, quando ele é extinto em decorrência de ter atingido seu termo final ou de ter alcançado seus propósitos; e a excepcional, quando é dissolvido em virtude de causas ou fatores que o fazem terminar prematuramente. Essas causas e fatores que geram a dissolução por uma via excepcional é o escopo do presente item e será detalhado nos subtópicos a seguir.

3.2.1 Extinção normal do contrato de trabalho

A primeira forma de extinção, a chamada extinção normal, segundo definição de Martinez (2016, p. 1044), ocorre quando ele chega a seu termo final (quando alcança a data prevista para seu término) ou, ainda, quando são alcançados seus propósitos. Essas cessações normais ocorrem, em regra, diante de contratações por tempo determinado, recebendo o nome de extinção. É controvertida, entretanto, a existência de cessações contratuais por via normal em ajustes por tempo indeterminado.

3.2.2 Extinções anormais

De acordo com Martinez (2016), diz-se que um contrato cessa por via excepcional ou anormal quando a ruptura não é natural, e sim provocada. A intenção originária das partes é a de que um ajuste termine pelo alcance do termo ou pelo cumprimento dos objetivos contratuais. Tudo que foge a essa previsibilidade é considerado evento extraordinário, excepcional.

Os eventos excepcionais causam a dissolução do vínculo prematuramente, podendo ser classificada como resilição, resolução ou rescisão. (MARTINEZ, 2016). Devido ao escopo do presente trabalho, discutir-se-á apenas a respeito da classificação que trata da resolução do contrato de trabalho, uma vez que o tema é muito amplo, não sendo possível esgotá-lo neste tipo de trabalho acadêmico.

3.2.2.1 Resolução do contrato de trabalho

A resolução do contrato de trabalho, de acordo com Cassar (2018, p. 1009) "é a extinção do contrato por justa causa, falta grave ou culpa recíproca – arts. 482, 483 e 484 da CLT".

Martinez (2016) coloca que as causas listadas pela professora Cassar acima mencionadas tratam-se de condições resolutivas voluntárias, e acrescenta mais uma causa para este tipo de extinção anormal: o advento de uma condição resolutiva involuntária, como: a morte, motivo de força maior ou fato do príncipe.

No que diz respeito ao advento de condições resolutivas voluntárias, Martinez (2016) coloca que o contrato de trabalho pode ser terminado por inexecução faltosa de uma das partes, estando tais faltas graves expressamente previstas na CLT, nos arts. 482 (aquelas praticadas pelos empregados) e 483 (aquelas perpetradas pelos empregadores), em dispositivos esparsos da própria CLT ou em legislações extravagantes.

Quando o contrato é resolvido por inexecução faltosa, diz-se que o contrato foi dissolvido por justa causa, definido por Mascaro Nascimento citado por Martinez (2016, p. 1117), "a ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos, contrária aos deveres normais impostos pelas regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico". No objetivo de melhor entender as causas dessas violações serão analisadas nos próximos tópicos a resolução do contrato de trabalho por culpa do empregador e a resolução por culpa do empregado.

3.2.2.1.1 Resolução por culpa do empregador

O contrato é dissolvido por culpa – ou por justa causa – do empregador quando ele, no exercício de seu poder diretivo ou em atividades correlatas, viola um ou alguns deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo como princípio da boa-fé. Importa salientar que caberá ao empregado o ônus de demonstrar a existência da falta geradora da despedida indireta. Essa assertiva baseia-se no fato de o comportamento patronal lesivo ser fato constitutivo da pretensão do empregado. (MARTINEZ, 2016)

Provada a existência deste tipo de comportamento, fica autorizado o término contratual por culpa patronal. Se o operário, entretanto, não consegue demonstrar a culpa do empregador, o afastamento espontâneo do serviço será entendido como ato de

demissão, vale dizer, será entendido como resilição por sua própria iniciativa. (MARTINEZ, 2016)

As principais situações geradoras de resolução contratual por culpa do empregador estão contidas no art. 483 da CLT, nada obstante seja possível a evidência de outros tantos comportamentos em legislações extravagantes. Martinez listou as hipóteses a seguir como as mais relevantes sobre o tema, seja pela sua importância, seja pela freqüência jurisprudencial: serviços superiores às forças do empregado; serviços defesos por lei; serviços contrários aos bons costumes; serviços alheios ao contrato; rigor excessivo; perigo manifesto; inadimplemento contratual por redução do trabalho; inadimplemento contratual por mora salarial; ofensas físicas e morais; e assédio moral.

3.2.2.1.2 Resolução por culpa do empregado

O contrato é dissolvido por culpa – ou por justa causa – do empregado quando ele, no exercício de seu trabalho ou em atividades correlatas ao serviço, viola um ou alguns dos deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo como princípio da boa-fé. (MARTINEZ, 2016)

Caberá ao empregador o ônus de demonstrar a existência da falta geradora do desligamento por justa causa, uma vez que a falta grave é um elemento imprescindível à pretensão do empregado que se afirma desligado sem justa causa. (MARTINEZ, 2016)

As principais situações geradoras de resolução contratual por culpa do empregado estão contidas no art. 482 da CLT, nada obstante sejam evidenciadas outras em dispositivos esparsos da própria CLT ou em legislações extravagantes. O professor Martinez (2016) lista, como hipóteses mais relevantes, as seguintes: ato de improbidade; incontinência de conduta; mau procedimento; negociação habitual como ato de concorrência ao empregador; negociação habitual como ato prejudicial ao serviço; condenação criminal; desídia; embriagues habitual ou em serviço; violação de segredo da empresa; indisciplina e insubordinação; abandono de emprego; ofensas físicas e morais; prática constante de jogos de azar; atos atentatórios à segurança nacional; e inadimplemento contumaz.

4 DISPENSA POR JUSTA CAUSA: TAXATIVIDADE, DIREITOS DOS EMPREGADOS E NOVA MODALIDADE PREVISTA PELA REFORMA TRABALHISTA (ART. 482, “M”, DA CLT)

4.1 JUSTA CAUSA

A justa causa trata-se de um direito do empregador em dispensar o empregado, quando este comete uma falta grave. Este procedimento esta tipificado em lei, e ocasiona o término do vínculo empregatício.

4.1.1 Conceito

A justa causa é conceituada como a razão que justifica o fim do contrato de trabalho, regulada no artigo 482 da CLT. A dispensa por justa causa deve ocorrer de forma excepcional e a inciativa da resilição contratual deve partir da parte que se sentir prejudicada. Para que seja reconhecida, é necessário que o ato praticado esteja previsto em lei como justa causa, isto é, estando definidos no rol taxativo trazido pelo artigo citado acima. O termo justa causa é utilizado por parte da doutrina como sinônimo de falta grave, ou seja, ato praticado pelo empregado que venha a justificar sua dispensa, portanto cessando o vínculo empregatício. (GIGLIO,1996)

A doutrina e a jurisprudência, em alguns casos, reconhecem a existência de um poder disciplinar do empregador, derivado do poder diretivo, que autoriza a aplicação de penalidades ao empregado faltoso. A expressão *justa causa* designa nada mais do que um inadimplemento, praticado por um dos contratantes, que autoriza a resolução do contrato do trabalho, sem ônus para o denunciante, é uma forma de dispensa que decorre de um ato grave, ato esse praticado pelo empregado. Este ato deve estar tipificado em lei. Quando o ato é praticado pelo empregador, dá-se o nome de rescisão indireta (CAIRO JR.,2017)

Inteirar-se sobre a justa causa na relação trabalhista é de extrema relevância, tanto para o empregado, quando para o empregador. Trata-se no rompimento do contrato de trabalho de forma atípica, em decorrência de um ato grave previsto no rol taxativo da CLT. Segundo Barros (2011, p.702) “ a justa causa é uma 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."

Na visão de Giglio (2000, p. 12) a justa causa é “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao abordar as transgressões praticadas pelo trabalhador, traz concepção de falta grave, tipificado em seu artigo 493: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”.

A respeito da terminologia empregada entre a expressão justa causa ou falta grave, Giglio (1992) esclarece:

> Justa causa sempre nos pareceu uma expressão infeliz, porque causa não tem nela sentido jurídico, mas popular, e justa (ou injusta) poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da recisão, nunca o próprio motivo ou a causa. Assim, a justa causa não seria nem justa, nem causa, e melhor andaríamos se a ela nos referíssemos, seguindo o exemplo da lei, como motivo da recisão. Não menos infeliz é a expressão falta grave, onde o primeiro termo não significa ausência, carência ou escassez e sim engano, falha, defeito ou infração. E grave, no sentido de importante, intensa ou grande, deve ser toda e qualquer infração, pois as veniais não caracterizam sequer justa causa, como se verá. Via de consequência, afirmar-se que alguém cometeu falta grave não teria, a rigor, o sentido técnico pretendido, ensejando dúvidas.

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

4.1.2 Elementos da justa causa

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

O elemento subjetivo é a vontade do empregado, e pode ser verificado se agiu com culpa, que são negligência (falta de cuidado), imprudência (assume o risco), imperícia (falta de habilidade) ou com dolo, se o obreiro realmente teve o intuito de fazer o ato. Outros elementos subjetivos são a personalidade do agente, seus antecedentes, seu grau de instrução ou de cultura, sua motivação, etc. (MARTINS,2010)

Os elementos objetivos são diversos e devem ser elencados para um melhor entendimento

4.1.2.1 Tipicidade

O primeiro deles diz respeito a tipicidade, ou seja, a justa causa deve estar tipificada em lei, é a aplicação da regra do *nullum crimen nulla poena sine lege*.

As justas causas por terem uma relevância na vida profissional dos trabalhadores, são consideradas fatos típicos. Portanto, assim como um crime só é considerado como tal, se estiver expressamente previsto em lei penal, só serão consideradas justa causas as que estiverem tipificadas nas leis trabalhistas. (GONCALVES,1993)

No mesmo sentido, Giglio diz que o legislador trabalhista optou o pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, ou seja, apenas serão invocados os motivos relacionados em lei, não podendo outro ser usado para justificar a falta grave. Desse modo, foi adotado um princípio semelhante ao Direito Penal: não há justa causa sem prévia previsão legal expressa. (GIGLIO, 1996)

4.1.2.2 Gravidade

A gravidade do ato é um pressuposto importante a ser considerado para aplicação da justa causa. Um pequeno ato faltoso, não dá validação a demissão por justa causa. Quando o trabalhador comete uma falta leve, esta não deve ser motivo para sua demissão, visto que é necessária uma falta grave para sua aplicação, com base no requisito da gravidade. Podemos usar como exemplo um trabalhador que tem um histórico de pontualidade e em um dia excepcionalmente poucos minutos atrasado, esta falha deve ser considerada como leve, por se tratar de um fato isolado. (CISNEIROS,2016)

As punições aplicadas ao empregado podem ser caracterizadas como leves ou graves, conforme o ato praticado pelo infrator. As penas a serem atribuídas partem de simples advertência verbal ou advertência escrita, suspensão a nível disciplinar por até 30 (trinta) dias, multa e por fim a demissão.

A falta grave se refere a violação dos deveres do empregado para com o empregador, conforme trata o artigo 493 da Consolidação das Leis do Trabalho: “Art. 493 - Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado. ” (BRASIL, 1943)

A intensidade dessa falta deve ser levada em consideração para a sua aplicação, o que se conhece como gravidade do ato faltoso, como podemos observar em decisões jurisprudenciais como esta do TRT-1:

> JUSTA CAUSA. GRAVIDADE DO ATO FALTOSO. A justa causa é a pena máxima aplicada a um empregado e por este motivo ela deve ser grave suficiente e robustamente comprovada, sob pena de macular a ficha funcional de um empregado, não se admitindo a possibilidade de pairar qualquer dúvida a respeito de sua justiça, no convencimento do julgador, devendo ser sopesada a gravidade do ato faltoso. (TRT-1 - RO: 11270063200950100 61 RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 27/03/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 2012-04-17)

Para analisar a gravidade da falta há de se levar em conta aspectos subjetivos, pois a intensidade da gravidade está diretamente ligada com a quebra de confiança do empregador para com o empregado. Sem essa confiança torna-se virtualmente impossível a subsistência da relação de emprego. A união entre elementos subjetivos e objetivos são necessários para examinar a gravidade do ato praticado. (GIGLIO, 2000)

4.1.2.3 Imediatidade

A iniciativa de rescisão contratual por justa causa deve partir do lado que se sentir lesado. Como é previsto em lei, quando a falta for praticada pelo empregado, o empregador deve de imediato, ao tomar conhecimento da mesma, tomar as providências cabíveis. Portanto, o empregador não pode deixar a punição para quando achar conveniente, pois estará ferindo o princípio da imediatidade. (BADIÃO,2005)

A imediação é um requisito objetivo fundamental para a aplicação da sanção ao empregado. Esta deve ser aplicada com maior a rapidez possível, de preferência logo após o empregador reconhecer o ato. O empregador deve abrir uma sindicância para apurar os fatos, e a partir da sua conclusão, será aplicada a penalidade cabível. Se por acaso o empregador não realiza esse procedimento, ocorre uma presunção de que a falta não foi tão grave, havendo então o perdão tácito do empregador para com o ato praticado. Portanto deve ser reconhecida a atualidade na punição do empregado, pois a falta não punida, considera-se perdoada pelo empregador. (MARTINS,2010)

No mesmo sentido colhe-se o entendimento do TRT-3 :

> JUSTA CAUSA. PRESSUPOSTOS. IMEDIATIDADE. A dispensa por justa causa, como medida extrema a impedir o normal prosseguimento da relação de emprego, deve ser cabalmente comprovada, além de ser necessário o atendimento a requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, dentre os quais o nexo de causalidade entre a falta cometida e a penalidade aplicada, a adequação entre a falta e a pena, a atualidade e a gravidade do ato faltoso. No que tange à imediatidade, tem-se que a justa causa deve ser atual para justificar a despedida. Assim, cometida a falta, o empregador deve providenciar a punição disciplinar do empregado, dentro de um prazo razoável, a partir do momento em que o fato lhe chegou ao conhecimento.(TRT-3 - RO: 00100188620195030105 0010018-86.2019.5.03.0105, Relator: Convocado Vicente de Paula M.Junior, Primeira Turma)

Em empresas públicas ou mesmo em grandes empresas privadas, deve ser considerado a demora para apuração da sindicância ou inquérito interno, devido a burocracia que existem nesses exemplos, porém, ao final da apuração dos fatos deve ser-se aplicar a pena imediatamente, sob o risco de descaracterização pela ausência da imediação. (MARTINS,2010)

4.1.2.4 Determinância ou Causalidade

A resolução contratual deve estabelecer vínculo direto com a falta cometida. Uma falta que já tenha sido perdoada não pode ser levantada como justificativa para a extinção do contrato de trabalho. Além disso, uma falta não pode ser motivo para mais de uma punição, conforme o princípio *non bis in idem*. (CAIRO JR, 2017)

A pratica faltosa tem de ser também efetivamente a causa da demissão do empregado, e esta deve ser efetivamente a consequência do ato faltoso. Fica vedado ao empregador valer-se de uma infração qualquer para romper o vínculo empregatício de um empregado que já seria despedido, por outros motivos, mesmo que nenhuma falta houvesse cometido. Muitos empregadores chegam a despedir primeiro o empregado, para depois procurar o "motivo", que se invocado, lhes dê a oportunidade de reduzir as indenizações devidas. (GIGLIO,1996)

O professor NASCIMENTO (2003, p.476) leciona sobre o tema:

> A causalidade, que é o nexo de causa e efeito entre a justa causa e a dispensa, observada com maior rigor nos sistemas jurídicos em que o empregador é obrigado a fornecer por escrito ao empregado o motivo da dispensa sem a possibilidade de alegar outro em juízo.

Logo, o aplicador deverá comprovar nexo causal entre o ato faltoso e a pena aplicada, a fim de que seja preenchido tal requisito, ficando vedado alegar qualquer outro motivo para o termino do contrato por justa causa.

4.1.2.5 Taxatividade

O direito do trabalho possui três sistemas quanto à classificação da justa causa, no que tange a taxatividade, são eles: o genérico, o taxativo e misto.

O sistema genérico encontra-se nas legislações que permitem o despedimento do empregado sem deixar claro as hipóteses em que seja configurada a justa causa. Estabelece tão somente uma regra geral e abstrata sobre o assunto. Nesse sistema o Judiciário busca analisar cada caso concreto, usando o critério subjetivo do julgador. A lei não especifica as hipóteses de justa causa, portando há que se dizer que o legislador não procurou fixar tais hipóteses, pois acreditaria que seria impossível definir todos os casos. (MARTINS,2010)

O sistema taxativo, como o próprio nome sugere, o legislador buscou taxar as hipóteses que se configuram a justa causa. Sendo assim, normas coletivas, regulamentos de emprestas ou outras normas não poderão tratar possibilidades de justa causa, sendo estas guardadas exclusivamente à lei. Os tribunais ficam limitados a trabalharem dentro de um critério rígido, para a fixação da justa causa, trazendo uma maior segurança e proteção ao trabalhador. A ressalva a esse sistema fica por conta do argumento de que a lei amplia as hipóteses enquadrando outros tipos de justa causa, ainda que o rol seja taxativo. (MARTINS,2010)

O sistema misto, trata-se da união entre o sistema taxativo e o genérico. Apesar de ele determinar taxativamente as hipóteses de justa causa, a subjetividade também tem forca nas decisões dos tribunais, permitindo enquadrar diversas situações na especificação da lei. (MARTINS,2009)

A doutrina é praticamente unânime ao definir o sistema brasileiro como taxativo. O legislador optou pela enumeração rígida das justas causas, o que implica em só se admitir os motivos tipificados na lei para justificar a rescisão contratual. Tal princípio é semelhante ao vigente no Direito Penal, não há crime sem que haja previsão legal expressa, assim também é a adotado para justa causa. (GIGLIO,1996)

Apesar da taxatividade do artigo 482 da CLT, a própria Consolidação prevê outras justas causas. Os doutrinadores concordam na taxatividade do artigo 482 da CLT, o que acontece é que essas outras hipóteses estão abrangidas na redação de forma genérica do art.482, por exemplo: a falta de pagamentos de dívidas do empregado bancário (CLT, art.508) poderia ser enquadrada como indisciplina, na letra “h” do art.482; o art.432, §2º, que trata de caso específico de desídia do menor aprendiz, pode ser abrangido na letra “e” do art.482, desídia no desempenho das respectivas funções. Portanto, as justas causas, deslocadas em dispositivos

esparsos tem sua menção perfeitamente dispensável, por estarem enquadradas de forma genérica ao rol taxativo. (GIGLIO,1996)

4.1.3 Hipóteses legais

A Consolidação das Leis Trabalhistas traz em seu artigo 482 o rol taxativo de hipóteses de justa causa:

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

Vejamos então as particularidades de cada alínea nos tópicos a seguir.

4.1.3.1 Ato de improbidade

O conceito de improbidade está diretamente ligado ao conceito de desonestidade, que em sentido mais abrangente compreenderia a maioria das justas causas, o que invalidaria o rol do artigo 482 da CLT. No entanto a doutrina e jurisprudência entendem que apenas as manifestações do trabalhador que atentem contra bens materiais serão classificadas como justa causa por improbidade. (GIGLIO,1996)

O ato motivador da falta grave pode ocorrer com furto, roubo, apropriação indébita de materiais da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, apropriação indébita de materiais da empresa, o empregado justificar suas faltas com atestados médicos falsos, não sendo necessário ser feito boletim de ocorrência para a ser reconhecida a falta, inclusive, o valor da coisa subtraída não interfere na aplicação. (MARTINS,2010)

A doutrina majoritária tem o posicionamento no sentindo de que os atos de improbidade se estendem àqueles praticados fora do ambiente de trabalho, porém a jurisprudência tem decisões contrárias, limitando-se apenas ao âmbito das relações laborais, interpretando a regra celetista. (CAIRO JR, 2017)

4.1.3.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

Tratam-se de duas justas causas que por apresentar proximidade estão unidas no mesmo inciso, o mau procedimento de forma mais genérica e a incontinência de conduta de forma mais específica.

A incontinência da conduta está diretamente ligada a desregramentos do empregado no que diz respeito a vida sexual. Segundo Martins (2010, p.378) “Caracteriza-se incontinência de conduta quando há assédio sexual de uma pessoa a outra, que não corresponde a corte, ficando esta constrangida, por inexistir reciprocidade. ”

O mau procedimento está relacionado a inobservância, por parte do empregado, das regras morais de relacionamento interpessoal. É reconhecido como forma mais genérica, por se tratar de um conceito abrangente, que se configura pelo ato faltoso grave, praticado pelo empregado, que não esteja previsto nas demais alíneas do artigo 482 da CLT. Para Giglio (1996, p.91) “Classificam-se como mau procedimento o uso de baixo calão as intrigas e os mexericos, e as brincadeiras de mau gosto. ”

4.1.3.3 Negociação habitual

A negociação habitual diz respeito a atividades do empregado, de cunho comercial, industrial, rurais, e entre outras, sem a permissão do empregador, praticada habitualmente que constituam ato de concorrência à empresa ou prejudicial ao serviço. É necessária a não permissão por parte do empregador, caso isso aconteça, fica descaracterizada a falta grave. (GIGLIO, 1996)

A concorrência com o seu empregador ou que o prejudique, fica proibido por lei. Nada impede o trabalhador ter outro emprego, porém, essa atividade não pode concorrer de forma desleal ou levar prejuízo ao seu serviço. (MARTINS,2010). Segundo Cairo Jr (2017, p.801) "Para ser considerada como justa causa, a negociação deve ser: habitual e sem permissão do empregador; constituir ato de concorrência à empresa; ou for prejudicial ao serviço. "

A respeito do tema o TRT 11ª Região decidiu:

> RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. JUSTA CAUSA. NEGOCIAÇÃO HABITUAL. CONFIGURAÇÃO DE FALTA GRAVE PELO EMPREGADO. A confiança entre patrão e empregado é um dos pilares da relação de emprego. Sob essa ótica, dar emprego seria confiar a terceiro o seu patrimônio, para que este produza mais riquezas e seja remunerado por isso. Portanto, se não há confiança, não pode subsistir a relação de emprego. Nos termos do artigo 482, c, da CLT, configura-se justa causa 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. A reclamada se desincumbiu do ônus de provar o fato modificativo/extintivo do direito do autor. Recurso conhecido e não provido. (TRT-11 00000436220175110016, Relator: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Gabinete da Desembargadora Ruth Barbosa Sampaio)

Como visto, ao quebrar o vínculo de confiança entre patrão e empregado, um dos pilares da relação de emprego, através negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, fica nítida a configuração da falta grave do empregado.

4.1.3.4 Condenação criminal

Para haver esta justa causa é preciso que a condenação criminal tenha sido transitada em julgado, ou seja, é condição precípua para caracterização do ato faltoso. O simples fato de estar sendo processado criminalmente não determina a falta. (BADIÃO,2005)

A doutrina entende que a condenação criminal em si não caracterizaria a justa causa, visto que não houve prática do ato faltoso, mas como a pena impede que o empregado preste os serviços contratados, o legislador autoriza a rescisão contratual. Quando houver a suspensão da execução da pena, sendo possível o empregado voltar ao trabalho, não há o que se falar em justa causa. Portanto, das diversas espécies de penas criminais, apenas as privativas de liberdade e direitos caracterizam a justa causa. (GIGLIO,1996)

4.1.3.5 Desídia

O contrato de trabalho se baseia numa troca de obrigações por parte do empregado e do empregador. Cabe ao empregado, como função principal, prestar serviços ao seu empregador, devendo esta ser cumprida com atenção aos deveres de diligência e subordinação. A prestação do serviço deve ser feita conforme foi convencionado no contrato de trabalho, seguindo o princípio da boa-fé que norteia todos os contratos, sob pena de desídia do empregado. (CAIRO JR,2017)

Entende-se por desídia o ato contrário ao seu dever de diligência. Desídia significa preguiça, indolência, omissão, descuido, desinteresse, falta de vontade ou má vontade. Trata-se da justa causa mais comum e se assemelha com o instituto da culpa do Direito Penal, caracterizada pela imprudência, negligencia e imperícia. (GIGLIO,1996)

Em regra, uma só falta ocasional não é suficiente para caracterização da desídia, pois o ato faltoso pode ter sido provocado por uma situação isolada ou uma indisposição passageira, por exemplo. No entanto, excepcionalmente se a falta possuir uma alta gravidade, a jurisprudência entende como desídia um único ato faltoso. Martinez (2016 p.1135) "Excepcionalmente pode-se falar em desídia por atos únicos se estes, por descuido do agente, produzirem efeitos excepcionalmente devastadores, sendo exemplo disso a perda de um prazo importante por parte de um empregado incumbido de agendar compromissos do empregador. "

4.1.3.6 Embriaguez habitual ou em serviço

Tratam-se de duas justas causas com a mesma origem, porem se manifestam de maneiras diferentes. O termo embriaguez, remete a ingestão de bebida alcoólica, porem como várias outras substancias toxicas produzem efeitos similares, ou seja, tiram o indivíduo do seu estado normal, o legislador buscou abranger essas substancias, caracterizando essa justa causa também com a ingestão de outras drogas, que não o álcool. (GIGLIO,1996)

A embriaguez é um estado de excitação e de descoordenação dos movimentos provocado pelo consumo exagerado de bebidas alcoólicas ou de outras substâncias tóxicas. A embriaguez é um fundamento para justa causa, pois, além do empregado embriagado não produzir como deveria, ele leva possíveis riscos para si, seus companheiros de trabalho e para a empresa. O empregador deixa de confiar em seu empregado, abalando a confiança necessária para relação de emprego. (MARTINS,2010)

A embriaguez habitual trata-se daquela que acontece fora do ambiente de trabalho, na vida privada do empregador, é um desvio de conduta que traz reflexos na relação trabalhista. Por se tratar de uma doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde, o motivo causaria o afastamento do empregado para tratamento médico e a suspensão do contrato de trabalho. (CAIRO JR, 2017)

Já a embriaguez em serviço é aquela em que o empregado realiza no ambiente laborativo e não necessita de habitualidade, uma única vez já enseja a justa causa. Para Giglio (1996, p.176) “Entende-se como tal, porém, também a do empregado que se apresenta para o serviço embriagado, muito embora não chegue a caracterizar justa causa. ”

4.1.3.7 Violação de segredo da empresa

Comete a falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga patentes de invenção ou de uso ou conhecimento exclusivo da empresa sem autorização. Pode ser entendido como segredo da empresa aquilo que for referente à produção ou ao negócio e do conhecimento de poucos, os quais não devam ser revelados, pois trariam prejuízos à empresa. (GIGLIO,1996)

Caso seja comprovada a violação, o empregado deverá ser afastado de imediato e será declarada a rescisão do contrato de trabalho. Segundo Badião (2005, p.83) “Caso haja prejuízo, a empresa deve propor civilmente o ressarcimento perante o Juízo comum. Nesta faltam o dolo é inarredável, ainda que apenas tentado ou consumado”.

4.1.3.8 Ato de indisciplina e de insubordinação

A alínea “h” traz dois tipos de justas causas acopladas, ato de indisciplina de forma mais genérica e insubordinação de forma mais específica. O empregador tem o exercício do seu poder diretivo, o qual lhe confere a prerrogativa de editar direitos e deveres a seus subordinados, respeitando os limites estabelecidos pelo Estado. Estes limites podem ser observados no que diz respeito aos direitos trabalhistas típicos, que estão regulados pela CLT, e os direitos inespecíficos, que tratam da proteção a dignidade do ser humano. (CAIRO JR, 2017)

O ato de indisciplina configura-se de forma mais ampla, trata-se do descumprimento de ordens ou determinações gerais. Conforme Badião (2005, p.85) “A indisciplina é falta de

natureza genérica, infringindo a ordem geral da empresa, cabendo o rito da advertência, suspensão, e finalmente, a justa causa".

No que se refere à insubordinação, trata-se de uma falta mais especifica, um descumprimento de ordens pessoais de serviço especificas. Para Cairo Jr (2017, p.803) "Significa que o empregado simplesmente deixa de executar uma ordem que lhe fora dirigida pelo empregador ou por seus prepostos".

Sobre o tema decidiu o TRT-10ª Região, citado por BADIÃO (2005, p.86):

> "É assente na doutrina e na jurisprudência que não é todo ato de insubordinação ou indisciplina que dá ensejo à penalidade máxima. Impõe-se que a conduta do empregado, pela sua gravidade, torne incompatível a relação empregatícia, o que há de ser aferido em cada caso concreto. Embora a lei não imponha a gradação de penalidades, a construção doutrinária e jurisprudencial a recomenda até porque a graduação é sócio-educativa e permite aferir-se com mais acuidade e segurança se o empregado de fato é incorrigível, o que só é possível pela reiteração das infrações e gradação das sanções impostas. Comprovada por prova testemunhal que a conduta do reclamante era tolerada pela empresa, afigura-se exacerbada a pena máxima aplicada ao obreiro mormente porque ausente mácula na vida profissional do reclamante e inexistente prejuízo à empresa pela conduta do empregado. (TRT-10ªR-T-RO nº395/98- Rel. Juiz João Mathias de Souza Filho – DJDF 26.06.98-pág.18) "

Deve-se analisar cada caso concreto afim de se obter uma razoabilidade quanto a aplicação da penalidade cabível.

4.1.3.9 Abandono de emprego

O abandono de emprego é caracterizado pela ausência do empregado por determinado espaço de tempo. A jurisprudência entende que ato faltoso ocorre quando da ausência injustificada ultrapassa o período de 30 (trinta dias). O Tribunal Superior do Trabalho (TST) fixou em sua súmula nº 32 que para o empregado que não retorna injustificadamente de 1 (um) benefício previdenciário, ao receber a aptidão para o trabalho pela junta médica do INSS, por 1 (um) prazo de 30 (trinta dias) é considerado abandono de emprego. Logo, a ausência ao serviço deve se dar de forma injustificada e com intenção deliberada de deixar o serviço. (CAIRO JR, 2017)

4.1.3.10 Ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, empregador ou superior hierárquico

São considerados nesta hipótese de justa causa a injúria, calúnia ou difamação, a par da agressão física, praticadas contra colegas ou terceiros, no âmbito do estabelecimento

empresarial. Esse dispositivo legal abrange tanto as ofensas morais como as físicas. (MARTINS, 2010)

O ato faltoso deve ocorrer no ambiente de trabalho, segundo Badião (2005, p.99) "A falta não se caracterizará sem que haja cristalina agressão a honra e/ou lesão física na vítima, que pode ser qualquer pessoa, desde que a mesma ocorra no local de trabalho. O dolo é inarredável. "

O texto traz a excludente da legítima defesa, o qual segue os moldes do Direito Penal. Conforme Giglio (1996, p.290) "As ofensas físicas são legitimas se praticadas por quem usa moderadamente, dos meios necessários para repelir injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem".

A alínea "k" se diferencia da "l" pelo o sujeito que recebe a ação, pois o texto traz a distinção entre qualquer pessoa e empregador ou superior hierárquico.

4.1.3.11 Prática constante de jogos de azar

Este alto faltoso trazido pela CLT se refere ao empregado que tem a prática constante de jogos de azar. Estes jogos de azar devem ser proibidos pela legislação pátria ou considerados contravenção penal, como exemplo temos jogo do bicho e os caça-níqueis. (CAIRO JR, 2017)

Para ser caracterizada a falta deve haver habitualidade na prática, constância, pois a doutrina entende que o empregado que tem o vício no jogo coloca em risco a confiança essencial para a manutenção do vínculo empregatício. Nas palavras de Oliveira (2003, p. 293) "só é caracterizada justa causa o jogo de azar praticado constantemente, ou seja, quando provada sua habitualidade"

4.1.3.12 Atos atentatórios à segurança nacional

O parágrafo único do artigo 482 da CLT foi acrescentado pelo Decreto-lei nº 3, de 27-1-1966. Os atos atentatórios à segurança nacional podem ou não ter uma relação de trabalho, devendo ser apreciada por meio de inquérito administrativo, podendo ser praticada em serviço ou fora dele, (FERREIRA, SANTOS 2006).

A Lei de Segurança Nacional é a Lei nº 7.170, de 14-12-83 traz alguns exemplos de atos atentatórios a segurança nacional, como terrorismo e malversação da coisa pública.

4.1.4 Efeitos da Justa Causa

A justa causa por se tratar da penalidade máxima aplicada ao empregado, este acaba perdendo alguns direitos que teria, caso a extinção no contrato de trabalho ocorresse sem a justa causa. Com a extinção do contrato de trabalho por justa causa, o trabalhador não fará jus a indenização, aviso prévio, décimo terceiro salário e férias proporcionais. Além da perda das verbas, o trabalhador não poderá movimentar os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que ficarão retidos para levantamento, caso ocorra causa futura superveniente e não receberá a multa de 40% do FGTS. (BARROS,2012)

Contudo, o empregado dispensado por justa causa fará jus ao saldo de salário referente ao período trabalhado que não tenha sido remunerado, e a indenização das férias não gozadas, acrescidas do terço constitucional, simples ou em dobro, se devidas.

4.2 NOVA MODALIDADE PREVISTA PELA REFORMA TRABALHISTA (ART. 482, "M", DA CLT)

A reforma trabalhista, lei nº 13.467/2017 trouxe para o contexto do contrato de trabalho uma nova modalidade para a rescisão motivada. Conforme a alínea "m" do art.482 da CLT, constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho a "perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado"

O contrato de trabalho pode exigir uma especificação quanto a função estabelecida para o empregado, como por exemplo "Professor" ou pode conter uma classificação mais imprecisa quanto à função, como "Serviços Gerais". Mesmo na função de Professor, a precisão não é absoluta, pois existem diversas espécies de professores, de disciplinas incontáveis. (DELGADO; DELGADO,2017)

O exercício de várias profissões não exige, indispensavelmente, uma prévia habilitação legal. Em outras profissões a falta da habilitação poderá constituir apenas infração administrativa, não impedindo o empregado de exercer a profissão. Sobre o assunto temos a sumula 301 do TST: "O fato de o empregado não possuir diploma de profissionalização de auxiliar de laboratório não afasta a observância das normas da Lei n. 3.999, de 15.12.1961, uma vez comprovada a prestação de serviços na atividade". No entanto algumas há profissões que exigem a habilitação para serem praticadas, e a perda desta torna inviável o cumprimento

do contrato de trabalho. É o caso, por exemplo, de um advogado tem sua carteira da OAB cancelada ou um motorista que perde a sua CNH. (DELGADO; DELGADO,2017)

Como já visto no presente trabalho, para a caracterização da justa causa, por ser a penalidade máxima aplicada ao empregado, deve-se levar em conta todos os elementos que a lei pressupõe, sendo eles subjetivos e objetivos. No caso do novo tipo jurídico da alínea "m" do artigo 482 da CLT, não seria diferente. Tem-se os elementos objetivos presentes no caso, como a tipicidade, agora adicionada com a alínea "m" e a gravidade da falta. Já no tocante aos elementos subjetivos, referentes a vontade do empregado, chama atenção a letra da lei que fala em "conduta dolosa do empregado".

Segundo o código penal o dolo é caracterizado quando o agente que quis o resultado ou assumiu o risco de produzi-lo. Vale observar que o legislador fez constar o termo "conduta dolosa", sendo o dolo no sentido lato sensu, admitindo o dolo direto, quando o empregado age intencionalmente; ou eventual, quando o empregado assume o risco como, por exemplo, dirigir alcoolizado. (GUTIERRE, 2019)

Um bom exemplo para aplicação desta nova modalidade de justa causa certamente é o motorista profissional, que tem sua carteira de habilitação cassada por decorrência de multas de transito. Fica evidente que o exercício da sua função está comprometido, uma vez que sem sua habilitação, o empregado fica impedido dirigir, conforme o CTB, logo o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho, por justa causa. Da mesma forma, ocorre em falta grave um médico que seja punido com a cassação ou suspensão do seu registro profissional ou um advogado que tenha sua carteira da OAB cassada ou suspensa. (FONSECA, 2018)

Apesar da falta de tipificação até o momento, a jurisprudência majoritária já vinha decidindo no mesmo sentido da nova norma, caracterizando a aplicação justa causa para perda de habilitação, porém, haviam algumas pequenas discordâncias jurisprudenciais, o que deverá ser sanado com a adição da alínea "m" do 482 da CLT. Vejamos como o TRT/SP decidiu:

> "JUSTA CAUSA. MOTORISTA. NÃO OBSERVÂNCIA ÀS LEIS DE TRÂNSITO EM VEÍCULO DE USO PARTICULAR. SUSPENSÃO DA CARTEIRA DE HABILITAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE DE MANUTENÇÃO DO CONTRATO PELA RE. Incorre em falta grave, ensejadora da demissão por justa causa, o empregado que, exercendo a função de motorista, tem a sua carteira de habilitação suspensa pelo órgão competente em face do cometimento de infração gravíssima às normas de condução de veículo previstas no Código Nacional de Trânsito - CNT. Neste contexto, incensurável a sentença que reconheceu a ocorrência da justa causa como motivo do desligamento do reclamante, pois não poderia a empresa agir de outra forma diante da negligência com que se houve o empregado no cumprimento das regras de trânsito, que culminou com a suspensão da CNH, sendo irrelevante o fato da infração ter sido cometida quando se encontrava conduzindo veículo particular, porquanto a pena que lhe foi imposta repercutiu, inegavelmente, em seu

> contrato de trabalho, uma vez que resultou na suspensão de documento obrigatório para o exercício das funções de motorista. Impossível, assim, a manutenção do liame empregatício. Recurso do reclamante a que se nega provimento". (PJe-JT TRT/SP 10003961220145020705 - 13ªTurma - RO - Rel. Cíntia Táffari – DEJT 08/09/2015).

No mesmo sentido:

> "JUSTA CAUSA – NULIDADE – SUSPENSÃO DA HABILITAÇÃO Acrescento, em face das alegações recursais, que o recorrente não ofereceu argumentos de fato ou de direito capazes de afastar os fundamentos da r. decisão objurgada. Com efeito, o recorrente reconheceu que foi contratado na função de motorista, mas teve sua carteira nacional de habilitação suspensa por 60 dias. Evidenciado, pois, que o reclamante cometeu as infrações indicadas na defesa, e que ele não poderia mais dirigir, ante o número de pontos em sua CNH, por descumprir a legislação de trânsito. Trata-se, pois, de comportamento negligente e desidioso do reclamante, que não verificou a documentação necessária para o exercício da função para a qual fora contratado. O empregador não está obrigado a manter o empregado que perdeu as condições do exercício de sua função. Aliás, exercer a habilitação com a carteira suspensa é contravenção penal. Registre-se que é irrelevante o fato de as infrações terem sido cometidas quando o reclamante prestava serviços para outro empregador, vez que a pena pela suspensão da habilitação repercutiu no seu contrato de trabalho com a ré... Mantém-se a justa causa. Nego provimento." (TRT-2 00025065820145020201 Barueri - SP, Relator: PAULO MOTA, Data de Julgamento: 19/02/2019, 13ª Turma, Data de Publicação: 27/02/2019)

Como a lei é relativamente nova, a jurisprudência é escassa sobre o tema. A respeito temos a decisão do TRT-2:

> JUSTA CAUSA. PERDA DE HABILITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO. A dispensa ocorreu em razão da perda da habilitação para o exercício da profissão, nos termos do art. 482, 'm' da CLT, figura esta introduzida pela Lei 13.467/2017. É certo que a obrigação de manter a habilitação válida (necessária ao desempenho de suas funções de motorista profissional) é do próprio trabalhador, pelo que não há como acolher a tese de que o reclamante foi surpreendido pela decisão que suspendeu a sua habilitação. Além disso, não restou demonstrado pelo trabalhador que algumas das multas a ele imputadas não lhe diziam respeito, na medida em que teve oportunidade para se defender em processo administrativo de trânsito, não conseguindo reverter a decisão de suspensão de sua habilitação. Por tal razão, não é possível avaliar se houve responsabilidade da reclamada sobre as infrações, bem como ausência de conduta dolosa pelo trabalhador, sendo que a mera alegação sem prova não pode prevalecer. Recurso não provido. (TRT-2 10009612720195020017 SP, Relator: LIANE MARTINS CASARIN, 3ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 11/12/2019)

Como visto, a justa causa foi mantida, usando o critério de que o trabalhador deve estar ciente da situação de sua habilitação, visto que o seu emprego depende desta prerrogativa para estar autorizado a exercer sua profissão. O dolo como visto anteriormente está inerente a suspensão da habilitação, pois ao sofrer a pena de multa e perda de pontos aplicadas pelo CTB, o motorista ao menos assumiu esse risco, quando infringiu as regras de trânsito.

No que concerne aos elementos subjetivos eles são, de maneira geral, a autoria e a culpa. Entretanto, relativamente à infração lançada no art. 482, "m", da CLT, não basta apenas a culpa; por força de texto expresso legal, torna-se necessária prova da "conduta dolosa do empregado". A simples culpa não é suficiente, desse modo, para a configuração desta justa causa.

5 CONCLUSÃO

O objetivo geral restou atendido de maneira efetiva, os quais eram: analisar a aplicabilidade da justa causa, seus aspectos e a nova modalidade prevista pela reforma trabalhista.

Dado o exposto, observa-se que este trabalho possui grande relevância no âmbito trabalhista. Inicialmente foram analisados os princípios constitucionais que norteiam as relações trabalhistas. Pode-se concluir que a existência dos princípios constitucionais no Direito do Trabalho tem sua importância na efetiva resolução das lides de uma forma geral. Restou comprovada a necessidade e importância da atuação do Estado a fim de que estes direitos se desenvolvam e tenham o alcance e aplicação garantida, seja por meio de ordenamentos jurídicos, seja na aplicação destes por parte do Estado. Os princípios constitucionais presentes na relação trabalhista buscam a uma melhoria na condição social do trabalhador, bem como uma maior proteção na relação laboral.

Em seguida foram analisadas as formas de contrato de trabalho e sua extinção No Brasil, por conta das inúmeras práticas ilegais de contratos de trabalho, se faz necessário um maior detalhamento das teorias e requisitos para a realização e rescisão do contrato de trabalho. Com a possível ocorrência de abusos do poder econômico por parte do empregador, no momento da contratação, o legislador trabalhista foi rígido quanto a normatização dos direitos dos empregados. Desse modo, o contrato de trabalho possui regras mínimas impostas por lei, a fim de equiparar as partes, uma vez que, predominantemente, os contratantes não possuem igualdade econômica, como acontece, geralmente, nos contratos de natureza civil, em que qualquer direito pode ser ajustado ante a livre autonomia de vontade.

Então, houve uma análise profunda sobre o tema principal da presente monografia, a Justa Causa. Fora concluído que se trata da maior punição aplicável ao empregado, que tem seu contrato rescindido caso tenha incorrido em da falta grave tipificada pelo artigo 482 da Consolidação das Leis trabalhistas, acarretando em perda de direitos previstos com a rescisão sem a justa causa. No entanto o legislador deve estar atento aos requisitos impostos para a configuração da falta grave, respeitando a tipicidade, imediatidade, gravidade da conduta e causalidade. A doutrina tem o entendimento pacificado a respeito da taxatividade do artigo 482, concordando que o legislador optou pela enumeração rígida das justas causas, o que implica em só se admitir os motivos tipificados na lei para justificar a rescisão contratual, tal como é vigente no Direito Penal, onde não há crime sem que haja previsão legal expressa.

Por fim, coube examinar a nova modalidade de justa causa prevista com a reforma trabalhista com a adição da alínea “m” ao artigo 482. Trata-se da perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Anteriormente a adição desta alínea, este fato já caracterizava a justa causa, visto que sem a habilitação necessária para o exercício da função o trabalhador ficaria impossibilitado. No entanto, faltava a tipificação específica para o caso, a fim de facilitar ao magistrado o enquadramento correto, corroborando com a taxatividade do artigo.

REFERÊNCIAS

ALONSO GARCIA apud BARROS, Alice Monteiro de**. Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

ARAÚJO, Francisco Rossal de. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.

BADIÃO, Habib Tamer Elias Merhi. **Justa causa trabalhista:** procedimentos administrativos e judiciais na apuração. 6. ed., rev. atual. Brasília: Consulex, 2005.

BALERA, Wagner. **O valor social do trabalho**. In: Revista LTr , nº 10, de outubro de 1994

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008

_____._____. – 8. ed. – São Paulo: LTr. 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho** – CLT. Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL, Tribunal superior do trabalho – **Embargos-Recurso de revista**: 1322007920085150120, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 29/11/2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 07/12/2018. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/656681812/embargo-em-recurso-de-revista-e-rr-132200792008515012O?ref=serp Acesso em: 15 de set. 2019

BRASIL, Tribunal regional do trabalho da 1ª região **Recurso ordinário**: 1127006320095010061 RJ, Relator: Leonardo Dias Borges, Data de Julgamento: 27/03/2012, Segunda Turma, Data de Publicação: 2012-04-17. Disponível em https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24575256/recurso-ordinario-ro-1127006320095010061-rj-trt-1?ref=serp Acesso em 15 maio 2020.

BRASIL**,** Tribunal regional do trabalho da 3ª Região – **Recurso ordinário**: 00100188620195030105 0010018-86.2019.5.03.0105, Relator: Convocado Vicente de Paula M.Junior, Primeira turma. Disponível em https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/810768633/recurso-ordinario-trabalhista-ro-10018862019503010 5-0010018-8620195030105?ref=juris-tabs Acesso em 15 maio 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região – **Recurso ordinário**: 518201210210001 DF 01817-2012-017-10-00-4 RO, Relator: Desembargador Pedro Luis Vicentin Foltran , Data de Julgamento: 09/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 18/10/2013 no DEJT. Disponível em : https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24756690/recurso-ordinario-ro-518201210210001-df-01817-2012-017-10-00-4-ro-trt-10?ref=serp Acesso em: 23 de Out. 2019.

BRASIL**,** Tribunal regional do trabalho da 11ª Região – **Recurso ordinário** 00000436220175110016, Relator: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Gabinete da Desembargadora Ruth Barbosa Sampaio. Disponível em https://trt-

11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/576862039/436220175110016?ref=serp Acesso em 19 maio 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. **Recurso ordinário**: 00167836520185160002 0016783-65.2018.5.16.0002, Relator: JOSE EVANDRO DE SOUZA, Data de Publicação: 06/09/2019.Disponível em: https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753857973/167836520185160002-0016783-6520185160002?ref=serp. Acesso em: 15 de set. 2019

CAIRO JR, José. "**Curso de direito do trabalho. rev. e atual**." Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional**. 15 ed., rev. Atua e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed., ver. e atual. – São Paulo: MÉTODO. 2018

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. Rio de Janeiro: Forense, 2016

CORREIA, Henrique. **Guia prático da reforma trabalhista no seu dia a dia**. São Paulo: Saraiva, 2018.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da reforma trabalhista**: o que mudou?. Salvador: Juspodivm, 2018

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2011.

_____._____16. ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. Com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DEON, Rodrigo. **Os impactos sociais diante do ressurgimento das idéias liberais, e a dignidade da pessoa humana, como limite à flexibilização do direito do trabalho**. DireitoNet, São Paulo, 04 fev. 2004. Disponível em: https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1452/Os-impactos-sociais-diante-do-ressurgimento-das-ideias-liberais-e-a-dignidade-da-pessoa-humana-como-limite-a-flexibilizacao-do-Direito-do-Trabalho

FINATI, Cláudio Roberto. **O valor social do trabalho**. O valor social do trabalho, 1996.

FONSECA, Rafaela Mariana de Souza Título. **Uma nova justa causa**. Jus. 2018. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/64835/uma-nova-justa-causa. Acesso em: 17 maio 2020.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1996.

_____._____. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Parte geral–direito civil brasileiro**, volume I–. 2012.

GONÇALVES, Odonel Urbano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, Atlas 1993.

GUTIERRI, Thiago Albertin**. Empregado que perde CNH pode ser demitido por justa causa.** Teixeira Fortes advogados associados. 2019. Disponível em: https://www.fortes.adv.br/pt-BR/conteudo/artigos-e-noticias/723/empregado-que-perde-cnh-pode-ser-demitido-por-justa-causa.aspx Acesso em 15 maio 2020.

JUNIOR, Dorgival de Freitas. **Principio da legalidade (taxatividade da lei) como garantia da dignidade humana**. Disponivel em :http://unisal.br/hotsite/mostraderesponsabilidadesocial/wp-content/uploads/sites/11/2016/08/Artigo-Dorival-de-Freitas-Junior-T%C3%ADtulo-Princ%C3%ADpio-da-Legalidade-como-garantia_da_dignidade_humana.pdf Acesso em 10 de set. 2019.

KROST, Oscar. **O princípio da boa-fé objetiva como balizador de condutas na relação de emprego**. In Justiça do Trabalho, ano 28, n. 332. HS Editora: Porto Alegre-RS, 2011.

LEONEL, Vilson; MOTTA, Alexandre de Medeiros. **Ciência e Pesquisa**. 2 ed. Palhoça: Unisul Virtual, 2007.

MANZI, José Ernesto**. Os novos paradigmas contratuais:** O princípio da boa-fé objetiva, o princípio da tutela do hipossuficiente. Uma visão comparativa civil-trabalhista. In Revista do TRT – 7ª Região, n. 25.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. – 7. ed. – São Paulo: Saraiva. 2016

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. São Paulo Saraiva 2017

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. – 24 ed.São Paulo: Atlas,2008.

_____._____.26 ed. São Paulo: Atlas,2010.

MARTINS, Bruno Sá Freire. **Razoabilidade na interpretação**. In: Revista Visão Jurídica, edição nº 62. Editora Scala: São Paulo, 2011.

MIRANDA. J. **Teoria do estado e da constituição**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

MIRANDA, Renata de Moura. **Princípio da boa-fé e suas implicações nas relações de trabalho.** In Revista trabalhista direito e processo, ano 9, n. 34, São Paulo: LTr, 2010.

NACIMENTO, Amauri Mascaro**. Curso de direito do trabalho**. 25ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SANTOS, Murilo Rezende dos. **As funções da boa-fé objetiva na relação obrigacional.** Revista de direito privado. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº38, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

PETTER, Josué Lafayete. **Princípios constitucionais da ordem econômica:** o significado e o alcance do art. 170 da constituição federal. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

REIS, Daniela Muradas. **Influxos legais, jurisprudenciais e o princípio da vedação do retrocesso social**. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; FATTINI, Fernanda Carolina; BENEVIDES, Sara Costa. (Org.).. (Org.). O que há de novo em Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2012

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTR, 2002.