**TERMINAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**1 CLASSIFICAÇÃO TERMINOLÓGICA**

**RESILIÇÃO CONTRATUAL**: Terminação sem que as partes tenham cometido falta.

**RESOLUÇÃO CONTRATUAL**: Cessação por culpa de uma das partes ou ambas

**RESCISÃO CONTRATUAL**: Quando o contrato termina por nulidade

**EXTINÇÃO CONTRATUAL**: Cessação por circunstâncias alheias à vontade das partes

Terminologia Usual: A ideia geral é usar o termo *cessação do contrato de trabalho* ou *terminação do contrato de trabalho –* genérico, qualquer que seja a forma de cessação da prestação de serviços.

Esse é o termo utilizado em âmbito internacional, na Convenção 158 da OIT, ratificada e posteriormente denunciada pelo Brasil, no ano de 1996

**2 A CONVENÇÃO 158 DA OIT**

Convenção sobre Terminação da Relação de Trabalho datada de 1982

Busca conciliar a necessidade de proteger os trabalhadores contra terminação injustificada da relação de emprego com a necessidade de garantir a flexibilidade do mercado de trabalho

Não cria estabilidade, nem acaba com a dispensa sem justa causa – só acaba com a dispensa arbitrária, porque cria a necessidade de explicar o motivo da dispensa.

*Artigo 4º: Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.*

*Art. 8º - O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante uma organismo neutro*

Justificativa: desequilíbrio que afeta os trabalhadores (perda do meio de subsistência)

Compensação jurídica: exigência de uma razão válida para a terminação, pelo empregador

34 ratificações vigentes – inclusive Espanha, França, Finlândia, Portugal, Austrália e Suécia

O empregado deve ser avisado previamente do motivo da rescisão contratual, com direito de defesa

O Judiciário pode determinar a readmissão ou o pagamento de uma indenização adequada

Argumentos dos empregadores: excesso de burocracia e engessamento das relações

**3 CLASSIFICAÇÃO DA DISPENSA**

**Quanto à causa**: com e sem justa causa.

**Quanto à forma**: solene ou formal ou informal, sem qualquer procedimento;

**Quanto ao controle**: com ou sem controle judicial, administrativo ou do sindicato;

**Quanto ao número de atingidos**: individual ou coletiva;

**Quanto aos motivos**: imotivada ou arbitrária, sem justa causa, com justa causa ou discriminatória.

**4 DIFERENCIAÇÃO: DISPENSA IMOTIVADA E DISPENSA ARBITRÁRIA**

Dispensa imotivada ou arbitrária: não tem um motivo específico para a dispensa do empregado

Dispensa sem justa causa: objetiva, por motivos de: capacidade, tecnológicos (organização da atividade da empresa), financeiros (receitas e despesas), econômicos (custo da produção, inflação, recessão);

**5 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Importante na análise da rescisão, porque impera em favor do empregado

Faz presumir que a dispensa é sempre de iniciativa do empregador, e sem justa causa

Implica em atribuir ao empregador o ônus da prova do motivo da rescisão contratual, quando (a) alega dispensa por justa causa ou (b) afirma que houve iniciativa do empregado em rescindir o contrato de trabalho ou ainda (c) assevera que se tratava de fim de contrato a prazo

**6 HIPÓTESES DE DISPENSA**

**6.1 DISPENSA COLETIVA**

Não existe dispositivo legal regulamentador

Agride aos princípios e regras do direito do trabalho (força normativa dos princípios)

Viola os princípios da (a) função social da propriedade e (b) da boa-fé objetiva nos contratos

Deve ser objeto de negociação coletiva (TST)

TST – SDC: no julgamento do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER S/A e outra (processo n. TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000) fixou a premissa, para casos futuros, que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.

Justificativas (RO-173-02.2011.5.15.0000)

É questão grupal e reclama negociação coletiva (art. 8º, III e VI, CF)

São distintas das dispensas individuais e não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador

A negociação coletiva fixará condutas para o enfrentamento da crise atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de medidas como suspensão do contrato nos termos do art. 476-A da CLT, PDVs ou outras fórmulas atenuantes

Nos casos inevitáveis, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva e exclusão de trabalhadores protegidos por garantias de emprego.

Ementas:

*RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DEMISSÃO COLETIVA. CONFIGURAÇÃO. 1. A questão objeto do presente Recurso situa-se apenas em definir se o caso concreto amolda-se ao conceito de demissão em massa, premissa afastada pelo Órgão de origem e que resultou no indeferimento do pedido. Não se trata, portanto, de verificar os efeitos jurídicos de uma dispensa coletiva, mas se, sob o aspecto jurídico, tem ela essa conformação. 2. Versa o caso sobre a dispensa de 180 empregados num interregno de 4 meses, período esse de incremento de produção e recuperação de postos de trabalho. 3. A descaracterização da hipótese de demissão coletiva, no caso vertente, emerge já do seu aspecto causal, que constitui o núcleo do conceito, por se tratar de premissa básica e constante na sua formulação, segundo as normas de direito internacional e direito comparado. Não se verifica aqui a existência de fato único, seja ele de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, alheio à pessoa do empregado, que possa moldar o caso à hipótese de demissão coletiva. Trata-se, na espécie, de dispensa plúrima. Recurso Ordinário a que se nega provimento. (RO - 147-67.2012.5.15.0000, Relatora Maria de Assis Calsing, Julgamento: 15/04/2013, SDC, Publicação: 19/04/2013)*

*DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DA UNIDADE FABRIL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. Ao interpretar o sistema constitucional vigente, como também as Convenções da OIT, firmou-se a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, uma vez que, para sua ocorrência e a definição de seus termos, tem de ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores. 2. Na hipótese vertente, a empresa suscitada encerrou suas atividades no município de Aratu-BA, procedendo à dispensa de todos os empregados dessa unidade industrial, alegando questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção. 3. Nesse contexto, a negociação coletiva prévia com a entidade sindical dos trabalhadores fazia-se ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências mais graves para os trabalhadores desempregados. 4. Impõe-se, portanto, a manutenção da decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva, e suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. (RO - 6-61.2011.5.05.0000 , Ministro Walmir Oliveira da Costa, J. : 11/12/2012, SDC, Publicação: 22/02/2013)*

**6.2 DESPEDIDA PELO EMPREGADOR SEM JUSTA CAUSA**

É direito potestativo do empregador demitir o empregado sem justificar o motivo, desde que o empregado não seja portador de estabilidade, e o contrato não esteja suspenso ou interrompido

Direito potestativo: direito sobre o qual não recai qualquer discussão, cabendo à outra parte apenas aceitá-lo (sujeição)

Limite do direito: não cometer abuso, não demitir de forma discriminatória.

* 1. **DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA POR INICIATIVA DO EMPREGADO**

É a iniciativa do empregado em rescindir, sem causa justificada, o contrato de trabalho.

Impropriedade do termo ‘pedido de demissão’ – seria também um direito potestativo

Empregado com mais de um ano de casa: homologação pelo sindicato da categoria.

Falta de homologação: presume-se (relativamente) a dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador

**6.4 DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA**

Justa causa: efeito emanado de ato ilícito de uma das partes contratantes, que, segundo a sua natureza ou repetição, representa séria violação dos deveres atinentes ao contrato, autorizando a rescisão contratual do empregado, estável ou não, sem ônus para a parte que não deu ensejo ao término do contrato.

Modalidades: iniciativa do empregador (dispensa por justa causa) e iniciativa do empregado (rescisão indireta)

**Características:**

**Enumeração** legal **taxativa**;

**Imediatidade** ou **atualidade** entre a falta cometida e a reação contrária, observado o tempo necessário conforme a estrutura da empresa;

**Gravidade da falta:** relação de **proporcionalidade** entre o ato faltoso e a punição; veda rigor excessivo;

Inalterabilidade *in pejus* da punição após a aplicação

Relação de causa e efeito (**nexo causal**) entre a falta e o despedimento; “determinância” (Giglio) (qual a gota d´água?)

**Inexistência de perdão** tácito ou expresso;

***Non bis in idem***; veda-se dupla punição da mesma falta;

Conexão com o serviço: falta grave praticada em serviço ou que nele tenha reflexos diretos ou indiretos;

Apreciação das **condições objetivas** (fatos e circunstâncias materiais que envolveram a prática do ato faltoso) **e subjetivas** (personalidade, antecedentes, aspecto cultural, etc. do agente) do caso

Vedação da anotação da causa da dispensa na CTPS do trabalhador

Ônus da prova de quem alega (art. 818 da CLT)

Impossibilidade de dosagem da pena pelo Judiciário: ratificação ou anulação da dispensa por justa causa

**Penalidades Aplicáveis Ao Trabalhador:**

Admitidas: Advertência verbal ou escrita; Suspensão contratual por no máximo 30 dias. Dispensa por justa causa

Não admitidas: Multa pecuniária, exceto para atleta profissional do futebol, no máximo de 40% de seu salário (Lei 6.354/76, art. 15, §1º); Penas que agridam a dignidade ou atentem contra direito fundamental do trabalhador; Transferência ou rebaixamento punitivo.

**Hipóteses de justa causa do empregador (art. 482, CLT):**

**6.4.1 Ato De Improbidade**

Normalmente, atentado contra o patrimônio do empregador, colegas ou terceiros; desonestidade, abuso, fraude, má-fé, suborno; atos dolosos;

Délio Maranhão: *haverá improbidade em todo ato que ofenda aquelas normas de moral que, em determinado meio e em determinado momento, a sociedade não tolera sejam violados.*

Não depende do valor do bem, porque tem conexão com a relação de confiança existente entre as partes;

Avaliação cuidadosa: imputar falso ilícito pode gerar ação criminal e indenização por danos morais. Diversos casos nos tribunais

Alice Monteiro: Furto famélico exclui a antijuridicidade

TST, 21.11.08: excesso de rigor na aplicação da pena de despedida por justa causa de empregado de supermercado que pegou pacote de biscoito para comer.

Cuidado com a prova, que deve ser robusta.

Ementa:

***JUSTA CAUSA – ATO DE IMPROBIDADE (482, ‘A’, DA CLT) – PROVA INEQUÍVOCA - CONFIGURAÇÃO.*** *A demissão por justa causa de improbidade como motivo da ruptura do contrato de emprego deve ser suficientemente provada, porque encerra grave acusação que transcende para a vida particular do acusado, com feitos nefastos no meio social e profissional. Ato de improbidade significa prática desonesta, originado daquele que é ímprobo, ligado umbilicalmente a moralidade e à ética do indivíduo no exercício da profissão. (...) TRT – 15a Região – RO 01572-2003-033-15-00-6 - Publicado em 13/04/2007.*

***JUSTA CAUSA - ATO DE IMPROBIDADE - COBRADOR DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO.*** *O cobrador de ônibus que recebe o valor das passagens em dinheiro dos usuários e, fraudulentamente, utiliza-se de cartões transporte de outros usuários para quitá-las nas catracas, impedindo parcialmente o ingresso de dinheiro novo para o empregador, com vistas a benefício próprio e/ou de terceiros, pratica ato de improbidade passível de resolução contratual motivada, nos termos da alínea "a" do artigo 482 da CLT.* ***TRT-PR-01468-2007-678-09-00-8-ACO-30021-2008 - DJPR em 26-08-2008***

* + 1. **Incontinência De Conduta**

Incontinência: falta de comedimento; incapacidade de se controlar ou conter

Refere-se normalmente ao indivíduo de vida desregrada, que perdeu o conceito moral, principalmente em caso de desvio no campo da sexualidade

Em regra deve haver certo nexo de causalidade com o contrato de trabalho, mas algumas condutas podem extrapolar essa necessidade

Exemplos: assediar sexualmente colegas de trabalho ou cliente; pedofilia, mesmo fora do horário de trabalho; usar o telefone do trabalho para *disque-sexo*

Atleta profissional amplia para o campo pessoal: deve manter boa forma, alimentação, horas de sono, bebidas alcoólicas, contato com imprensa;

Algumas profissões limitam a vida privada, em certos aspectos: regente de coro de igreja que ‘roda bolsinha’ nas madrugadas.

**6.4.3 Mau Procedimento**

Conceito amplo, voltado ao comportamento do empregado, inclusive na vida pessoal;

Cumprimento do dever social de boa conduta (Giglio): regras do bom viver, respeito, decoro.

Situações relacionadas ao trabalho e também externas, desde que venham a atingir a relação de confiança existente entre as partes, ou mesmo a imagem do empregador.

Ementa:

*Comprovado que o Autor, ciente da proibição de acesso a site impróprio, baixou arquivo com conteúdo pornográfico, instalando-o na rede da empresa e gravando-o com o nome de seu supervisor, resta configurado, inegavelmente, o mau procedimento de que trata o art. 482, "b", da CLT. Assim sendo, a prova da justa causa foi feita com a robustez necessária, não se cogitando de reversão. Recurso do Autor a que se nega provimento, no particular. -* ***TRT-PR-37358-2008-011-09-00-8-ACO-25660-2011 - 1A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES - Publicado no DEJT em 01-07-2011***

**6.4.4 Negociação Habitual**

Por conta própria ou alheia, sem autorização, quando: a) for ato de concorrência para o empregador; ou b) for prejudicial ao serviço.

Exemplo de situação prejudicial ao serviço: venda de produtos de beleza aos clientes do estabelecimento, no horário de serviço.

Ementa:

***JUSTA CAUSA. COMERCIALIZAÇÃO DE PRODUTOS CONCORRENTES. CARACTERIZAÇÃO.*** *O conjunto probatório também deixou claro que o reclamante comercializava produtos concorrentes aos da reclamada, cuja composição química era idêntica à dos fabricados pela ré. Com efeito, o reclamante, em razão do seu cargo na empresa, tinha acesso e utilizava-se de certo software contendo as fórmulas de produtos da reclamada e das matizes nutricionais de seus componentes. A cópia desse software foi encontrada na residência do autor sem que houvesse autorização pela empresa para a retirada ou utilização desse material fora das suas dependências. Nesse sentido, conclui-se que realmente ficou demonstrado que o reclamante produzia e comercializava produtos utilizando-se de material de propriedade da reclamada, sem autorização desta, restando configurados os atos de concorrência desleal e negociação habitual que fundamentaram a justa causa aplicada.* ***TRT – 15a R – RO 00242-2004-010-015-00-0, de 10.2.06.***

**6.4.5 Condenação Criminal**

Questão de divergência, atualmente

**Tipo legal:** condenação criminal do empregado, passada em julgado, sem que tenha havido suspensão de execução da pena;

Decorre da impossibilidade de prestação de serviços;

A simples prisão preventiva acarreta apenas a suspensão do contrato de trabalho

Para Carrion, se a prisão for por menos de 30 dias, ou na modalidade prisão albergue, seria desaconselhável a rescisão, em razão do fundamento da lei.

Alice de Barros Monteiro: condenação por crime sem qualquer relação com o trabalho e sem impossibilidade de cumprir o contrato não dá margem para justa causa

Os aspectos de sua vida privada são irrelevantes, salvo quando refletirem negativamente na empresa, não sendo permitido ao empregador editar normas de conduta

A justificativa é a impossibilidade de prestar serviços, apenas, e não a condenação em si. Ementa:

***JUSTA CAUSA. ART. 482, ALÍNEA ‘d’ DA CLT. CONDENAÇÃO CRIMINAL. CARACTERIZAÇÃO.*** *Tanto a doutrina como a jurisprudência são unânimes em afirmar que não é propriamente a condenação criminal com trânsito em julgado o fundamento determinante para a configuração da justa causa. Na verdade, é a execução da pena, a sua forma de cumprimento, que pode criar um obstáculo intransponível à manutenção da prestação dos serviços pelo empregado, pois os regimes de detenção e reclusão restringem a liberdade do condenado, retirando-o do convívio social, aspecto que, para fins trabalhistas, compromete a continuidade do contrato de trabalho por impedir a prestação dos serviços. Recurso do Município ao qual se dá provimento.* ***TRT – 15a. Região – REO-RO 02295-2004-075-015-00-1 – j. 06.07.2007.***

*DANO MORAL - EMPREGADO PRESO EM FUNÇÃO DE ATO ALHEIO AO CONTRATO DE TRABALHO - CESSAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR - INVOCAÇÃO DE JUSTA CAUSA - REPARAÇÃO DEVIDA. I - A circunstância de o empregado ter sido preso em flagrante (no caso, por ato alheio ao contrato de trabalho) e se encontrar recolhido, acarreta a impossibilidade de prestação de serviços, pela perda da liberdade, inviabilizando a continuidade regular do vínculo, razão pela qual o contrato de trabalho se encontra suspenso (CLT, art. 131, V); não implica, contudo, no automático reconhecimento de justa causa, pois a hipótese versada no art. 482, alínea "d", exige condenação criminal do empregado, com trânsito em julgado e pena privativa de liberdade. II - Traduz ato discriminatório (e abuso de direito) o proceder da empresa, consistente em encaminhar prepostos seus às dependências em que se encontrava preso o empregado, para lá formalizar a cessação do respectivo contrato de trabalho, sob a invocação de justa causa. A circunstância de o empregador ter procedido de forma discreta, prevenindo maior publicidade do ato, apenas minora a situação, não interferindo na caracterização da irregularidade.* ***TRT-PR-04385-2012-024-09-00-7-ACO-25413-2013 - 7A. TURMA - Relator: ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA - DEJT de 28-06-2013***

**6.4.6 Desídia**

Desídia: indolência, preguiça, ociosidade, falta de atenção e de zelo

Ato de natureza culposa (negligência, imprudência, imperícia);

Casos mais comuns: negligência com o serviço, atrasos, faltas injustificadas; violação do dever de diligência; deficiência qualitativa do trabalho; redução de rendimento;

Em geral é necessária a repetição de faltas para caracterizar a justa causa; a soma de várias faltas (devidamente punidas) acarretará a justa causa.

Uma única falta, se grave o suficiente, poderá caracterizar a demissão motivada. Exemplo: profissional da área de saúde que não ministra o medicamento e causa dano ao paciente.

* + 1. **Embriaguez**

**Tipo legal: embriaguez habitual** (faltas reiteradas) **ou em serviço** (falta única)

Não só álcool, também substâncias entorpecentes

Quando no serviço, impossibilita a execução eficiente do trabalho e aumenta risco de acidentes;

Quando habitual, implica violação de dever de conduta (incontinência de conduta) que pode refletir no ambiente de trabalho;

Controvérsias na doutrina atual: alcoolismo classificado como doença pela OMS;

Classificação no CID: transtornos mentais e do comportamento decorrente do uso do álcool (F10): psicose alcoólica (291), síndrome de dependência do álcool (303) e abuso de álcool sem dependência (305.0);

CNAE/NTEP para intervalo F10: alguns exemplos: 1733 - fabricação de embalagens de papelão ondulado; 2840 - fabricação de ferramentas elétricas manuais; 4213 - asfaltamento de via pública; 8423 - administração penitenciária.

Para fins civis, ébrio habitual é relativamente incapaz (4º, II, CC)

Comportamento patronal indicado: suspensão do contrato de trabalho e encaminhamento ao INSS para tratamento

Decisão:

***15/02/2008 TST condena empresa a indenizar família de trabalhador demitido por alcoolismo.*** *TST descaracterizou a justa causa aplicada a um empregado acometido de alcoolismo. O ministro Lélio Bentes Corrêa destacou que o alcoolismo crônico é doença reconhecida formalmente pela Organização Mundial de Saúde e, como tal, não pode ser motivo para demissão por justa causa. O processo foi instaurado pela empresa, para apuração de falta grave e posterior rescisão do contrato de trabalho de empregado. A indenização foi deferida em razão de pedido formulado em reconvenção do empregado*

**6.4.8 Violação De Segredo Da Empresa**

Infringência ao dever de fidelidade

Segredo é o fato de conhecimento exclusivo da empresa, que, se revelado, poderá lhe causar prejuízo;

Segredo deduzido: fórmula de produto, proposta de licitação, método de trabalho, patente, informação comercial

**6.4.9 Ato De Indisciplina Ou Insubordinação**

Motivo: subversão da hierarquia interna, violação ao dever de obediência

Diferenciação: indisciplina é o descumprimento de ordens gerais, dadas de forma impessoal; insubordinação é a desobediência a ordem dada diretamente àquele empregado.

Condições da ordem: Lícita, Clara, de interpretação razoável; Emanada de quem tem autoridade para proferi-la; Normalmente depende de repetição de penalização, exceto se o ato em si for muito grave

Observar as condições pessoais do agente

Normalmente requer várias faltas seguidas, devidamente punidas, mas pode ser caracterizada com uma única falta suficientemente grave.

Ementas:

*DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ART. 482, H, DA CLT. ACIDENTE DE TRÂNSITO. EMPREGADO TRAFEGANDO EM VELOCIDADE SUPERIOR À PERMITIDA PELA RÉ -No presente caso há comprovação de que, no momento do acidente, o autor conduzia o caminhão carregado de cana-de-açúcar em velocidade superior a 30km/h, estando tal fato embasado no registro do tacômetro do veículo e na prova testemunhal. Tendo em vista que ficou comprovado que os motoristas recebiam treinamento e eram orientados a nunca trafegar em velocidade superior a 10km/h naquele local em que o acidente ocorreu, ficou comprovada a desobediência do autor à norma de segurança da empresa ré e tal fato (trafegar em velocidade superior à permitida) mostrou-se fundamental para a ocorrência do infortúnio. Por isso, conclui-se que a atitude do autor inclui-se na hipótese prevista na alínea "h" do artigo 482 da CLT (indisciplina à norma de segurança da empresa), razão pela qual mostrou-se adequada a aplicação da dispensa por justa causa do empregado, até mesmo porque o prejuízo causado pelo autor à empresa ré mostrou-se elevado. Recurso do autor ao qual se nega provimento.* ***TRT-PR-00282-2013-092-09-00-7-ACO-47943-2013 - 1A. TURMA - Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA - Publicado no DEJT em 29-11-2013***

*JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA E DE INSUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. É do empregador o ônus de comprovar os motivos que levam à despedida por justa causa, em abono ao princípio da continuidade da relação de emprego (arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC). Se o Reclamado comprovou a prática reiterada de ato faltoso pelo Autor ("ajudante de entregas"), consistente na recusa em cumprir a rota que lhe era designada, simplesmente por não querer trabalhar com determinado motorista ou não gostar de certo itinerário, bem como observou a gradação das penalidades, aplicando inicialmente suspensão (por um dia e três dias), tendo o empregado reincidido no ato de insubordinação (negando-se, novamente, a ir para a rota), correta a aplicação da justa causa. Recurso do Reclamante a que se nega provimento.* ***TRT-PR-09739-2012-041-09-00-5-ACO-25222-2013 - 7A. TURMA - Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES - Publicado no DEJT em 28-06-2013.***

**6.4.10 Abandono De Emprego**

Elementos:

**Objetivo**: ausência mais ou menos longa (30 dias, segundo jurisprudência, Súmula 32/TST, mas que pode ser inferior, se, por exemplo, o empregado arruma outro serviço ou muda de cidade);

**Subjetivo**: intenção inequívoca do abandono (*animus abandonandi*).

Não se configura quando há justo motivo para a falta ou quando o empregado comunica que não mais trabalhará

Edital em jornal de chamada para retorno ao trabalho: apenas para empregado que não tem endereço certo

Súmula 32: prazo de 30 dias após cessação de benefício previdenciário

Súmula 73: faltas no curso do aviso prévio não se configura abandono de emprego

**6.4.11 Ato Lesivo Da Honra Ou Da Boa Fama**

Praticado em serviço contra qualquer pessoa;

Praticado em qualquer lugar contra o empregador ou superior hierárquico

Exceção: legítima defesa própria ou de outrem (agressão injusta, atual ou iminente, sendo a reação moderada);

Hipóteses: calúnia, difamação, injúria; as duas primeiras abrangem a honra objetiva (imagem), enquanto a terceira atinge a honra subjetiva (que a pessoa tem de si mesma); xingamento é injúria;

**6.4.12 Ofensas Físicas**

Praticado em serviço contra qualquer pessoa

Praticado em qualquer lugar contra o empregador ou superior hierárquico

Exceção: legítima defesa própria ou de outrem;

**6.4.13 Específico Ao Ferroviário**

Ferroviário que recusa prorrogação da jornada em casos de urgência ou acidente – art. 240, parágrafo único, da CLT (serviço essencial);

Questão de interesse público

Empregado de outra categoria: configura ato de insubordinação

* + 1. **Excessos Praticados Na Greve**

Grevista que pratica excessos (Lei 7.783/89, artigos 14 e 15; CLT, artigo 722 e seguintes);

Durante a greve, viola ou constrange os direitos e garantias fundamentais de outros ou impede o acesso ao trabalho de outros colegas

**6.4.15 Descaso Com Normas De Segurança Do Trabalho**

Art. 158, CLT

Recusa injustificada em observar as instruções expedidas pelo empregador, em relação a precauções para evitar acidentes de trabalho ou doença profissional

Recusa injustificada em usar equipamentos de proteção individual

Necessita de repetição (falta leve), em geral

**6.4.16 Vale Transporte**

Firmar declaração falsa para obter vale transporte

Uso indevido de vale transporte (Decreto 95.247/87, art. 7º, §3º).

**6.4.17 Justas Causas Em Desuso**

Prática constante de jogos de azar (apostas com intuito de lucro onde a sorte é preponderante)

Ato atentatório à segurança nacional

Bancário que emitia de forma contumaz o pagamento de dívida legalmente exigível (art. 508 da CLT – revogado pela Lei 12.347/2010)

**7 RESCISÃO INDIRETA**

**Aspectos Gerais**

Falta(s) grave(s) que torne(m) insustentável a manutenção do contrato de trabalho.

Deve existir um fator determinante para a rescisão contratual, em função da qual o trabalho torna-se insuportável.

É difícil se configurar perdão tácito, em razão da necessidade que o empregado tem de manter o emprego.

Não se configura quando o empregado poderia propor reclamação trabalhista e permanecer trabalhando

Há certa resistência da jurisprudência em reconhecê-la, diante do regime fundiário

**Hipóteses (art. 483):**

**7.1 Exigência De Serviços Desproporcionais**

a) superiores às suas forças, considerando a condição física do empregado e artigos 390 e 405 da CLT; também forças intelectuais;

b) defesos por lei; ex: contrabando;

c) contrários aos bons costumes; ex: prostituição;

d) alheios ao contrato: inalterabilidade das condições contratuais. Ocorre quando há violação da qualificação profissional do empregado – ex: escriturário compelido a fazer faxina; vendedor que tem que descarregar o caminhão de entregas.

**7.2 Rigor Excessivo**

**Tratamento com rigor excessivo pelo empregador ou superior hierárquico**

Repreensões ou medidas disciplinares injustificadas ou desproporcionais, que demonstrem perseguição ou intolerância; exigência anormal na execução de tarefas;

Rigidez capaz de ferir a dignidade do empregado

**7.3 Perigo Manifesto De Mal Considerável**

Perigo anormal, não natural da profissão; falta de cumprimento de normas de higiene ou segurança do trabalho;

Exclui-se o risco normal da profissão.

Assédio sexual: Carrion enquadra em perigo manifesto ou ato lesivo da honra ou boa fama. Assédio é o uso do poder como forma de obter favores sexuais; a troca consentida não é assédio.

Também o assédio moral pode ser caracterizado como perigo manifesto de mal considerável

**7.4 Descumprimento Das Obrigações Contratuais**

Qualquer descumprimento desde que grave

Cláusulas contratuais previstas em lei ou instrumento coletivo

Cláusulas mais relevantes: salário, função, horário e local de trabalho

Mora salarial contumaz: de três meses de atraso, conforme o Decreto Lei 368/68

**7.5 Ato lesivo da honra e da boa fama**

O empregador ou seu preposto praticar contra o empregado ou pessoa de sua família ato lesivo da honra e boa fama;

Ex: acusação infundada de furto;

Não há exigência de que isso ocorra dentro do local de trabalho

**7.6 Ofensas Físicas**

Praticadas pelo empregador ou preposto contra o empregado

Exceção: legítima defesa própria ou de outrem;

Pode ocorrer dentro ou fora da empresa

**7.7 Redução Do Trabalho**

Quando o trabalho é por peça ou tarefa, e a redução afeta sensivelmente a importância do salário;

Há necessidade de que tenha reflexos salariais

Se o empregador cobrir a redução salarial não há justa causa;

Exemplo: redução sensível da área de atuação de vendas do empregado comissionista

Excludente: redução do mercado consumidor ou falta de empenho do empregado

**E se a JT não reconhecer a rescisão indireta?**

Opções: Abandono de emprego; Consideração do período de afastamento como mera suspensão contratual; Demissão por iniciativa do empregado (‘pedido’ de dispensa)

**8 CULPA RECÍPROCA**

Coexistência de duas justas causas: uma do empregado, outra do empregador, as duas graves o suficiente para, por si só, serem causa da rescisão.

Elemento caracterizador: “duas relações de causa e efeito: a segunda falta, que é a causa da rescisão do contrato, é por sua vez efeito da culpa cometida pela outra parte” (Carrion).

Difícil configuração prática.

Hipótese legal: art. 484 da CLT.

Lamarca: “a primeira falta rescindira o contrato, e a segunda, provocada pela primeira, também o fez. Cometendo sua falta, o segundo agente violou desnecessariamente normas éticas que lhe fizeram perder a posição jurídica privilegiada em que se encontrava. O que não é totalmente estranho em nosso direito: quem se defende é obrigado a agir moderadamente, de acordo com o Código Penal; os atos de defesa ou de desforço não podem ir além do indispensável”.

A parte contrária não se contém dentro dos limites da demissão justificada, mas pratica outra falta grave em contrapartida

**9 EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO**

Não exime o empregador do pagamento das verbas rescisórias normais devidas na rescisão do contrato sem justa causa

Risco inerente à atividade empresarial.

**10 FALÊNCIA DO EMPREGADOR**

Lei 11.101/05, art. 117: os contratos bilaterais não se resolvem pela falência e podem ser cumpridos pelo administrador judicial se o cumprimento reduzir ou evitar o aumento do passivo da massa falida ou for necessário à manutenção e preservação de seus ativos

É necessária autorização do Comitê de Credores

A falência não resolve de forma automática os contratos de trabalho; a dispensa é sem justa causa

É devida a indenização legal, que terá preferência para pagamento, até 150 salários mínimos

**11 MORTE DE UM DOS CONTRATANTES**

**11.1 Morte do empregado:**

Como o contrato é personalíssimo, a morte do trabalhador extingue, naturalmente, o contrato de trabalho

Não há direito à percepção das verbas rescisórias devidas em caso de rescisão sem justa causa, porque não há iniciativa do empregador (ou do empregado), mas extinção normal do contrato, por impossibilidade de prosseguimento.

Há liberação das verbas rescisórias e dos depósitos do FGTS para o espólio.

**11.2 Morte do empregador pessoa física ou firma individual:**

Se os herdeiros prosseguirem na exploração do negócio, ocorrerá a sucessão de empregador.

Se a morte ocasionar a extinção do estabelecimento, serão devidas as verbas rescisórias integrais (demissão sem justa causa); a morte não poderá ser considerada força maior.

Se o empregado não quiser prosseguir com os herdeiros, se dará a demissão por iniciativa do empregado, mas que fica dispensado de cumprir aviso prévio.

**12 APOSENTADORIA**

Não é considerada causa de rescisão de contrato de trabalho

STF decidiu, na ADIN 1.770-4 (11.10.06), que não se pode enxergar fundamentação jurídica *para deduzir que a aposentadoria voluntária ao trabalhador deve extinguir, instantânea e automaticamente, a relação empregatícia*

**13 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ**

Não rescinde o contrato de trabalho, mas apenas o suspende.

Na pendência de suspensão do contrato de trabalho não se pode proceder à rescisão.

**14 DISTRATO**

É possível a rescisão contratual por distrato – acordo mútuo de vontade entre os contratantes?

Antigamente havia previsão legal, atualmente não há mais, mas também não há vedação

Considerando o princípio da irrenunciabilidade, as verbas rescisórias devidas seriam as típicas da rescisão do contrato sem justa causa por iniciativa do empregador.

Exemplo: PDV´s (Planos de Demissão Voluntária). Ato voluntário real de adesão do empregado com pagamento de verbas rescisórias típicas da rescisão sem justa causa acrescidas de uma indenização extra

Efeitos do PDV: OJ 270/SDI-I, TST: dá quitação exclusiva das parcelas e valores constantes do recibo. Não dá quitação ampla e geral do contrato de trabalho.

**15 DISPENSA OBSTATIVA OU RETALIATIVA**

Dispensa obstativa: destinada a impedir o acesso do empregado a um benefício específico, como a aquisição de estabilidade provisória.

Dispensa retaliativa: dispensa visando a vingança do empregador face ao empregado

Pode ser considerada como dispensa discriminatória, aplicando-se o disposto na lei 9.029/95, que não contém relação taxativa de práticas discriminatórias, mas relação exemplificativa.

Abuso de direito; nula de pleno direito.

Lei 9.029/95: Discriminar em razão de sexo, raça, origem, cor, estado civil, situação familiar ou idade. Crime: detenção de um a dois anos e multa. Ilícito administrativo: multa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador elevado em 50 vezes em caso de reincidência. Ilícito trabalhista: obrigação de readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento OU percepção em dobro da remuneração do período de afastamento (opção do empregado).

*SÚMULA 443 DO TST:* ***DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.*** *Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.*

**16 SUGESTÃO DE LEITURA**

Despedida abusiva: o direito do trabalho em busca de uma nova racionalidade. Leonardo Vieira Wandeli, LTr, 2004, 480p.

Tece considerações sobre a injustiça da despedida sem justo motivo, baseado na teoria do abuso de direito e na banalização da despedida sem justo motivo