



FUNDAÇÃO CARMELITANA MÁRIO PALMÉRIO - FUCAMP
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS - FACIUS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

MARINA ARANI DE SOUZA

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA EM
VIRTUDE DA PRÁTICA DE ATO DE IMPROBIDADE**

MONTE CARMELO-MG
2018

MARINA ARANI DE SOUZA

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA EM
VIRTUDE DA PRÁTICA DE ATO DE IMPROBIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Fucamp - Fundação Carmelitana Mário Palmério, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Rodrigo Guilherme Tomaz.

MONTE CARMELO-MG
2018

AGRADECIMENTOS

Como avaliar uma orientação, um incentivo, um apoio? Assim, agradecer é difícil. Afinal, recebi tudo isso ao longo dessa jornada por aqueles que ao meu lado caminharam. Agradeço àqueles que contribuíram para a realização deste trabalho.

Primeiramente, agradeço a Deus pela vida.

Com carinho e amor, agradeço aos meus pais e irmão, cujos ideais de vida me ajudaram a superar os momentos difíceis e a conquista de meus objetivos.

Ao meu querido Mauro, cuja companhia foi muito importante durante este processo e poder contar com seus estímulos, sua atenção, seu carinho, sua paciência, seu amor, mesmo que isso lhe custasse a perda ou adiamento de seus próprios objetivos.

À minha amada Ester, que nasceu durante o curso de Direito e fez minha vida ainda mais feliz.

Às minhas amigas verdadeiras, Madalena e Maria Paula, os quais compartilharam momentos de estudos, dúvidas e encontros.

Ao meu professor orientador Msc Rodrigo Guilherme Thomaz, pela atenção e valiosa orientação.

Enfim, a todas as demais pessoas que de certa forma contribuíram para a realização deste trabalho.

Muito obrigada!

**“Só tem o direito de criticar aquele que
pretende ajudar”.**

(Abraham Lincoln)

RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso propôs analisar a justa causa como dispensa decorrente de falta grave praticada pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho, conforme previsão legal. Nesse contexto, delimitou-se como objeto de pesquisa, o ato de improbidade praticado pelo empregado, que põe fim a relação de confiabilidade entre empregado e empregador, acarretando a dispensa por justa causa. Nestes termos, a problemática: qual a aplicação legal nos casos concretos para atribuir ao empregador o direito de rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, nos casos de ato de improbidade praticado pelo empregado? Diante disso, o objetivo geral da pesquisa é apresentar os dispositivos legais na aplicação da conduta do empregado que comete falta grave, no decorrer do contrato de trabalho. A pesquisa se justifica pela relevância apresentada ante a possibilidade de se obter a melhor compreensão acerca da falta grave cometida pelo empregado, que acarreta como consequência, a rescisão do contrato de trabalho, por justa causa. Para desenvolvimento da pesquisa, foi utilizado o tipo de pesquisa bibliográfico e documental, pelo método dedutivo, permitindo um estudo aprofundado acerca da demissão por justa causa, visando uma melhor compreensão do tema.

Palavras-chaves: Ato de improbidade. Contrato de Trabalho. Empregado. Empregador. Justa Causa.

ABSTRACT

The Course Conclusion Work proposed to analyze the just cause as a dispensation resulting from a serious fault practiced by the employee, implying the termination of the employment contract, according to legal provision. In this context, the object of research is defined as the act of improbity practiced by the employee, which puts an end to the relationship of trust between employee and employer, resulting in dismissal for just cause. In these terms, the research aims to answer the following problem: what is the legal application in concrete cases to give the employer the right to terminate the employment contract, for just cause, in cases of improbity practiced by the employee? Therefore, the general objective of the research is to present the legal provisions in the application of the conduct of the employee who commits a serious misconduct during the employment contract. The research is justified by the relevance presented to the possibility of obtaining a better understanding of the serious misconduct committed by the employee, which results in the termination of the employment contract for just cause. For the development of the research, we used the type of bibliographic and documentary research, through the deductive procedure, allowing a thorough study about dismissal for just cause, aiming at a better understanding of the subject.

Keywords: Act of improbity. Contract of Work. Employee. Employer. Just Cause.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.
2. O DIREITO DO TRABALHO E O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO ...	9
2.1 Do contrato individual de trabalho	13
2.2 Natureza jurídica, características e classificação do contrato de trabalho	14
3. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA NO DIREITO BRASILEIRO	17
3.1 Poder disciplinar do empregador e justa causa	17
3.2 Da justa causa no contrato de trabalho	21
3.3 Elementos imprescindíveis da justa causa do empregado	23
3.4 Hipóteses legais ensejadoras de justa causa	25
4. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA POR ATO DE IMPROBIDADE DO EMPREGADO	31
4.1 Da rescisão do contrato de trabalho por ato de improbidade	32
4.2 Das hipóteses de falta grave considerado ato de improbidade	37
4.3 Do entendimento jurisprudencial no que tange ao ato de improbidade	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS	42
REFERÊNCIAS	44

1. INTRODUÇÃO

A relação de empregado e empregador vem se tornando cada vez mais complexa, pois o empregado ao tomar conhecimento de seus direitos, torna-se mais crítico com o passar dos tempos, principalmente, em relação ao cumprimento de seus direitos no que tange os motivos da rescisão de contrato de trabalho, além daqueles que podem levar a demissão por justa causa.

Por outro lado, não raras vezes o empregado passa a cometer faltas graves inadmissíveis na relação de trabalho, vindo a pôr fim à confiança depositada pelo empregador na pessoa do empregado. Diante disso, o direito do trabalho não poderia se omitir a apresentar uma solução plausível para o empregador, diante da complexidade envolvendo as partes na relação de emprego.

Assim, será a discutida a legalidade da justa causa em que o empregador pode dispensar o empregado que comete falta grave, conduta essa que encontra previsão na legislação trabalhista, acarretando a ruptura do vínculo empregatício, instituída no art. 482 da CLT.

Neste linear, o trabalho propõe-se a análise de justa causa, como dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho conforme previsão legal. Portanto, será objeto de pesquisa, o ato de improbidade praticado pelo empregado com causa ensejadora da justa causa dada pelo empregador.

Destarte, a pesquisa visa responder a seguinte problemática: qual o procedimento legal a ser tomado pelo empregador diante de ato de improbidade, praticado pelo empregado, vindo a causar prejuízo ao patrimônio de seu empregador?

Diante disso, o objetivo geral da pesquisa é apresentar os dispositivos legais na aplicação da conduta do empregado que comete falta grave, no decorrer do contrato de trabalho. A pesquisa se justifica pela relevância apresentada ante a possibilidade de se obter a melhor compreensão acerca da falta grave cometida pelo empregado, que acarreta como consequência, a rescisão do contrato de trabalho, por justa causa.

Neste sentido, o primeiro capítulo abordará os aspectos gerais do direito do trabalho bem como o contrato individual de trabalho. No segundo capítulo trará a rescisão do contrato de trabalho por conduta do empregado que acarreta a justa causa e, o terceiro e último capítulo abordará a rescisão do contrato de trabalho por ato de improbidade praticada pelo

empregado, que destrói a relação de confiabilidade entre empregado e empregador, vindo a acarretar a justa causa.

Por conseguinte, para desenvolvimento da pesquisa será utilizada como metodologia o tipo de pesquisa bibliográfico, por meio da análise de livros, artigos e textos disponível na internet para melhor compreensão do tema. Ademais, também adotará o tipo de pesquisa documental, por meio da análise da Constituição Federal e leis infraconstitucionais, como fonte primária para exploração do conteúdo.

O procedimento metodológico a ser utilizado, será o dedutivo, que trará um estudo detalhado e aprofundado, acerca da demissão por justa causa, com o fim de explicar em profundidade, a dispensa executada em conformidade com a lei.

2. O DIREITO DO TRABALHO E O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Considerando as transformações da sociedade contemporânea e as mudanças de paradigmas, é essencial tecer a respeito da historicidade do Direito do Trabalho, no que se refere à sua evolução e a seus fins. Nestes termos, o primeiro capítulo relatará os aspectos gerais do Direito do Trabalho e o contrato individual de trabalho.

Na sociedade pré-industrial, observa-se primeiramente, a escravidão, em que o operário era considerado coisa, e não sujeito de direito, como é possível constatar nas civilizações antigas da Grécia, de Roma e do Egito. Na antiguidade o trabalho apresentava-se um sentido negativo, sendo visto como um castigo para os gregos. Nesse viés, Aristóteles e Platão não apresentava o trabalho como um valor voltado a dar dignidade ao homem. Todavia, os sofistas apresentavam o trabalho como algo positivo e relevante (GARCIA, 2016, p. 29).

Já no feudalismo havia o regime da servidão, em que o senhor feudal dava proteção militar e política aos servos, que não tinham liberdade. Assim, os servos eram obrigados a entregar parte da produção rural aos senhores feudais como contraprestações pelo uso da terra, e pela defesa recebida dos senhores feudais (MARTINS, 2009, p. 4).

Na Idade Média, com as corporações de ofício, observam-se três modalidades de membros. Os mestres, companheiros e os aprendizes. Os primeiros eram os proprietários das oficinas. Os companheiros eram trabalhadores livres que recebiam salários dos mestres e os aprendizes era os menores que recebiam dos mestres o ensinamento metódico do ofício ou profissão, podendo passar ao grau de companheiro se superassem as dificuldades dos ensinamentos (MARTINS, 2009, p. 4).

Apesar da liberdade do trabalhador, as relações das corporações com os trabalhadores eram autoritárias, sendo mais destinada à realização de seus interesses do que à proteção destes. Com o Renascimento surge uma nova valorização do trabalho, e esse passa a ser entendido como fonte de riqueza. Com a Revolução Francesa foram suprimidas as corporações de ofício, tidas como incompatíveis com o ideal de liberdade da pessoa (GARCIA, 2016, p. 30).

A Revolução Industrial foi a grande responsável pelo surgimento do Direito como fonte de trabalho, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo a força humana. A necessidade de pessoas para operarem as máquinas fez surgir o trabalho assalariado em substituição ao trabalho escravo. Assim sendo, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessiva jornada e exploração de mulheres e criança, os

trabalhadores começaram a se reunir em prol de melhores condições de trabalho, por meio de sindicatos (GARCIA, 2016, p. 31).

O contrato de trabalho surge quando o homem consegue alcançar sua liberdade juridicamente, sendo-lhe permitido prestar voluntariamente serviço a uma terceira pessoa a procura de mão de obra. Assim, destituídos dos meios de produção, o homem se vê obrigado a vender a sua força de trabalho para seu sustento e de sua família, se sujeitando à subordinação de uma terceira pessoa em busca de meios que lhe garantam sua subsistência (CANÇADO, 2009, p. 125).

Com isso, o Estado passa a intervir nas relações de trabalho, impondo limitações à liberdade das partes, para proteção do trabalhador, por meio de normas proibitivas de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho (GARCIA, 2016, p. 31).

Com isso, surge o Direito do Trabalho para regulamentar essas relações jurídicas decorrentes da prestação de serviço subordinado, a fim de impor limites legais externos ao detentor do capital, para que este respeite a integridade do trabalhador, sua dignidade humana e seus direitos essenciais à sobrevivência digna, com objetivo de implementar a paz e a harmonia social.

O trabalho executado pelo homem - objeto do contrato - nos anos de ouro do modelo taylorista-fordista era concentrado, operário, manual e repetitivo, o qual, em face das mudanças da forma de organização dos meios de produção, do avanço tecnológico e da atual ideologia neoliberal capitalista, o trabalho do ser humano não mais se restringe ao proletariado industrial (CANÇADO, 2009, p. 125).

Em tempos modernos implementaram-se várias formas de contrato de trabalho, tais como, trabalhar (à distância, globalizado, intelectual, terceirizado, franqueado, para subordinado, os sem carteira, além da crescente utilização do trabalho autônomo, entre outros, surgindo, também, novas profissões (CANÇADO, 2009, p. 125).

Não obstante as diversas inovações legislativas no que tange ao direito do trabalho e a mutabilidade da própria história dos homens, o que tem revelado no âmbito trabalhista, é que as relações de trabalho são naturalmente desequilibradas, permanecendo a velha e sempre exploração do homem pelo homem; a prevalência do capital em detrimento do social; o sucesso dos poderosos e a bancarrota dos mais fracos. (CANÇADO, 2009, p. 126).

O que talvez seja mais inesperado após a Revolução Industrial é o modo como as novas tecnologias de produção e as novas formas coordenantes de organização permitem o

retorno dos sistemas de trabalho doméstico, familiar e paternalista, que o filósofo Karl Marx tendia a supor que sairiam do negócio ou seriam reduzidos a condições de exploração cruel e de esforço desumanizante a ponto de se tornarem intoleráveis sob o capitalismo avançado (CANÇADO, 2009, p. 126).

Após a Revolução Francesa, por volta de 1848, começa o reconhecer os primeiros direitos econômicos e sociais, dentre eles, o direito do trabalho. Coube ao Estado o dever de garantir aos desempregados meios para proverem o próprio sustento. E com a Revolução Industrial o trabalho acabou se transformando em emprego, os trabalhadores passaram a receber contraprestações, ou seja, salário pelos serviços prestados (MARTINS, 2009, p. 5).

Logo, com a Revolução francesa a relação jurídica de trabalho efetiva-se entre uma pessoa humana que trabalha e o sistema econômico capitalista, pertencente à classe dominante. Aquele se obriga a prestar, pessoalmente, serviços não eventuais, de forma subordinada e remunerada, em prol do que detém o capital.

E, por meio da exploração da força de trabalho do operário, o detentor do capital almeja a crescente e ininterrupta lucratividade, que se obtém da circunstância de o valor-trabalho ser inferior ao valor da coisa por ele produzida e comercializada.

Portanto, na sociedade pós-moderna, a exploração da força de trabalho continua sendo a fonte primordial de subsistência dos homens, vinculando o indivíduo ao sistema econômico capitalista. A relação de emprego formal tem atingido cada vez mais um número menor de trabalhadores, o que acaba contribuindo para o aumento das desigualdades, aniquilando a consciência de cidadania nas relações de trabalho e promovendo o caos social (CANÇADO, 2009, p. 127).

A desordem do trabalho tomou conta dos países. Conquistas históricas em termos de proteção e valorização do trabalho foram esterilizadas, o que tem condenado crescentes parcelas da população ao trabalho como obrigação pela sobrevivência (CANÇADO, 2009, p. 127).

Com o término da Primeira Guerra Mundial, surge o denominado constitucionalismo social, significando a inclusão, nas Constituições de disposições pertinentes em defesa dos trabalhadores. No Brasil, a Constituição de 1824, seguindo o liberalismo, aboliu as corporações de ofício para a liberdade de exercício de profissões. A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação de forma genérica (GARCIA, 2016, p. 33).

Devido os movimentos operários dos imigrantes reivindicando melhores condições de trabalho dá se o início da política trabalhista de Getúlio Vargas, em 1930. Assim diversos

decretos presidenciais foram estabelecidos, trazendo normas referentes às questões trabalhistas, dentre elas a Instituição da Carteira profissional, a redução de jornadas em diversos setores, o trabalho das mulheres em estabelecimento comerciais e industriais, o trabalho do menor, dentre outros (GARCIA, 2016, p. 34).

A primeira Constituição a prever normas específicas do direito do trabalho foi a de 1934, com influencia do Constitucionalismo social. A Constituição de 1937, expressa a intervenção do Estado, com característica do sistema corporativista. Devido à existência de várias leis esparsas sobre o Direito do Trabalho impôs a necessidade de sua sistematização por meio da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto nº. 5.452 de 1º de maio de 1943 (MARTINS, 2009, p. 10).

A Constituição de 1946 restabeleceu o direito de greve, rompendo com o corporativismo da Constituição de 1937, passando a trazer normas trabalhistas mais evolutivas em relação às constituições anteriores. No mais, no plano infraconstitucional outras leis foram editadas, tais como a Lei nº. 605/1949, dispendo sobre o repouso semanal remunerado e a remuneração de feriados; a Lei nº. 2.757/1956 que regulamentou a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédio de apartamentos residenciais, dentre outras (GARCIA, 2016, p. 35).

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas das constituições anteriores e passou a prever o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que havia sido criado pela Lei 5.107 de 1966. A Emenda Constitucional de 1969 não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1967 (MARTINS, 2009, p. 11).

Porém, no plano infraconstitucional diversas leis foram editadas a fim de regulamentares outros direitos ainda não previstos. Por fim, a Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988 ao tratar dos direitos e garantias fundamentais, reservou um capítulo para tratar dos direitos sociais que versam sobre os direitos básicos dos trabalhadores (GARCIA, 2016, p. 35).

Por conseguinte, os direitos trabalhistas surgiram após a Revolução Francesa e paulatinamente foram ganhando força com as reivindicações sociais e, atualmente se tratam de direito fundamental social, e encontra garantidos constitucionalmente, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana.

2.1 Do contrato individual de trabalho

O contrato de trabalho nada mais é que um acordo entre o empregado e o empregador que visa a regulamentar uma relação jurídica trabalhista de prestação de serviços ou execução de obras de forma pessoal e subordinada, por prazo determinado ou indeterminado, mediante pagamento de uma remuneração.

Esse acordo pode ser ajustado por escrito ou de maneira verbal, ou seja, a lei não exige que seja formalmente expresso. Contudo, é importante que seja formalizado, para garantir mais segurança as partes, para haver um documento que comprove a relação entre o empregado e o empregador (MARTINS, 2009, p. 80/81).

O acordo verbal é o contrato firmado pela simples troca oral de palavras, se tratar de um acordo de vontades, que obriga empregado e empregador às condições combinadas, submetendo, também a todas as normas trabalhista, pois apresenta efeitos jurídicos em caso de processo trabalhista (GARCIA, 2016, p. 145).

A Justiça do Trabalho reconhece também o *juste tático*, aquele que não há palavras verbais nem escritas, mas tão somente um comportamento que caracteriza uma relação de trabalho ou emprego. Se houver pessoalidade, subordinação, onerosidade e continuidade caracteriza-se uma relação de emprego.

Portanto, o contrato confira-se como um acordo *tático* ou *expresso*, mediante o qual as partes pactuantes ajustam direitos e obrigações recíprocas. Essa figura jurídica, embora não tenha sido desconhecida nos tempos remotos, tornou-se no período contemporâneo, um dos pilares mais significativo de caracterização da cultura sociojurídica do mundo ocidental (GARCIA, 2016, p. 146).

O contrato de trabalho era anteriormente denominado de locação de serviços, sendo utilizados os artigos 1.216 a 1.236 do Código Civil de 1916. A denominação de contrato de trabalho surge com a Lei nº 62 de 1935 que regulamentou a rescisão do pacto laboral.

Atualmente, o contrato de trabalho tem seu conceito esculpido no art. 442 da CLT, que o trata como um acordo *tático* ou *expresso* correspondente à relação de emprego.

O conceito acima deixa claro no que tange a *miscigenação* entre a Teoria Contratualista que afirma ser o contrato de trabalho um “contrato” propriamente dito, em razão da autonomia da vontade das partes e a Teoria Institucionalista que define o contrato de trabalho como um instituto diferente de um contrato propriamente dito, sendo esta segunda corrente muito criticada pelos doutrinadores (GARCIA, 2016, p. 146).

Para reconhecer a relação jurídica de natureza contratual trabalhista há que se verificar se ela tem como sujeitos o empregador de um lado e o empregado de outro, presente as características de pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade, sob pena de configurar apenas um contrato de trabalho lato sensu, e não um contrato de emprego.

Na sociedade moderna há dois grandes ramos de atividades ligadas à prestação de trabalho, ou seja, de um lado o trabalho subordinado e, de outro, o trabalho autônomo. Em sentido lato, a expressão “contrato de trabalho” institui um gênero vasto que compreende a todo contrato pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra.

Não obstante suas características próprias, o contrato de trabalho classifica-se como “contrato” propriamente dito, em função da necessidade de anuência de ambas as partes para sua formalização e realização de seu desiderato (MARTINS, 2009, p. 92).

Dessa forma, até mesmo se o contrato trazer em seu bojo cláusulas pré-constituídas típicas de contrato de adesão, onde o empregado adere, ou não, será considerado contrato de trabalho. Mas, deverá subsistir a liberdade de escolha entre contratar ou não contratar, sendo essa liberdade o elemento fundamental que lhe identifica como contrato.

2.2 Natureza jurídica, características e classificação do contrato de trabalho

A doutrina trabalhista não é unânime quanto à natureza jurídica do vínculo existente entre empregado e empregador. A teoria de relação de trabalho afirma que a existência do vínculo trabalhista não exige pactuação ou manifestação da vontade, bastando à ocorrência da prestação dos serviços o que já seria suficiente para incidir as regras jurídicas pertinentes, evidenciando uma relação de natureza estatutária. Assim, o trabalho em si já faz com que o empregado seja inserido na empresa.

A teoria da instituição considera que o empregado é inserido na organização empresarial, numa relação de hierarquia, estatutária, para que a empresa tenha duração no meio social, tendo em vista o interesse superior, comum a todos os membros.

A teoria contratualista indica a natureza contratual da relação entre patrão e empregado. Prevalece na doutrina o entendimento de que o vínculo entre empregado e empregador é contratual, porque a manifestação da vontade, dando origem ao vínculo de trabalho, e possibilitando sua manutenção, pode se apresentar de forma tácita ou expressa. A liberdade contratual deve ser garantida como preceito fundamental (MARTINS, 2009, p. 82).

Desta feita, nota-se que o contrato é a fonte da relação de emprego, responsável por dar origem à relação jurídica. Dado a natureza contratual, o contrato de trabalho apresenta natureza de negócio jurídico, ou seja, ato jurídico voluntário, de intuito negocial, em que a declaração bilateral de vontade é manifestada com o fim de produzir seus efeitos jurídicos próprios.

Por conseguinte, a teoria predominante entre os estudiosos do direito do trabalho é a teoria contratualista que afirma ser a relação entre empregado e empregador contratual, o que parece mais acertado, já que é por meio de um contrato tácito ou expresso, verbal ou escrito que nasce a relação jurídica empregatícia.

Quanto aos aspectos do contrato de trabalho Martins (2009, p. 90) aponta três aspectos básicos: pessoal; patrimonial e mista. A relação pessoal é fundamentada pelo fato de que o trabalho não é mais destinado apenas aos escravos, não podendo ser considerado como mercadoria. A relação é pessoal, por tal motivo deve haver um dever de fidelidade recíproca.

O aspecto patrimonial é evidenciado pelo fato de que o objeto do trabalho é alcançar fins econômicos, patrimoniais, haja vista que o empregado trabalha com intuito de receber um valor pecuniário pela prestação de seus serviços (MARTINS, 2009, p. 90).

Já o misto, diz respeito ao fato de que no contrato de trabalho existe tanto uma relação patrimonial, visto que o empregado presta os serviços com objetivo de receber uma contraprestação, bem como uma relação pessoal, pois compreende determinada e específica pessoa que é o empregado (MARTINS, 2009, p. 90).

Insta salientar que o contrato de trabalho tem como objeto a prestação de serviços subordinados e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salários. Portanto, a obrigação principal no contrato de trabalho é prestação de serviços pelo empregado, em contrapartida o empregador deve pagar salário.

No que diz respeito às características do contrato de trabalho, Garcia (2016, p. 160) apresenta seis, adotando-se as diversas classificações dos contratos, isto é, bilateral; consensual; comutativo; oneroso; contrato de trato sucessivo e contrato de atividade.

A característica de contrato bilateral está relacionada ao fato de que o contrato de trabalho envolve obrigações de ambas as partes, caracterizando-se por ser sinalagmático, haja vista a reciprocidade no conjunto das prestações.

É contrato consensual, pois se aperfeiçoa com a manifestação da vontade das partes, expressa ou tácita, não exigindo a entrega de coisa, nem qualquer formalidade ou solenidade. É contrato comutativo, pois as prestações são equivalentes, o que é notório desde o início da

relação. É oneroso, tendo em vista que o empregado presta serviço e tem direito de receber, como contraprestação, a remuneração, não se tratando de contrato gratuito (GARCIA, 2016, p. 160).

Contrato de trato sucessivo, porque a relação jurídica apresenta duração, isto é, continuidade no tempo, não se tratando de contrato instantâneo. Por fim, é contrato de atividade, pois seu objeto imediato é a prestação de serviço pelo empregado. Já no que concerne aos elementos do contrato de trabalho, aplicando-se a teoria dos negócios jurídicos, pode-se visualizar o contrato de trabalho nos três diferentes planos, de existência, de validade, e eficácia (GARCIA, 2016, p. 161).

Para a existência do contrato de trabalho exige-se a presença de manifestação de vontade, ou seja, consenso; partes, empregado e empregador; objeto que é a prestação de serviços subordinado e forma.

No que diz respeito à validade do contrato de trabalho, essa depende da presença de alguns requisitos essenciais. São eles: a manifestação de vontade de forma hígida, por meio de declaração bilateral de vontade, significando o consenso, que pode ser tácito ou expresso; partes que representa os agentes capazes e legítimos, ou seja, empregado empregador; objeto lícito e possível juridicamente, ou seja, trabalho permitido pelo ordenamento; forma prescrita ou não proibida por lei. Portanto, presente esses requisitos essenciais exposto, o contrato de trabalho será válido. (GARCIA, 2016, p. 161).

No que diz respeito à eficácia refere se a aptidão para produzir efeitos, ligando-se às cláusulas referente à condição, termo ou encargo. A condição é a cláusula que, derivando exclusivamente da vontade das partes, subordina o efeito do negócio jurídico a evento futuro e incerto. Assim, são lícitas as condições não contrárias à lei (GARCIA, 2016, p. 161).

Porém são proibidas todas as condições que privarem de todo o efeito do negócio jurídico, ou o sujeitarem ao livre arbítrio de uma das partes. A condição suspensiva subordina a eficácia do negócio jurídico enquanto não se consolidar a condição. Já o termo é um evento futuro e certo, podendo figurar nos contratos a prazo determinado. Já o encargo é cláusula acessória, pela qual se impõe uma obrigação a ser cumprida por uma das partes (GARCIA, 2016, p. 161).

3. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA NO DIREITO BRASILEIRO

No direito do trabalho há previsões de direitos e deveres tanto para o empregado quanto para o empregador. No que concerne aos direitos do empregador, dentre outros, destaca-se o poder disciplinar, conferido legalmente para que o empregador possa defender os interesses da empresa, podendo estipular normas para manutenção do equilíbrio e da ordem no ambiente de trabalho, desde que sejam lícitas e não violem dispositivos legais.

O poder disciplinar confere ao empregador a prerrogativa de punir o empregado quando esse violar as regras e obrigações previstas no estatuto. Dessa forma, o empregador tem a possibilidade de fazer uso da advertência, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos casos de falta grave que inviabiliza a manutenção do vínculo empregatício existente (DELGADO, 2014, p. 716).

Nessa linha, a justa causa é uma dispensa provocada pelo empregado, decorrente de ato ilícito, que põe fim à confiança do empregador para com o empregado, tornando insustentável a continuidade da relação trabalhista.

3.1 Poder disciplinar do empregador e justa causa

O poder disciplinar do empregador é um complemento do poder de direção, cuja principal função é determinar ordem na empresa, ordens essas que se descumpridas podem acarretar punição aos empregados desobedientes. O poder disciplinar também é visto como uma faculdade do empregador de aplicar punições previstas em lei, regulamento ou convenções ao trabalhador que não cumprir obrigações assumidas no contrato de trabalho.

Este poder visa manter a ordem, disciplina no trabalho e a hierarquia no ambiente empresarial, para o melhor desenvolvimento do empreendimento, visando, assim, alcançar os objetivos esperados. No entanto, esse poder não é absoluto, visto que é limitado por lei, sentenças normativas e convenções (LUCIO, 2017, p. 02).

A doutrina do Direito do Trabalho aponta quatro teorias sobre o poder disciplinar do empregador, são elas: a negativista; a civilista; a penalista e a administrativista.

A teoria negativista afirma que o empregador não pode punir o empregado, pois o direito de punir pertence exclusivamente ao Estado que possui o *ius puniedi* (MARTINS, 2009, p. 198).

Porém, tal teoria sofre críticas, pois diversos autores discordam da afirmação de que o poder de punir pertence exclusivamente ao Estado, já que o empregado também pode punir o empregador, os pais, no exercício do pátrio poder pode punir os filhos, etc. Por isso, tal teoria acaba se equivocando ao discordar do poder disciplinar do empregador.

A teoria civilista ou contratualista estabelece que o poder disciplinar é decorrente do contrato de trabalho. As sanções disciplinares, para a teoria civilista estariam equiparadas às sanções civis, como se fossem cláusulas penais (MARTINS, 2009, p. 198).

Todavia, o poder disciplinar, ao que parece, decorre do próprio empreendimento, com intuito de dar possibilidade ao proprietário de estabelecer as regras para o bom funcionamento da empresa, precedendo, assim, ao contrato de trabalho.

A terceira teoria, a penalista afirma que o poder disciplinar e o direito penal tem muito em comum, pois as penas de ambos têm objetivos parecidos já que as penas do direito penal surge para assegurar a ordem e a segurança na sociedade, contudo, a diferença entre as penas do direito penal e as penas do poder disciplinar é que aquelas visa assegurar a garantia da ordem pública, a segurança da sociedade e a repressão em relação ao indivíduo que praticam crimes, enquanto a pena disciplinar está adstrita apenas aos empregados e no âmbito da empresa (MARTINS, 2009, p. 200).

Assim, por mais que essa teoria seja um pouco mais evoluída que as anteriores, não explica muito bem o poder disciplinar e o equipara, em relação a suas punições, às punições do direito penal, que nada tem a ver com o poder disciplinar do empregador.

Por fim, a teoria administrativa entende que o poder disciplinar decorre do poder de direção, de forma que o empregador administre a empresa da maneira que venha a funcionar adequadamente. Portanto, essa última teoria deriva da ideia de que a empresa é uma instituição que se equipara a ente público e que confere empregador a possibilidade de impor sanções disciplinares aos empregados, com a finalidade de manter a ordem e a disciplina, por ser o proprietário do empreendimento (MARTINS, 2009, p. 200).

Logo, essa última teoria parece a mais próxima do poder disciplinar, pois reconhece que essa prerrogativa decorre do poder de direção do empregador, com intuito de nortear as atividades empresarias e por ordem à execução das atividades, aplicando,

assim, punições aos trabalhadores que não cumprirem as obrigações impostas no regulamento.

Portanto, para manter a ordem e a disciplina, o poder disciplinar confere ao empregador a possibilidade de aplicar punições aos empregados descumpridores das ordens impostas. Essas penalidades se resumem em três, são elas: a advertência, a suspensão e a justa causa, regulamentadas pelos artigos 474 e 482 ambos da CLT (LUCIO, 2017, p.02).

Entretanto, o empregador ao aplicar uma punição, deve usar o senso justo e moderado, haja vista que, do mesmo modo que a lei trabalhista concede o poder disciplinar ao empregador, protege, também, o empregado de arbitrariedades do empregador.

Por conseguinte, sempre que o empregado descumprir qualquer ordem ou obrigação prevista, caberá ao empregador fazer jus, ou não do poder disciplinar e punir o empregado, de acordo com a gravidade do ato, desde que as punições sejam imediatas, salvos nos casos de necessária apuração, que, provavelmente, demandará alguns dias de investigação.

A primeira e mais branda punição é a advertência que trata de uma punição verbal ou escrita, feita pelo empregador para com o empregado, alertando-o para não repetir condutas indesejáveis no ambiente de trabalho, sob pena de suspensão ou justa causa, nos casos, por exemplo, do empregado chegar atrasado ao serviço, não usar uniforme fornecido pelo empregador, etc. (LUCIO, 2017, p. 02).

É viável ao empregador fazer uso da advertência escrita, pois, se posteriormente precisar fazer provas dessa advertência judicialmente terá a possibilidade, do contrário, dificilmente provaria uma advertência verbal, salvo se terceiros presenciarem o ato, o que não é recomendado, para não expor o empregado a situações vexatórias. Cumpre ressaltar, que se o empregado praticar a conduta que enseja advertência mais de uma vez caberá a penalidade de suspensão do contrato de trabalho.

A demissão por justa causa encontra previsão no artigo 482 da CLT, é resultado da ineficácia da advertência e suspensão aplicadas anteriormente ao empregado. Essa punição é muito prejudicial ao empregado, já que perderá seu emprego, não fará jus a seguro desemprego, perderá vários outros direitos, tais como, férias proporcionais, décimo terceiro salário, multa do FGTS, saque do FGTS, etc. (LUCIO, 2017, p. 02).

Portanto, nessas hipóteses pode o empregador decretar a suspensão, depois de o empregado ter sido advertido e descumprido novamente as regras impostas. A suspensão acarreta prejuízos tanto ao empregado quanto ao empregador, já que o funcionário ficará

uns dias afastado de suas atividades e não produzirá, ao passo que não receberá durante o prazo em que estiver suspenso.

Insta salientar, que através da suspensão o empregador poderá justificar futuramente eventual rescisão, devido a práticas de atos reiterados ou graves cometidos pelo empregado após ser advertido e suspenso de suas atividades.

Ocorrendo a suspensão com a recusa do empregado em assinar a punição, o empregador deverá ler o teor da punição para o empregado na presença de duas testemunhas que deverão assinar posteriormente à leitura, nesta hipótese a suspensão terá os mesmos efeitos e não será ilegal. Por fim, a terceira e a mais temida penalidade advinda do poder disciplinar do empregador, é a dispensa por justa causa, sendo considerada uma penalidade máxima (LUCIO, 2017, p. 02).

A demissão por justa causa encontra previsão no artigo 482 da CLT, é resultado da ineficácia da advertência e suspensão aplicadas anteriormente ao empregado. Essa punição é muito prejudicial ao empregado, já que perderá seu emprego, não fará jus a seguro desemprego, perderá vários outros direitos, tais como, férias proporcionais, décimo terceiro salário, multa do FGTS, saque do FGTS, etc. (LUCIO, 2017, p. 02).

Portanto, nota-se que o poder disciplinar do empregador é responsável por conferir a esse uma série de alternativa nos casos de desobediência por parte do empregado, possibilitando aplicação de penalidade de advertência, suspensão e, por fim, a demissão por justa causa.

Assim, resta evidenciar que é defeso ao empregador aplicar dupla punição ao mesmo fato praticado pelo empregado, com isso, se punir o trabalhador com suspensão não poderá demiti-lo por justa causa ao retornar as atividades, pela mesma falta cometido, sob pena de configurar *bis in idem*, proibido pelas leis trabalhistas.

Enfim, cabe destacar que não é necessário nos casos de demissão por justa causa, que haja prévia advertência ou suspensão anterior por outras condutas do empregado, pois a demissão por justa causa independe de prévia advertência ou suspensão, já que um ato único praticado pelo empregado pode configurar falta grave e acarretar a imediata demissão por justa causa.

3.2 Da justa causa no contrato de trabalho

A justa causa no contrato de trabalho emana-se de ato ilícito do empregado violador de obrigação legal ou contratual, implícita ou explícita, possibilitando ao empregador a rescisão do contrato de trabalho sem qualquer ônus.

Evidentemente, infrações contratuais podem ser praticadas tanto pelo empregado como pelo empregador. No primeiro caso, enseja à dispensa do obreiro por justa causa; no segundo caso, autoriza a extinção do contrato de trabalho por transgressão do empregador, denominada, também, de rescisão indireta (DELGADO, 2014, p. 482).

Neste sentido, o trabalhador ao dar início uma relação empregatícia tem certos deveres explícitos e implícitos para com seu empregador, dentre esses, destaca-se a subordinação, obediência, fidelidade, responsabilidade e diligência na prestação dos serviços. Por outro lado, possuem em série de direitos que, obrigatoriamente devem ser assegurados pelo empregador.

Portanto, o descumprimento desses deveres pode pôr fim à relação empregatícia sem ônus ao empregador, nos casos de justa causa obreira. Em contrapartida, quando o descumprimento ou ato ilegal partir do próprio empregador, ao empregado é conferido o direito de fazer uso da rescisão indireta, ou seja, rescindir o contrato e exigir o pagamento de todos os direitos trabalhistas e verbas indenizatórias.

Dessa forma, o descumprimento desses deveres tanto pelo empregado como pelo empregador pode ensejar a justa causa obreira, dada pelo empregador, ou mesmo a justa causa indireta, efetuada pelo próprio empregado para com empregador.

A justa causa e a falta grave, na prática são utilizadas como expressões sinônimas, todavia, ambas não se confundem, haja vista que a falta grave para se caracterizar necessita de maior realce quanto à gravidade da conduta obreira.

A falta grave é “a prática de justa causa (conforme previsão no art. 482 da CLT) que, por sua repetição ou natureza configure séria violação dos deveres e obrigações do empregado” (GARCIA, 2016, p.700).

Dessa forma, para que seja reconhecida a falta grave, o empregado deve praticar atos de forma reiterada, ou ato que por sua gravidade represente violação às obrigações do empregado para com o empregador.

Já a justa causa é a “prática de atos que configure séria violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente à relação de emprego, tornando indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo” (GARCIA, 2016, p.700).

Portanto, a justa causa é elemento da falta grave, pois nos termos do art. 82 da CLT a falta grave é a prática repetitiva de atos, denominados de justa causa, que configure séria violação dos deveres do empregado.

Insta salientar, que nem todo ato faltoso do empregado para com o empregador pode ensejar na dispensa por justa causa, assim, somente nos casos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 482, pode acarretar a justa causa obreira na relação empregatícia, o que significa dizer, que a lei trabalhista é taxativa em relação às hipóteses que ensejam a justa causa obreira.

Ademais, a doutrina aponta a existência de três diferentes sistemas em diversos ordenamentos jurídicos para considerar o ato de justa causa, sendo eles o sistema taxativo, o sistema livre ou genérico e o sistema misto.

O sistema taxativo só considera atos de justa causa aqueles tipificados na lei, não cabendo interpretação extensiva a seu respeito, pois, trata-se de um rol taxativo. (GARCIA, 701, p. 701).

Assim, pelo sistema taxativo, o empregado só pode ser dispensado por justa causa se o ato violador dos deveres da relação empregatícia, praticado por ele, for considerado por lei como ato de justa causa, do contrário, não cabe ao empregador pôr fim à relação de emprego alegando a ocorrência de justa causa, sob pena de configurar dispensa arbitrária.

O sistema livre ou genérico é aquele em que as hipóteses de justa causa são estabelecidas pelo Poder Judiciário, já que a lei autoriza a ocorrência de dispensa por justa causa, mas não define o que seria considerado ato de justa causa, cabendo ao Poder Judiciário definir os atos considerados aptos a ensejar a dispensa por justa causa (GARCIA, 701, p. 701).

Dessa forma, no sistema livre, a lei trabalhista apenas autoriza a dispensa do empregado por justa causa, porém, deixa a cargo do Poder Judiciário estabelecer quais os atos serão considerados hipóteses de justa causa.

Por fim, o sistema misto é aquele em que a lei estabelecem hipóteses de justa causa, mas deixa margem para o Judiciário reconhecer outras hipóteses, ou seja, a lei traz um rol exemplificativo de atos de justa causa, mas autoriza o reconhecimento de outros não tipificados em lei (GARCIA, 701, p. 701).

Portanto, esse último sistema é a combinação dos dois anteriores, já que a lei define as hipóteses de justa causa, contudo, também permite ao Poder Judiciário o reconhecimento de outras hipóteses não tipificadas em lei.

Por conseguinte quanto ao sistema adotado pelo direito brasileiro não resta dúvida que se trata do sistema taxativo, haja vista que somente a lei pode definir as hipóteses de justa causa, trazendo, pois, um rol exaustivo, afastando assim, qualquer forma de interpretação extensiva que tende a reconhecer outras hipóteses não previstas em lei.

3.3 Elementos imprescindíveis da justa causa do empregado

É importante ressaltar que nem todo ato faltoso enseja justa causa, assim, para ocorrer a dispensa por justa causa é necessário estar presente alguns elementos, tais como, elementos subjetivos, elementos objetivos, gravidade, proporcionalidade, imediatidade ou atualidade, no *bis in idem* e o nexo etiológico.

O elemento subjetivo refere-se ao dolo ou culpa do empregado, isto é, o empregado deve ter a intenção, vontade de praticar o ato faltoso, que configura o dolo, ou agir de forma negligente, imprudente, ou com falta de perícia, quando não há vontade direta de praticar o ato faltoso, mas o pratica de forma culposa (GARCIA, 2016, p. 707).

Destarte, o empregado só deve ser punido pelo poder disciplinar do empregador com a dispensa por justa causa, se o ato praticado puder de alguma forma ser imputado a ele de forma dolosa ou ao menos culposa.

Com relação à gravidade, considera-se falta grave o ato cometido pelo empregado que atinja os limites máximos de tolerância aceitos, de forma que a relação empregatícia torna-se insuscetível de continuidade, tornando inevitável sua ruptura.

O ato reveste de tamanha gravidade que é apto a ensejar a ruptura do vínculo trabalhista, cujo pagamento de determinados direitos relativos à rescisão do contrato de trabalho se torna inexigível.

Já, no que concerne ao nexo de causalidade, para a validade da justa causa e da respectiva dispensa, é imprescindível que o ato faltoso dotado de tamanha gravidade, seja a causa, razão ou motivo da dispensa, com isso, a dispensa deve ser decorrente especificamente da falta grave praticada pelo empregado em desfavor do empregador (GARCIA, 2016, p. 708).

Portanto, o empregador não pode demitir o empregado por justa causa, se a extinção do contrato de trabalho não decorrer de ato faltoso do empregado, sendo imprescindível a ocorrência da falta grave, sob pena de tornar a dispensa por justa causa ilegal.

Quanto ao elemento proporcionalidade, é imperioso que haja na dispensa por justa causa uma relação de proporcionalidade entre o ato faltoso praticado pelo trabalhador, e a sua dispensa por justa causa, devendo ser considerada como medida de *ultima ratio*, tendo em vista sua gravidade como punição (GARCIA, 2016, p. 708).

Desta feita, ato de menor gravidade não pode dar ensejo à dispensa por justa causa, ante a falta de proporcionalidade em relação ao ato praticado pelo empregado e a punição do empregador.

No que se refere ao elemento imediatidade entre a prática do ato do empregado e a penalidade de dispensa por justa causa do empregador, não pode decorrer espaço de tempo muito longo, pois, do contrário, significaria perdão tácito. Nesse sentido, a dispensa deve ser logo após a ciência do empregador, no que concerne ao ato faltoso do empregado, devendo, assim ser imediata (GARCIA, 2016, p. 709).

Entretanto, é importante que a empresa para não incorrer em injustiça promova uma investigação interna para apurar a suposta falta grave do empregado, inclusive para ter ciência da extensão, gravidade e autoria do ato faltoso. Neste caso, não considera perdão tácito, já que existe uma investigação em andamento, a fim de apurar a falta grave cometida pelo empregado.

Por fim, o *no bis in idem* é a proibição de dupla punição para um mesmo ato faltoso do empregado, isto é, a mesma falta grave não pode ser objeto de mais de uma punição pelo empregador (GARCIA, 2016, p. 709).

Portanto, para se falar em dispensa por justa causa, há de estar presente todos os requisitos acima elencados, pois, do contrário, a punição do empregador será passível de questionamento, e, por se tratar de ato extremo de punição, imprescindível que seja lícita, legal e proporcional à falta grave cometida pelo empregado, não podendo ser utilizada em atos que não gozam de gravidade extrema, a ponto de tornar-se inevitável a ruptura da relação.

A prerrogativa da dispensa por justa causa é decorrente do poder disciplinar do empregador. Assim, o empregador só poderá utilizar de tal prerrogativa nos casos em que a lei autorizar, já que as faltas leves devem ser punidas com penas brandas e as faltas graves com penas severas, com isso, a demissão por justa causa deve ficar para as faltas mais graves, impossível de ser penalizada com outras medidas mais brandas.

Ademais, imperioso mencionar que poderá haver a reconsideração, após a aplicação da punição, por parte do empregador, contudo, a reconsideração deve ser aceita pelo trabalhador no caso de o empregador pretender atenuar ou eliminar a punição.

Destarte, é importante analisar objetivamente todos os fatos e circunstâncias que envolvam a falta grave, bem como a personalidade, antecedentes e demais condutas do empregado, para só então, avaliar a gravidade do ato e tomar as devidas providências quanto a isso, de forma a evitar que despedidas desnecessárias ocorram por atos que, apesar de graves não causam temido prejuízo ao empregador.

3.4 Hipóteses legais ensejadoras de justa causa

As hipóteses ensejadoras de justa causa encontram previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho e, somente nestas hipóteses elencadas no referido dispositivo caberá a dispensa do empregado por justa causa, fora disso, constitui dispensa arbitrária vedada pela lei trabalhista.

São hipóteses que acarreta à demissão por justa causa previstas no artigo 482, atos de improbidade, incontinência de conduta, mau procedimento, negociação habitual, condenação criminal do empregado transitada em julgado, desídia, embriaguez habitual ou em serviço, violação do segredo da empresa, ato de indisciplina, ato de insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo da honra ou boa fama em serviço, ofensa física em serviço, ato lesivo da honra ou boa fama do empregador, ofensas física contra o empregador, práticas constantes de jogo de azar e atos atentatórios à segurança nacional. Essa última hipótese encontra-se revogada pelo artigo 76 da Lei nº. 8. 630 de 1993, embora não conste tal revogação na CLT.

Insta salientar, que não faz mais sentido sua inclusão como hipótese de justa causa, já que houve a redemocratização do Estado pós ditadura, pois a referida hipótese remonta a ditadura militar. Hodiernamente, salvo raríssimas exceções, dificilmente se vê comentários acerca de crimes contra a segurança nacional, ao contrário dos anos 60, visto que uma simples expressão de pensamento contra o autoritarismo da época, já era o suficiente para caracterizar atos atentatórios à segurança nacional.

Portanto, no que diz respeito às hipóteses elencadas no artigo 482 da CLT, a primeira diz respeito a atos de improbidade praticados pelo empregado, que revela mau caráter, já que se resumem em condutas desonestas, que causam prejuízo ao empregador, ao patrimônio da empresa ou de terceiros relacionados com o trabalho (MATTIUSSO, 2015, p. 20).

Neste linear, pode se considerar que qualquer crime contra o patrimônio, praticado pelo empregado contra a empresa, tais como, furto, roubo, apropriação indébita, ou mesmo ato desonesto como a falsificação de atestado médico, configura-se ato de improbidade, podendo acarretar na dispensa por justa causa.

Já, a segunda hipótese refere-se à incontinência de conduta, que nada mais é que um ato imoral praticado pelo empregado, mas relacionado à moral sexual. Assim, o assédio sexual praticado pelo empregado contra outro trabalhador, dentro do ambiente de trabalho configura incontinência de conduta, podendo acarretar a dispensa por justa causa daquele que assedia (GARCIA, 2016, p. 710).

Logo, a incontinência está relacionada a condutas ligadas à questão sexual, que extrapola a razoabilidade e o respeito par com o outrem, dentro do ambiente de trabalho.

A terceira hipótese que pode ensejar a dispensa por justa causa é o mau procedimento, este, segundo Amauri Mascaro Nascimento (1998, p. 422): “[...] é o comportamento irregular do empregado, incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio [...]”.

Desta feita, qualquer ato incompatível com os bons costumes e ao bom senso, considerando o homem médio, configura-se mau procedimento, apto a ensejar a justa causa na relação empregatícia.

A principal diferença entre mau procedimento e incontinência e que aquele vai contra a ética, enquanto a incontinência leva em conta atos de natureza sexual. São exemplos de mau procedimento fumar maconha em horário de almoço, resolver assuntos particulares dentro do local de trabalho, etc. (MATTIUSSO, 2015, p. 20).

Já, a quarta hipótese diz respeito à negociação habitual em que o empregado por conta própria e sem autorização do empregador faz negociação nos casos de concorrência, causando prejuízo à empresa (MATTIUSSO, 2015, p. 21).

Neste caso, se ocorrer negociação sem autorização do empregador, por si só não será suficiente para acarretar a demissão por justa causa, podendo acarretar, por exemplo, apenas uma advertência ou suspensão. Contudo, se dessa negociação gerar prejuízo à empresa, o empregador poderá demitir o empregado ante a possibilidade prevista em lei.

A quinta hipótese diz respeito à condenação criminal do empregado transitada em julgado, quando for necessário iniciar o cumprimento da pena privativa de liberdade que inviabiliza a continuidade no serviço. Portanto, essa hipótese de justa causa só ocorrerá nos

casos em que não tenha havido a suspensão ou execução da pena (MATTIUSO, 2015, p. 22).

Insta salientar, que a sentença criminal a que se refere a alínea “d” ora discutida, diz respeito à qualquer condenação, pois, não precisa ter correlação com o contrato de trabalho, até porque, se o empregador, nos casos de empregado praticar crime no ambiente de trabalho tivesse que aguardar o trânsito em julgado da condenação, não haveria como observar o requisito da imediatidade (GARCIA, 2016, p. 713).

Assim, nesta hipótese qualquer condenação criminal contra o empregado que acarretar o encarceramento, impossibilitando a continuidade no serviço, será considerada legítima para fins de justa causa.

A sexta hipótese, trata-se da desídia do empregado, que se refere à falta de atenção, negligência, desinteresse na prestação dos serviços ao empregador. É o caso dos atrasos e ausências constantes que, praticados de forma reiteradas configura a desídia podendo acarretar na dispensa por justa causa. (GARCIA, 2016, p. 713).

De acordo com Valentin Carrion (2012, p. 449) desídia é “falta culposa, e não dolosa, ligada à negligência; costuma-se caracterizar pela prática ou omissão de vários atos (comparecimento impontual, ausências, produção imperfeita)”

Assim, o empregado descompromissado com suas atividades na empresa que acaba por ser omisso em vários atos, de forma reiterada pratica a desídia no ambiente de trabalho, podendo ensejar o término da relação empregatícia por justa causa.

A sétima hipótese, trata-se da embriaguez habitual ou em serviço. Sobre embriaguez, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016, p. 714) define como “estado em que a pessoa (no caso o empregado) fica sem a plenitude de seus sentidos, em razão de ter ingerido ou consumido substâncias químicas, que afetam o sistema nervoso, retirando total ou parcialmente, sua capacidade de controle sobre si”.

A justificativa para a justa causa nesta hipótese, é que não há possibilidade alguma de atribuir confiança a um ébrio, que não consegue desempenhar suas funções com prudência, podendo ocasionar prejuízos ou mesmo acidentes no local de trabalho.

A oitava hipótese diz respeito à violação do segredo da empresa sobre os dados e fórmula sigilosas da empresa, sua atividade ou negócio. Para configurar a justa causa nesta hipótese, é necessário que haja prejuízo para a empresa (GARCIA, 2016, p. 716).

Destarte, mesmo que o empregado não tenha divulgado o segredo da empresa, só de acarretar prejuízo, já é motivo para a justa causa, ou seja, devidamente comprovada a má fé

do funcionário em tentar desvendar segredo que não está contido em suas atribuições pode se aferir o dolo do mesmo em causar o prejuízo.

A nona hipótese diz respeito a atos de indisciplina, que se verifica quando o empregado não respeita e não cumpre as ordens estabelecidas pelo empregador. Entretanto, para que se configure a indisciplina, as ordens devem ser lícitas, razoáveis e não abusivas. Assim, se houver determinadas proibições na empresa é importante que estejam previstas no regulamento interno, com provas de ciência quanto a seu teor, por todos os trabalhadores (GARCIA, 2016, p. 717).

Portanto, a desobediência do empregado, no que tange as normas estabelecidas no regulamento interno da empresa, configura atos de indisciplina, podendo ensejar na dispensa por justa causa.

Já, a décima hipótese é sobre os atos de insubordinação que também é o descumprimento de ordem pelo empregado, porém, essas ordens são de natureza pessoal, dirigida especificamente a certo empregado em determinado momento para realização dos serviços designados (GARCIA, 2016, p. 717).

Por conseguinte, caso o empregador peça ao empregado para realizar algum serviço relacionado à sua atividade, desde que tal ordem seja lícita e razoável, e esse se recusa injustificadamente, configura a insubordinação, podendo acarretar na dispensa por justa causa.

A décima primeira hipótese diz respeito ao abandono de emprego, que é a ausência continuada e prolongada no serviço, estando vigente o dever de trabalhar, além da intenção do empregado de não mais retornar ao emprego (GARCIA, 2016, p. 717).

Nesse sentido, não basta a ausência continuada e prolongada injustificadamente do empregado, é necessário, também, que haja a intenção de não mais retornar ao trabalho. Neste caso, estando presente o elemento objetivo, ausência no serviço, bem como o elemento subjetivo, intenção de não mais retornar às suas atividades, configura-se o abandono de emprego, podendo o empregador pôr fim ao vínculo trabalhista por justa causa.

A próxima hipótese, a décima segunda, trata-se de ato lesivo da honra ou boa fama em serviço, que diz respeito à lesão, ofensa à honra ou boa fama praticada em serviço que violam direitos da personalidade relacionados à imagem e a moral de qualquer pessoa, praticada pelo empregado, salvo nos casos de legítima defesa própria ou de outrem (GARCIA, 2016, p. 720).

Nesta hipótese, caso o empregado em suas atividades venha ofender a imagem e a honra de qualquer pessoa, praticando injúria, com ofensa à dignidade ou decoro de outrem ou

difamação ou calúnia com ofensa à reputação de alguém, com exceção dos casos de legítima defesa, cometerá falta grave podendo ser demitido por justa causa.

A décima terceira hipótese, trata-se da ofensa física em serviço que nada mais é que a agressão corporal perpetrada pelo empregado contra qualquer pessoa no ambiente de trabalho, desde que não seja em legítima defesa própria ou de terceiro (MATTIUSSO, 2015, p. 23).

Portanto, se o empregado no âmbito do trabalho ir a vias de fato com outros funcionários ou qualquer outra pessoa, sem que esteja em legítima defesa própria ou de terceiros, será demitido por justa causa, se assim entender necessário o empregador.

A décima quarta hipótese e décima quinta, diz respeito a atos praticados contra o empregador. A primeira está relacionada a atos lesivos contra à honra ou boa fama do empregador ou superior hierárquico, ou mesmo à pessoa jurídica, já que essa também pode sofrer dano moral (GARCIA, 2016, p. 721).

Nestes casos, também se aplica as regras da legítima defesa, afastando, assim, a justa causa. A décima quinta hipótese diz respeito à ofensa física praticada pelo empregado contra seu empregador ou superior hierárquico, podendo ocorrer dentro ou fora do ambiente de trabalho, salvo nos casos de legítima defesa, hipótese que não configura falta grave sujeita à justa causa.

A penúltima hipótese está relacionada à prática constante de jogo de azar, cujo fator sorte seja indispensável. Assim, ocorrendo a prática constante de jogo de azar de maneira que cause prejuízo direto ou indireto ao trabalho, haverá a presença da justa causa, possibilitando a demissão do empregado por parte do empregador (GARCIA, 2016, p. 721).

No entanto, se o empregado pratica jogo de azar, mas em nada interfere nem prejudica seu trabalho, não há que se falar em demissão por justa causa, por tal motivo, já que a lei autoriza somente nos casos dessa prática acarretar prejuízo ao empregador.

Por fim, a última hipótese com previsão no artigo 482, parágrafo único diz respeito à prática de atos atentatórios à segurança nacional, praticados pelo empregado, devidamente comprovados em inquérito administrativo.

Essa previsão, como explicitada anteriormente remonta à época da ditadura militar, frutos de concepções políticas do regime ditatorial. Tal disposição foi incluída pelo Decreto nº. 3 de 27 de janeiro de 1966, decreto esse revogado, posteriormente pela Lei nº. 8.630/1993, que tratou disso em seu artigo 76, o que de fato enseja na desconsideração dessa última hipótese de justa causa, já que encontra revogada pelo artigo 76 da referida lei (GARCIA, 2016, p. 723-724).

Destarte, nota-se a existência de dezesseis hipóteses ensejadoras de justa causa prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, dando, pois a prerrogativa ao empregador, nos casos de ocorrência de qualquer dessas hipóteses, de demitir o empregado por justa causa, pondo fim ao vínculo trabalhista existente entre ambos.

Por todo o exposto, para legitimidade da demissão por justa causa, há necessidade de provas da prática de atos constante do artigo 482, praticados pelo empregado, além da imediatidade em relação a conduta do empregado e a demissão do empregador, não bastando para tanto, a palavra de um contra o outro, tendo em vista que a demissão por justa causa é considerada a punição mais rigorosa prevista nas leis trabalhistas, pois do contrário, configurar-se-á a demissão arbitrária, o que acarreta diversos prejuízos ao empregador que possivelmente sofrerá ação trabalhista, já que a lei protege o trabalhador da dispensa arbitrária.

4. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA POR ATO DE IMPROBIDADE DO EMPREGADO

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é a regra, porém há previsões legais no que tange a contratação por prazo determinado, ou contrato a termo, quando as partes já estipulam previamente a data do término do contrato de trabalho. No entanto, findado o prazo sem que as partes desfaçam o vínculo, o contrato de trabalho a termo se converte em contrato de trabalho por prazo indeterminado.

No contrato de trabalho o empregado se compromete a executar sua atividade laboral com subordinação a seu empregador, com respeito as normas previamente estabelecidas pela empresa, com zelo e compromisso no exercício de suas atividades, em contrapartida, cabe ao empregador resguardar, assegurar e garantir todos os direitos do empregado, bem como sua integridade física e psíquica, à dignidade e reputação, não podendo o empregador nem seus subordinados, de forma alguma, desrespeitarem os direitos do empregado, sob pena de ser responsabilizados por isso (GARCIA, 2016, p. 701).

Apesar de vigorar no direito do trabalho o princípio da continuidade do contrato de trabalho, não significa que as partes não poderão rescindir o contrato, pelo contrário, se houve acordo de vontades para que se desse início, caso uma das partes manifeste desinteresse na continuidade da relação, tem direito à rescisão do contrato de trabalho.

Assim, tanto o empregado como o empregador podem pôr fim à relação empregatícia, mas, dependendo do motivo da rescisão, a discussão não fica só entre as partes, é necessário a intervenção do Estado para que os direitos das partes sejam resguardados o máximo possível (MARTINS, 2009, p. 360).

Logo, caso a rescisão se dê por motivo injustificado, por parte do empregador, este deve indenizar o empregado e adimplir com todas as verbas rescisórias, sob pena de sofrer eventual reclamatória trabalhista, podendo vir a sofrer condenação na Justiça do trabalho para cumprir com seus deveres de empregador.

Sobre a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, o empregado faz jus ao saldo do salário, aviso prévio trabalhado ou indenizado; décimo terceiro salário proporcional; férias vencidas, se houver e proporcionais acrescidas de um terço constitucional; FGTS depositado em sua conta referente ao tempo trabalhado, com acréscimo de 40% referente à multa.

No entanto, tratando-se de rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, por justa causa, nos casos de falta grave praticada pelo empregado, o mesmo só terá direito ao saldo do salário acrescido de férias vencidas mais 1/3 constitucional das férias (DELGADO, 2014, p. 1.200).

Por outro lado, caso a rescisão seja por iniciativa do empregado, terá que cumprir 30 (trinta) dias de aviso prévio ao empregador, salvo se o empregador dispensar o cumprimento do aviso, hipótese em que pagará ao empregado o aviso indenizado; terá direito ao saldo do salário, décimo terceiro proporcional, férias vencidas, se houver, e proporcionais, acrescida de um terço constitucional.

Por conseguinte, nota-se que a legislação trabalhista trouxe como regra, o contrato de trabalho por prazo indeterminado, porém, devido à natureza temporária de determinadas atividades, permitiu aos empregadores a possibilidade de contratação temporária, mas, como exceção.

Assim sendo, por mais que a regra seja a ininterrupção do contrato de trabalho, caso uma das partes manifeste desinteresse na continuidade da relação empregatícia, poderá rescindir o contrato de trabalho, desde que respeitado o direito da outra parte. Todavia, caso uma das partes venha praticar falta grave contra a outra, o ofendido tem direito a rescindir o contrato de trabalho por justa causa (GARCIA, 2016, p.705).

Logo, tratando-se de justa causa dada pelo empregado em desfavor do empregador, a doutrina denomina-se de rescisão indireta. Em contrapartida, se tratando de justa causa dada pelo empregador em desfavor do empregado, denomina-se de justa causa.

Diante disso, verifica-se que a rescisão do contrato de trabalho poderá ocorrer por vários motivos, justificáveis ou não, mas sendo motivo justificável a parte que rescinde o contrato passa a ter direitos garantidos, já que se trata da parte prejudicado por ato, em regra, ilícito praticado pelo ofensor.

4.1 Da rescisão do contrato de trabalho por ato de improbidade

A rescisão do contrato de trabalho por uma das partes acarreta a outra determinados direitos, no entanto, tratando-se de motivo que admite à justa causa, à parte que ensejou ou deu causa à rescisão, sofrerá algumas penalidades, dentre elas a perda de determinados direitos. Assim, caso o empregado venha praticar ato reconhecido pela legislação como falta grave, ao empregador é facultado, por lei, demitir o empregado por justa causa.

Dentre as diversas infrações disposta no art. 482 da CLT, que enseja na dispensa por justa causa, tem-se o ato de improbidade, praticado pelo empregado contra seu empregador, conduta essa que pode causar graves prejuízos ao patrimônio da empresa, ou mesmo de terceiros, com intuito de obter vantagem indevida por parte do empregado.

Sobre o ato de improbidade, Mauricio Godinho Delgado (2014, p. 1.263) afirma que:

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

Logo, verifica-se que, para a configuração do ato de improbidade, é necessário haver conduta comissiva ou omissiva por parte do empregado, com o dolo de ocasionar prejuízo ao empregador ou a terceira, em contrapartida, obter para si ou para outrem vantagem indevida.

Portanto, devido à gravidade da imputação ao empregado, por parte de seu empregador, que pode ensejar prejuízos irreparáveis à reputação do empregado, dificultando novo ingresso ao mercado de trabalho, não se pode admitir a imputação de ato de improbidade culposos, mas tão somente doloso.

Uma conduta culposa por parte do empregado que venha acarretar prejuízo ao patrimônio do empregador deve ser punida de outra forma menos gravosa, ou caracteriza-la como falta grave que não seja o ato de improbidade. Logo, a imputação de falta grave por ato de improbidade deve ser exceção, ou seja, só pode ser imputada ao empregado, se não enquadrar em outra hipótese prevista no artigo 482 da CLT (MARTINS, 2009, p. 362).

A demissão por justa causa, por ato de improbidade é uma pena por excelência, que agride não só à reputação, do trabalhador, como também sua moral, à honra e suas chances de ingresso novamente ao mercado de trabalho. Diante da gravidade das consequências, é inadmissível a imputação de ato de improbidade com a consequente dispensa por justa causa, caso não haja provas contundentes do dolo por parte do empregado, em ocasionar prejuízo ao empregador ou a terceira pessoa, em contrapartida, auferir para si ou para terceiro, vantagem indevida.

Portanto, assim como não há no direito penal furto culposos, estelionato culposos, apropriação indébita culposa, não há que se falar na esfera trabalhista de ato de improbidade

culposo, praticado pelo empregado por negligência, imprudência ou imperícia (MARTINS, 2009, p. 362).

Neste sentido, resta esclarecer que, o fato de considerar ato de improbidade por omissão, não significa dizer que seja possível a consideração de ato de improbidade culposo por negligencia. Pois, afirmar que o empregado, dolosamente, deixou de realizar determinada conduta, a fim de auferir lucro e causar prejuízo ao empregador, não significa dizer que se trata de ato de improbidade culposo por negligencia.

Pelo contrário, trate-se ato de improbidade doloso por omissão, já que o trabalhador no ato tem total conhecimento da ilicitude da omissão e do resultado que se espera, mas mesmo assim deixa de realizar o ato com a intenção de se beneficiar com a conduta.

Por outro lado, deixar de realizar determinada conduta por falta de atenção, zelo ou cuidado, ou seja sem intenção diretamente de causar prejuízo ao empregador, bem como auferir vantagem para si, significa que o empregado, por mais que tenha deixado de agir quando deveria, ocasionando prejuízo a seu empregador, não teve intenção, dolo, vontade de auferir proveito disso, bem como prejudicar o patrimônio empresarial.

Logo, o tratamento jurídico deve ser diferenciado nestas duas hipóteses, pois o empregado não pode sofrer uma injusta acusação por falta de atenção e cuidado no exercício de suas atividades, já que o ato de improbidade é considerado a hipótese mais grave dentre as elencadas no art. 482 da CLT, que faculta ao empregador a possibilidade de rescindir o contrato como forma de punição.

Insta salientar, que a doutrina trabalhista reconhece a possibilidade da conduta culposa ensejar na dispensa por justa causa. Neste sentido, sobre o elemento subjetivo caracterizador da justa causa, Sergio Pinto Martins (2009, p. 359) leciona:

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

Portanto, em uma interpretação literal do exposto, pode se afirmar a possibilidade de imputação de ato de improbidade ao empregado, por culpa, tendo em vista que, conforme explicitado pelo autor, no que tange ao elemento subjetivo da falta grave, a culpa lato sensu, ou seja, em sua modalidade negligente, imprudente ou mesmo por falta de perícia, é reconhecida como elemento subjetivo apto a caracterizar falta grave. Logo, com base no

exposto poderia deduzir que autor entende pela possibilidade de reconhecimento de ato de improbidade culposo.

No entanto, a despeito do posicionamento referido, parece ser diferente o entendimento do doutrinador supracitado, no que concerne ao reconhecimento de ato de improbidade culposo. Neste diapasão, sobre o ato de improbidade, Sergio Pinto Martins (2009, p. 362) aduz:

Provém a palavra *improbidade* do latim *improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia. A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade; improba é uma pessoa que não é honrada. O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto, roubo, apropriação indébita de materiais da empresa, falsidade de documento para obtenção de horas extras não prestadas, apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justificar suas faltas com atestado médico falsos etc. Não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta, que, inclusive, independe do valor da coisa subtraída. (Grifos do autor)

Por conseguinte, diante do exposto pelo autor, pode se afirmar que implicitamente o mesmo estar a afirmar que o ato de improbidade exige dolo do empregado, pois todas as características atribuídas à pessoa do empregado, pelo autor, no ato de improbidade, necessita de vontade, dolo, pois não se pode afirmar que uma pessoa é má, desonesta, perversa, mau caráter culposamente, todas essas características exigem vontade prévia do agente a se portar de tal maneira.

Logo, não há que se falar em ato de improbidade na modalidade culposa, mas tão somente dolosa, pois ninguém comete crime de furto, roubo, apropriação, estelionato culposamente, todos os crimes referidos exigem a vontade inequívoca e consciente do agente em praticar tal ato, com o fim de obter vantagens indevidas.

Neste diapasão, explicita Luciana S. Santos (2017, n. p.):

A improbidade diz respeito à conduta do empregado, sendo qualquer ação ou omissão dolosa que revele sua desonestidade com o objetivo de obter vantagem para si ou para outrem no âmbito da relação de trabalho. Entretanto, é necessário que a falta imputada ao empregado ultrapasse o limite de tolerância, debilitando a confiança característica do contrato de trabalho. Nos atos menos graves, o empregador deve agir de maneira proporcional a falta, reprimindo o empregado de forma comedida. [...] O ato de improbidade se inicia com a manifestação real do empregado, seja em palavras escritas ou verbais, seja em atitudes, com o intuito de causar um dano ao empregador, aos colegas ou às clientes. **Frise-se que o ato de improbidade é sempre doloso, principal característica dessa falta** (Grifos nosso).

Portanto, pode se afirmar que o ato de improbidade, é sempre doloso e, em regra, encontra previsão legal no Código Penal, pois, acredita-se que todas, ou quase todas as condutas consideradas atos de improbidade, são tipificadas como crime, cuja verificação não se admite modalidade culposa, mas tão somente dolosa.

Todavia, não significa que a impossibilidade de reconhecimento de ato de improbidade culposo irá eximir o empregado que foi imprudente, negligente ou imperito gerando prejuízo a seu empregador, por irresponsabilidade nas suas condutas. Pelo contrário, pode não caracterizar atos de improbidade, mas pode acarretar em rescisão do contrato de trabalho por justa causa diversa do ato de improbidade.

Assim, a justa causa pode não se dar por ato improbidade, mas poderá se enquadrar como falta grave por mau procedimento, pois toda conduta do empregado culposa ou dolosa que impossibilitar na continuidade da relação empregatícia, vindo a causar prejuízo ao empregador, pode se enquadrar em mau procedimento, indisciplina que é o descumprimento de ordens gerais de serviço, ou mesmo insubordinação descumprimento de ordens pessoais específicas de serviço (MARTINS, 2009, p. 362).

Sobre mau procedimento, Sergio Pinto Martins (2009, p. 362) afirma: “o mau procedimento vem a ser um ato faltoso que não pode ser enquadrado nas demais alíneas do art. 482 da CLT. Tudo que não possa ser encaixado em outras faltas será classificado no mau procedimento”.

Ante o exposto, resta evidenciado que, a despeito da culpa lato sensu ser aceita como elemento subjetivo, para fins de reconhecimento da falta grave, nos casos de ato de improbidade não se admite a modalidade culposa, devendo penalizar o empregado com justa causa com fulcro no art. 482, alínea “b” ou alínea “h”, mas jamais alínea “a”.

Pois, acusar o empregado de prática de furto, por exemplo, e a Justiça Criminal reconhecer que não houve crime, devido a conduta do empregado ter sido praticada por negligência ou imprudência, e ante a falta de tipificação legal do crime de furto culposo, o empregado será absolvido, e assim o sendo, não poderá a Justiça do Trabalho reconhecer a justa causa por furto, quando a Justiça criminal absolver o acusado por atipicidade da conduta.

Por tudo isso, resta esclarecer que o ato de improbidade é complexo e exige uma investigação detalhada para não acarretar prejuízo de difícil reparação ao empregado, pois uma coisa é acusa-lo de mau procedimento outra coisa é acusa-lo de furto, apropriação indébita etc.

Por conseguinte, caso o empregado receba, por exemplo, certa importância de uma terceira pessoa, a qual deve repassar à empresa e, por negligência deixa de passar, porque esqueceu, e posteriormente, o empregador vier a tomar ciência, ou mesmo, tempos depois, o empregado lembrar e devolvê-lo, não poderá ser acusado de crime de furto ou apropriação indébita, já que não teve o dolo de ficar com a importância pertencente à empresa.

Neste caso, cabe ao empregador fazer um juízo de valor a fim de tomar o procedimento mais adequado possível, bem como o magistrado para evitar consequências injustas ao empregado.

4.2 Das hipóteses de falta grave considerado ato de improbidade

É necessário ressaltar que a justa causa por improbidade não pode ser aplicada de forma aleatória, pois, em sua essência, representa uma espécie de pena imposta ao empregado pelo suposto ato faltoso praticado no exercício de suas atividades, dentro ou fora do ambiente de trabalho.

Deste modo, a justa causa apenas poderá ser aplicada com a devida observância de interpretação técnica, após uma cautelosa análise do evento considerado como falta grave, pois de outra feita, será desconsiderada pelo Judiciário, em posterior análise, podendo acarretar em indenizações ao empregado a falsa imputação de falta grave por ato de improbidade, por parte de seu empregador.

Neste sentido, para a análise da alínea “a” do art. 482 da CLT, no contexto em questão de improbidade, praticada por parte do empregado, é importante salientar que existe os pressupostos de que o ato faltoso já tenha sido mensurado pela a obrigatoriedade da atualidade do fato, da análise da gravidade e, contrabalanceada pela proporcionalidade na aplicação da pena de rescisão (GARCIA, 2016, p.711).

Neste linear, resta esclarecer que o ato improbo abala as estruturas de confiança existente entre empregado e empregador, na relação de trabalho, e as consequências não são simplesmente o prejuízo material, mas também fere o cerne psicológico da vontade em manter a relação contratual por parte do empregador. Assim, independentemente do valor, aqui questionado, a falta restará configurada.

O ato de improbidade, assim como já relatado, é considerado uma das mais graves formas de justa causa, sendo de natureza de atribuição de maus adjetivos que atingem a boa-fé e honra subjetiva do empregado, veda-se quaisquer acusações desprovida de conteúdo

probatório, portanto mera suspeita ou indícios não são suficientes para tamanha acusação, em desfavor do empregado (GARCIA, 2016, p. 711).

Ocorre que levando em consideração esses aspectos apresentados, há uma dificuldade natural para aplicação da justa causa corretamente, advinda por ato de improbidade, devido à ausência de parâmetros e normas mais esclarecedoras e precisas sobre o procedimento a ser adotado.

Assim, diante da ausência de parâmetro adequado, cabe ao empregador realizar um juízo de valoração com ajuda de um profissional jurídico, para avaliar se o ato praticado pelo empregado, constitui infração penal que tenha como principal objetivo, auferir vantagem indevida, com o conseqüente prejuízo ao empregador.

São exemplos de ato de improbidade, segundo Albuquerque (2015, n. p.):

Conduta que desvia material de propriedade da empresa, incorrendo em quebra de fidedelidade; desvia numerário e pratica irregularidade na utilização do créditos de correntistas da empresa; furta quantia, mesmo que irrisória, embora que, posteriormente venha a devolvê-la ao empregador: falsifica documentos para a obtenção de horas extras não prestadas; justifica suas faltas com atestados falsos; deposita, em sua conta corrente/poupança bancária, cheque de cliente do empregador, dado a ele como pagamento de compras efetuadas na empresa; recebe pagamento de fretes desdobrando o recibo em duas parcelas, das quais presta conta apenas de uma; exercendo cargo de confiança, deposita em sua conta corrente/poupança bancária particular cheques relativos a pagamentos efetuados por devedores da empresa, cancelando indevidamente as notas fiscais correspondentes; falsifica notas promissórias, com simulação de assinaturas; tenta furtar combustível da empresa onde trabalha, guardando-o em tonel que, ao final do expediente será levado para fora das dependências da empresa, permitindo o acesso delituoso do agente; aplica preço a maior em mercadorias, para obter vantagem financeira indevida, dentre outras, que coloquem em risco a segurança, confiança e respeito do empregado perante seu empregador.

Assim sendo, nota-se que essas condutas acima referidas constituem diversas modalidades de infração penal, conseqüentemente, exige do empregador provas inequívocas da existência de tais condutas, pois poderá ensejar em responsabilização cível e criminal ao empregado autor do ato de improbidade.

Por outro lado, caso não se comprove a existência do crime, ao empregado é facultado o direito de representar criminalmente seu empregador, com incurso no art. 138 do Código Penal, pela prática de calúnia, já que, imputar falsamente a alguém fato concreto definido como crime, incidirá na prática do delito de calúnia. Conseqüentemente, nascerá o dever de indenizar o empregado por danos morais e materiais, se houver.

4.3 Do entendimento jurisprudencial no que tange ao ato de improbidade

No que se refere ao ato de improbidade praticado pelo empregado, os Tribunais Superiores abordam o assunto de forma restritiva, implicando na aplicação real do dever de observância da cautela, principalmente, pela peculiaridade do ato de improbidade de marcar a pessoa do trabalhador, mesmo futuramente.

Devido a isso, a justa causa como consequência do ato de improbidade deve ser manejada com o intuito, de em primeiro instante, conferir ao empregador lesado, o amparo legal para interromper o contrato de trabalho sem os ônus extras da dispensa imotivada, e, em segundo plano, evitar futuros problemas perante a Justiça Trabalhista.

Neste sentido, ilustra uma decisão dos tribunais:

RECURSO ORDINÁRIO DA DEMANDADA. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. PROPORCIONALIDADE. PENA CORRETAMENTE APLICADA. **Despedindo por justa causa, ao empregador cabe demonstrar a falta grave cometida pelo empregado capaz de comprometer a fidedignidade mínima necessária à continuidade do contrato de trabalho. Medida extrema, a extinção contratual por justa causa repercute inegavelmente na vida profissional do trabalhador, razão pela qual deve ser a falta grave bem configurada.** O ônus da prova quanto à justa causa, penalidade máxima disponível ao empregador no contrato de trabalho, é da demandada, nos termos do artigo 818 da CLT. No caso, o empregado sofreu diversas penalidades menores (duas advertências e uma suspensão), sendo uma delas, inclusive, decorrente da tentativa de simular falsa dispensa imotivada, com o propósito de induzir a União e a Caixa Econômica Federal em erro, especificamente com a finalidade de sacar o benefício do seguro-desemprego e o saldo da conta vinculada do FGTS (irregularidades de natureza administrativa e criminal). Tendo, finalmente, se ausentado do labor sem comunicar o empregador, a dispensa foi corretamente aplicada. O atestado apresentado apenas com o ajuizamento da ação, ainda mais quando vago, sem nem mesmo haver indicação do código CID da patologia sofrida, não é suficiente para tornar inválida a justa causa imposta. Apelo da ré provido para reformar a sentença que reverteu a pena imposta em dispensa imotivada. (TRT-4 - RO: 00201675920155040007, Data de Julgamento: 07/12/2016, 2ª Turma, *apud* ALBUQUERQUE, 2015, n. p.) (Grifos nosso).

Logo, resta evidenciado na decisão acima, que a justa causa por improbidade deve ser analisada criteriosamente em casos concretos e específicos, pois é cediço o entendimento que o alarde precipitado do empregador, com a carência de provas que comprovem de forma clara o ato, pode, para além de anular a justa causa aplicada, fazer nascer o direito a indenizar o empregado por danos morais, bem como facultar a esse o direito de representar seu

empregador por crime de calúnia, falsamente lhe imputado, com intuito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa.

Neste sentido, a acusação de improbidade deve ser feita quando necessário, e da forma mais discreta possível, com fundamento em provas concretas e contundentes capazes de afastar quaisquer dúvidas a respeito do ato faltoso, bem como da sua respectiva autoria (MARTINS, 2009, p. 361).

Ademais, em que pese argumentações adversas levantadas sobre a caracterização do ato de improbidade, no campo da mera intenção, a corrente majoritária dos doutrinadores trabalhistas, só reconhecem como ato de improbidade pelo empregado, aqueles atos que tragam a efetiva verificação de prejuízos ao patrimônio do empregador ou de terceiros.

Como anteriormente mencionada, a prova da improbidade deve ser robusta, clara e convincente, sem deixar quaisquer dúvidas, pois nessas relações incidirá o princípio do “pro operário”, ou seja, o ônus da prova incumbe ao empregador e não ao empregado, sob pena de responsabilização e civil e até mesmo penal do empregador.

Em suma, a amplitude da conduta do empregador em sancionar o empregado por ato de improbidade, não está apenas restrita as normas legais, mas, por outro lado, a legalidade dessa conduta está vinculada a princípios e conceitos éticos, sob o ônus de comprovação e efetiva exteriorização e nexos de causalidade do resultado danoso ao empregador, que na inobservância de tais preceitos, abrirá para o empregado o pressuposto de reparação dos danos morais sofridos (MARTINS, 2009, p. 361).

Para além desses reflexos trabalhistas, onde o empregado resta penalizado com a justa causa, derivado do ato de improbidade, com a perda do emprego e da maior parte das verbas rescisórias, gera para esse, também, reflexos dos seus atos ilícitos, devido a prática de atos de improbidades se tratar de fatos definidos como crimes.

Portanto, independente da seara trabalhista, o empregado poderá sofrer ação penal para apuração dos fatos. Uma vez confirmada a existência do crime e ausentes as causas excludentes de ilicitude e culpabilidade, a decisão judicial deverá culminar na condenação do réu (MARTINS, 2009, p. 363).

Outrossim, uma vez reconhecido na esfera penal a atipicidade da conduta ou mesmo ocorrência de excludentes de ilicitude ou culpabilidade, o réu será absolvido na esfera criminal. No entanto, caso sua conduta venha configurar mau procedimento, o empregado ainda assim sofrerá a punição da justa causa (MARTINS, 2009, p. 363).

Mas se restar comprovado ausência de conduta obreira, ensejadora de justa causa, o empregado fará a todas as verbas rescisórias devidas na dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, além da devida indenização por danos morais, correspondente ao dano sofrido pelo ocorrido.

Entretanto, não se exige a necessidade de reconhecimento da existência de crime por parte da justiça trabalhista, para a legalidade da dispensa por justa causa, pois do contrário, a morosidade do processo criminal acarretaria no reconhecimento de perdão tácito por parte do empregador, já que a morosidade em dispensar o empregado acarreta em perdão tácito. Assim, basta o reconhecimento por parte da Justiça do Trabalho, mas para a devida responsabilização penal, é necessário sim, a apuração dos fatos e a condenação do empregado (GARCIA, 2016, p.713).

Pelo exposto, nota-se que pode ocorrer a dispensa por justa causa na seara trabalhista, mesmo que não tenha sido apreciado o fato na seara penal. O processo trabalhista irá decidir, se aquele ato praticado pelo trabalhador, é suficiente para o reconhecimento ou não da justa causa por ato de improbidade. Mas, o julgamento posterior do juiz criminal, não estará vinculado à decisão da Justiça do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No direito do trabalho há previsões de direitos e deveres tanto para o empregado quanto para o empregador. No que concerne aos direitos do empregador, dentre outros, destaca-se o poder disciplinar, conferido legalmente para que o empregador possa defender os interesses da empresa, podendo estipular normas para manutenção do equilíbrio e da ordem no ambiente de trabalho, desde que sejam lícitas e não violem dispositivos legais.

O poder disciplinar confere ao empregador a prerrogativa de punir o empregado quando esse violar as regras e obrigações previstas no estatuto. Dessa forma, o empregador tem a possibilidade de fazer uso da advertência, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos casos de falta grave que inviabiliza à manutenção do vínculo empregatício existente.

Já no que se refere aos deveres do empregador, pode se afirmar que esse é obrigado a cumprir todas as determinações do direito do trabalho, principalmente no que diz respeito aos direitos do empregado, devendo se ater ao cumprimento de todos, os direitos, com respeito a dignidade do empregado, sua integridade e saúde, devendo tomar todos os cuidados e fornecer todos os equipamentos de segurança para que o empregado não venha sofrer acidente de trabalho ou mesmo comprometer à saúde no exercício da atividade laboral.

Em contrapartida, o empregado tem direito a exigir que sejam assegurados e garantidos todos seus direitos previstos em lei, acordo e convenções coletiva, respeito à sua integridade, física e psicológica e principalmente sua dignidade humana.

Por outro lado, deve cumprir rigorosamente suas atividades nos termos da lei, respeitar as ordens da empresa se subordinar a tais dentro do ambiente do trabalho, nos limites da lei, exercer suas atividades com zelo, dentre outros.

Assim, diante do descumprimento por parte do empregador de suas obrigações, o empregado tem direito a rescindir o contrato por justa causa, denominada de rescisão indireta, em contrapartida, caso o empregado venha cometer falta grave, ao empregador é facultado o direito de rescindir o contrato por justa causa, nos termos do disposto no art. 482 da CLT.

Nessa linha, a justa causa é uma dispensa provocada pelo empregado, decorrente de ato ilícito, que põe fim à confiança do empregador para com o empregado, tornando insustentável a continuidade da relação trabalhista.

Dentre as diversas infrações disposta no art. 482 da CLT, que enseja na dispensa por justa causa, tem-se o ato de improbidade, praticado pelo empregado contra seu empregador,

conduta essa que pode causar graves prejuízos ao patrimônio da empresa, ou de terceiros, com intuito de obter vantagem indevida por parte do empregado.

Logo, verifica-se que, para a configuração do ato de improbidade, é necessário haver conduta comissiva ou omissiva por parte do empregado, com o dolo de ocasionar prejuízo ao empregador ou a terceira, em contrapartida, obter para si ou para outrem vantagem indevida.

Devido à gravidade da imputação de ato de improbidade ao empregado, por parte de seu empregador, que pode ensejar prejuízos irreparáveis à reputação do empregado, dificultando novo ingresso ao mercado de trabalho, não se pode admitir a imputação de ato de improbidade culposos, mas tão somente doloso.

Uma conduta culposa por parte do empregado que venha acarretar prejuízo ao patrimônio do empregador deve ser punida de outra forma menos gravosa, ou caracteriza-la como falta grave que não seja o ato de improbidade. Logo, a imputação de falta grave por ato de improbidade deve ser exceção, ou seja, só pode ser imputada ao empregado, se não enquadrar em outra hipótese prevista no artigo 482 da CLT.

A demissão por justa causa, por ato de improbidade é uma pena por excelência, que agride não só à reputação, do trabalhador, como também sua moral, à honra e suas chances de ingresso novamente ao mercado de trabalho.

Diante da gravidade das consequências, é inadmissível a imputação de ato de improbidade com a consequente dispensa por justa causa, caso não haja provas contundentes do dolo por parte do empregado, em ocasionar prejuízo ao empregador ou a terceira pessoa, em contrapartida, auferir para si ou para terceiro vantagem indevida. Pelo exposto, para que o empregador possa rescindir o contrato por ato de improbidade do empregado é necessário ter meios que comprovem a conduta dolosa do empregado, já que não se trata de qualquer falta grave, mas sim uma acusação grave, que inclusive pode estar tipificada como crime na legislação penal.

Por conseguinte, para evitar constrangimento ilegal e violação aos direitos do empregado, essa acusação só pode ser feita nos estritos limites da lei, com meios aptos a provarem a conduta gravosa do empregado, respeitado o contraditório e ampla defesa em processo judicial na Justiça do Trabalho, para garantir ao empregador que não sofrerá consequências futuras ante a grave acusação dirigida ao empregado.

REFERÊNCIAS

ALBURQUE. Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. **Do ato de improbidade praticado por empregado caracterizando da justa causa trabalhista.** 2015. Disponível em:< <http://www.Jus.com.br>>. Acesso em jun de 2018.

CANÇADO, Andreia Aparecida Lopes. O contrato de trabalho do século XXI e o esquecido princípio da fragmentariedade. 2009. Disponível em:<www.trt.jus.br>. Acesso em: mar. de 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 10^a. ed. Rio de Janeiro: Revista, atualizada e ampliada, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25^a. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MATTIUSSO, Maiara Martim. **As hipóteses de justa causa do Art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 05 ago. 2015. Disponível em:<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.54153&seo=1>>. Acesso em abr. 2018.

SANTOS, Luciana S. **Rescisão do contrato de trabalho por justa causa: Considerações sobre ato de improbidade.** 2017. Disponível em:< www.dubbio.com.br/artigo>. Acesso em jun de 2018.

LÚCIO, Glédis de Moraes. **O Poder disciplinar** Disponível em: <https://gledis.jusbrasil.com.br/artigos/480353521/o-poder-disciplinar-do-empregador>>. Acesso em jun. de 2018.