**RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO**

Natane Maira Garagnani

**Resumo**

O presente trabalho estuda a rescisão do contrato de trabalho por falta grave cometida pelo empregado. Quando o trabalhador não tiver uma boa conduta no ambiente de trabalho, e esta for realmente grave ao ponto de perder a confiança do empregador ficando impossível continuar o vínculo empregatício, caracterizando, portanto, a justa causa. Entretanto no primeiro momento se fará um breve estudo sobre o contrato individual de trabalho, requisito essencial para a caracterização do vínculo empregatício, formas de dissolução do contrato. Por último o estudo das hipóteses da justa causa. O objetivo principal do tema abordado é analisar cada dispositivo do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, esclarecendo em quais hipóteses o empregado pode ser demitido por justa causa e também com a finalidade de realizar um entendimento mais profundo dessas hipóteses.

**Palavras chaves:** Empregado. Rescisão de contrato. Falta Grave. Justa Causa

**Abstract**

This paper studies the termination of employment for serious misconduct committed by the employee. When the employee does not have a good conduct in the workplace , and this is really serious to the point of losing the employer's trust becoming impossible to continue the employment relationship , characterizing therefore the cause. However at first it will make a brief study of the individual employment contract , an essential requirement for the characterization of employment , forms of contract dissolution. Finally the study hypothesis of the cause. The main objective approached theme is to analyze each article of the device 482 of the Consolidation of Labor Laws , clarifying in which cases the employee may be dismissed for cause and also in order to obtain a deeper understanding of these hypotheses.

**Key words :** Employee . Contract termination. Lack Record . Just cause

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende realizar a análise das hipóteses da demissão em razão da justa causa cometida por parte do empregado, observando como a sua conduta pode ser importante para que haja um bom relacionamento em um ambiente de trabalho, e quando seu comportamento for inadequado, causando falta grave, pode acarretar em rescisão de seu contrato de trabalho, que pode ser configurada através da conduta do empregado ou pelo descumprimento de uma obrigação, em consequência disso poderá ser demitido por justa causa.

As faltas que levam a demissão por justa causa estão elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, que são os atos que levam o empregado a cometer uma falta grave e ser dispensado por justa causa, sendo ao total 12 (doze) essas condições.

A ideia principal do tema abordado é analisar cada dispositivo do artigo 482 da CLT, esclarecendo em quais hipóteses o empregado pode ser demitido por justa causa, e ter seu contrato rompido com a empresa e também tem a finalidade de realizar um entendimento mais profundo, uma melhor compreensão sobre o tema, para que fique claro quando o empregador poderá pôr em prática e garantir esse direito que lhe é reservado.

**2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO**

A denominação de contrato de trabalho surge com a Lei 62, de 5-6-1935[[1]](#footnote-1).

A figura que estudamos é denominada, também, *contrato de emprego*, *relação de emprego*, *relação de trabalho*, etc. *Contrato individual de trabalho* é a expressão escolhida pela maioria dos autores[[2]](#footnote-2).

No entanto, para Sergio Pinto Martins, o termo certo que deveria ser utilizado é “*contrato de emprego”* e “*relação de emprego”*, porque não é qualquer tipo de relação de emprego, mas sim a do acordo entre empregado e empregador, do trabalho subordinado, em que essa relação deveria ser tratada como contrato de emprego[[3]](#footnote-3).

Maurício Godinho traz duas definições para o contrato de trabalho. Na primeira ele define o contrato de trabalho como “o *negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonificado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços*[[4]](#footnote-4)”. Na segunda, ele define o contrato empregatício como o “*acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados como pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomado[[5]](#footnote-5)”.*

Para que um trabalhador seja considerado empregado, é necessário que este preencha os seguintes requisitos: pessoalidade; onerosidade; subordinação; e não eventual/continuidade. A falta de qualquer um destes requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado[[6]](#footnote-6).

O contrato de trabalho deve ser pessoal ou *intuitu personase*, isso significa que é um contrato em que, determinada pessoa física é escolhida para prestar o serviço contratado. Somente o empregado poderá realiza-lo, não podendo ser substituído por outra pessoa. O empregado poderá ser somente pessoa física: não existe contrato de trabalho no qual o trabalhador seja pessoa jurídica[[7]](#footnote-7).

O contrato de trabalho deve ser oneroso, ou seja, o empregado presta seu serviço ao empregador e em troca recebe seu salário. Neste caso, o empregado tem o dever de realizar o serviço e seu empregador a obrigação de remunerá-lo por isso.

A subordinação é o dever de obediência que o empregado deve ter com seu empregador, em que o obreiro deve obedecer às regras, normas estabelecidas e orientações, próprias do contrato, desde que não sejam abusivas.

Por fim, o trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado[[8]](#footnote-8). No dizer de Evaristo de Morares:

*Entende-se por continuidade de serviços a possibilidade que o contrato de trabalho contém em si de se prolongar indefinidamente no tempo, colocando o empregado a sua força de trabalho à disposição do empregador de modo continuo[[9]](#footnote-9).*

De acordo com o art. 443, da CLT, “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado[[10]](#footnote-10)”.

Sergio Pinto Martins[[11]](#footnote-11), explica:

*O ajuste das disposições contratuais pode ser tácito (art. 443 da CLT), mesmo que as partes não façam nenhum arranjo claro, inequívoco, nenhum entendimento direto e taxativo. O acordo tácito mostra que o contrato de trabalho pode ser decorrente dos fatos, sem que exista nenhum ajuste entre as partes. Com a continuidade da prestação de serviços, revela-se a vontade, a concordância na pactuação do contrato de trabalho. Quando o empregador não se opõe à prestação de serviço feita pelo empregado e utiliza-se do serviço deste, pagando-lhe salário, está evidenciado o contrato de trabalho acordado tacitamente.*

Conforme dispõe o art. 443 da CLT, os contratos de trabalho podem ter prazo determinado ou indeterminado. No contrato por prazo determinado as partes acertam previamente seu termo, enquanto no contrato por tempo indeterminado não há prazo fixado para a terminação do pacto laboral[[12]](#footnote-12).

A dissolução dos contratos, por sua vez, pode se dar em geral de três modos: em resolução; resilição ou rescisão e caducidade.

A resolução é a dissolução do contrato em decorrência de uma inexecução por parte de um dos contratantes, por sua culpa ou não. Caracteriza-se pela necessidade de pronunciamento judicial. A resolução do contrato do trabalho só se verifica quando o empregado se acha em gozo da estabilidade no emprego. Nessa hipótese única o empregador só pode resolver o contrato mediante a propositura de ação própria, para comprovar a inexecução culposa do contrato pelo empregado, portanto, se conseguir, a sentença judicial dissolverá o contrato[[13]](#footnote-13).

Orlando Gomes[[14]](#footnote-14) assim explica:

*O mecanismo da resolução particulariza-se no Direito do Trabalho. Cometendo o empregado uma falta grave, isto é, praticando um dos atos que, na forma da lei, representa séria violação das obrigações contraídas ou dos deveres que incubem aos empregados em geral, dará ele motivo à resolução do contrato. Mas, para que se efetive, impõe-se ao empregador o ônus de requerer um inquérito para a apuração da falta que imputa ao empregado. Se a acusação é julgada procedente, a sentença decreta a resolução do contrato.*

A resilição ou rescisão é quando uma das partes, ou ambos cessam o contrato de trabalho, e não possuem a necessidade de intervenção judicial. Essa cessação pode ser de duas formas, unilateral ou bilateral. A primeira se dá quando uma parte somente desiste do contrato, podendo ser o empregado ou o empregador, está é a forma mais comum. E a segunda forma, bilateral é quando ambos os contratantes querem interromper o contrato, e para isso celebram outro contrato para se desvincularem esta forma não é muito usada. E por fim, o último modo de dissolução de contrato é pela caducidade, caracteriza-se quando os efeitos dos contratos terminam naturalmente, não sendo a dissolução provocada ou determinada, pelo comportamento por uma das partes ou ambos. O contrato caduca de três modos pela morte do empregador, quando a força maior impede a sua continuação ou quando se verifica o acontecimento futuro, certo ou incerto, a que foi subordinado sua eficácia[[15]](#footnote-15).

Conforme mencionado acima, observa-se que existem vários modos de dissolução de contrato de trabalho, porém o objetivo principal do presente trabalho é abordar a forma de rescisão de contrato, por dispensa com justa causa.

**3. A JUSTA CAUSA**

A justa Causa vem a ser um procedimento incorreto do empregado, tipificado em lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício. A maioria das hipóteses está no artigo 482 da CLT. [[16]](#footnote-16)

Vallentin Carrion[[17]](#footnote-17) conceitua justa causa como:

*Efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou porcentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais).*

“Para o Direito brasileiro *justa causa* é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração” [[18]](#footnote-18). Ou seja, é um comportamento tipificado em lei que dá o direito ao empregador de rescindir o contrato de trabalho.

**3.1 FIGURAS DA JUSTA CAUSA**

As hipóteses da rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado vêm regulamentadas no art. 482 da CLT e assim dispõe:

*Art. 482 Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

*a) ato de improbidade;*

*b) incontinência de conduta ou mau procedimento;*

*c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;*

*d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;*

*e) desídia no desempenho das respectivas funções;*

*f) embriaguez habitual ou em serviço;*

*g) violação de segredo da empresa;*

*h) ato de indisciplina ou de insubordinação;*

*i) abandono de emprego;*

*j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

*k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

*l) prática constante de jogos de azar[[19]](#footnote-19).*

**3.1.1 Ato de Improbidade**

O ato de improbidade está disposto na alínea “*a*” do art. 482 da CLT, é a primeira hipótese da justa causa.

O ato de improbidade não se caracteriza por qualquer atitude do empregado, e sim quando agir com atitude desonesta contra o patrimônio da empresa, aos bens matérias[[20]](#footnote-20).

Deve existir dolo, o trabalhador deve ter a intenção em cometer o ato, entretanto nem sempre é necessário que o empregado tenha cometido o ato para caracterizar o ato de improbidade, apenas a intenção de cometer já pode caracterizar a desonestidade do empregado, assim demiti-lo por justa causa. Um exemplo de intenção é um segurança da empresa de uma loja feminina que deve revistar os empregados na saída do serviço e não o faz para que possam levar peças de outras embora. A omissão do empregado caracteriza a improbidade[[21]](#footnote-21).

É importante frisar que o ato do empregado deve ser realmente grave, e deve haver a intenção de praticar o ato.

Evaristo de Moraes[[22]](#footnote-22) entende sobre ato de improbidade:

*Trata-se da mais grave das faltas, porque atinge não só o patrimônio do empregado, como também lança um labéu indelével em seu nome. Assim, por referir-se a ato de desonestidade do empregado, há de ser, insofismavelmente, provada pelo empregador. Não bastante simples indícios. Com relação a gravidade do ato, o fato de o empregador ter se apropriado de bens de pequeno valor de seu empregador não atenua sua pena, pois o seu ato destruiu a confiança necessária à manutenção do vínculo empregatício.*

Para demitir o empregado pelo ato improbidade não é necessário a repetição, ocorrendo uma única vez o empregador poderá demitir o empregado por justa causa.

Em relação a pratica do ato, não é necessário ser realizado somente na empresa, pode ser fora do ambiente de trabalho, porem deve ter relação com o contrato de trabalho.

**3.1.2 Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento**

Apesar de estarem na mesma alínea, a incontinência de conduta e o mau procedimento são compreendidos de formas distintas.

Assim sendo:

*A incontinência de conduta e o mau trato são justas causas semelhantes, até porque ambas foram vinculadas em uma única disposição. Entretanto, caracterizam-se por serem causas distintas, até mesmo pela opção da alternatividade empregada pela lei, podendo se dizer que o mau procedimento é uma forma genérica da justa causa enquanto a incontinência de conduta configuraria um tipo particular da mesma[[23]](#footnote-23).*

Sergio Martins ensina,

*A incontinência de conduta está ligada ao desregramento do empregado no tocante a vida sexual. São obscenidades praticadas, a libertinagem, a pornografia, que configuram a incontinência de conduta. Caracteriza-se incontinência de conduta quando há assédio sexual de uma pessoa a outra, que não corresponde a corte, ficando esta constrangida, por inexistir reciprocidade, evidenciando a falta grave para o despedimento[[24]](#footnote-24).*

A incontinência de conduta não precisa ocorrer necessariamente dentro da empresa, pois existe trabalho externo, quando for interno é necessário que haja repercussão no ambiente de trabalho, já no externo não, entretanto é necessário tem relação com o contrato de trabalho para a caracterização. O sujeito passivo poderá ser o empregador, os empregados e contra clientes do patrão, porém é necessário ter relação com o contrato de emprego para caracterizar justa causa.

Em relação á habitualidade não é necessário, pois se o ato for cometido uma única vez o for tão grave que acabe com a confiança do empregador, pode haver a dispensa por justa causa, exemplo um trabalhador é visto tendo relações sexuais no horário do serviço.

O mau procedimento vem a ser tudo o que não pode ser encaixado nas alíneas do art. 482 da CLT, ou seja, tudo que não pode ser enquadrado em outras faltas em sentido amplo será classificado como mau procedimento. São atitudes irregulares, procedimentos incorretos dos empregados, incompatíveis com as regras a serem analisadas pelo homem comum perante a sociedade[[25]](#footnote-25).

Wagner Giglio[[26]](#footnote-26) (apud Melchiades Rodrigues) afirma:

*Que constitui mau procedimento todo e qualquer ao faltoso grave, praticado pelo empregado, que torne impossível, ou sobremaneira onerosa, a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causa.*

Caracteriza o mau procedimento de modo geral a impolidez, a grosseria, a falta de compostura etc., ou seja, é falta com respeito.

**3.1.3 Negociação Habitual**

A respeito da negociação Sergio Pinto Martins[[27]](#footnote-27) entende que:

*A negociação diz respeito aos atos de comércio praticados pelo empregado. Essa negociação, segundo a lei trabalhista, deve ser feita sem permissão do empregador e com habitualidade. Se houver permissão do empregador, a justa causa estará descaracterizada. O mesmo ocorre se não houver habitualidade*.

Portanto a negociação deve ser habitual, não se caracteriza por ato único e sim por habitualidade, se o empregado o fizer uma vez ou outra não pode se falar em justa causa, cada caso deverá ser analisado para verificar qual o número de vezes que irá caracterizar a justa causa, devendo ser um mínimo suficiente para demonstrar que existe a justa causa[[28]](#footnote-28).

Deve também ser feita sem permissão do empregador, para caracterizar a justa causa, no caso de haver permissão esta pode ser expressa, verbal ou tácita, a permissão tácita ocorre quando o empregador tolera a negociação ou quando toma conhecimento mais não opõe nenhum obstáculo, neste caso da permissão ser expressa ou tácita do empregado não pode ser caracterizada a justa causa. Porém o empregado é livre para prestar outra atividade, pode ter mais de um emprego desde que não seja feita no horário do serviço ou prejudique a empresa[[29]](#footnote-29).

Em relação ao local da negociação Sergio Pinto Martins explica:

*A negociação habitual pode ocorrer no horário de trabalho do empregado, como quando ele usa matérias do empregador, como impressos e inclusive seu telefone. Poderá, também, acontecer quando o empregado desenvolve essas atividades fora da empresa, como na sua residência ou em outras dependências, mas que tem reflexos no contrato de trabalho[[30]](#footnote-30).*

Portanto, a negociação pode ocorrer fora da empresa, desde que esteja relacionada com o contrato de trabalho.

**3.1.4 Condenação Criminal**

A condenação criminal vem regulamentada na alínea “*d*” do art. 482, é quando o empregado comete algum ato faltoso contra a sociedade e é punido, consequentemente fica impossibilitado de continuar o vínculo empregatício.

São necessários três requisitos para a caracterização da falta, sendo eles: condenação criminal, que haja transitado em julgado e que inexista suspensão condicional da pena[[31]](#footnote-31).

Sobre o prazo, a lei não dispõe sobre o tempo em que é necessário o empregado ficar preso para estabelecer a justa causa.

Porém, no caso de horas ou dias, não são suficientes para a demissão do empregado, pois o empregador sempre terá a dúvida se agiu corretamente, e o empregado ficara com uma expectativa de reversão da justa causa no Poder Judiciário. Outra parte da doutrina aponta para a necessidade de um prazo de mais de trinta dias, para haver a justificativa da empresa para a demissão por justa causa[[32]](#footnote-32).

A jurisprudência, no entanto, não adota a tese da prisão de mais de trinta dias, perante a falta de previsão legal, diante da ausência da lei, a justa causa de caracteriza independente do número de dias em que o empregado estará preso[[33]](#footnote-33).

**3.1.5 Desídia**

A desídia está disposta na alínea “*e*” do art. 482, da CLT.

“O empregado labora com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento[[34]](#footnote-34)”.

Sergio Pinto Martins[[35]](#footnote-35) explica:

*Desídia pode também ser considerada como um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos. Desídia é a justa causa em que o empregado deixa de cumprir a obrigação de trabalhar diligentemente no exercício de sua função.*

Para que um empregado seja considerado desidioso é necessário conhecê-lo um pouco, pois somente com o tempo se pode traçar o perfil de uma pessoa e a partir dai tirar a conclusão se é preguiçosa, negligente e desleixada[[36]](#footnote-36).

A desídia também se caracteriza pelo fato do empregado não prestar serviço na qualidade e quantidade normal que está acostumado a trabalhar, sendo assim percebe que o empregado mostrar sua intenção de não trabalhar adequadamente, porém, no caso em que o empregado está doente com problemas de vista ou audição não pode caracterizar a desídia, pois é alheio a sua vontade, a desídia não se configura também no caso em que o grau de produção é baixa pelo motivo da tecnologia empregada ser ultrapassada e quando o material for de má qualidade[[37]](#footnote-37).

**3.1.6 Embriaguez Habitual ou em Serviço**

A embriaguez vem regulamentada na alínea “*f*” do art. 482, caracteriza quando o empregado fica embriagado no serviço ou habitualmente.

Sergio Pinto Martins[[38]](#footnote-38) conceitua embriaguez como “é o estado do indivíduo embriagado. Indica bebedeira, ebriedade. Embriagar é o ato de causar ou produzir embriaguez. É o ato de ingerir bebidas alcoólicas, de embebedar-se”.

A embriaguez é embasamento para justa causa, pois interessa ao empregador a harmonia e a ordem interna no ambiente de trabalho, o ébrio pode gerar desarmonia, perturbando o ambiente de trabalho, dando um mau exemplo para os outros empregados. O empregado embriagado não produz o necessário, podendo causar prejuízo à empresa, pode acontecer algum acidente e se tornar indisciplinado, violento. A empresa perde a confiança no empregado embriagado[[39]](#footnote-39).

A CLT não faz distinção em relação ao grau de embriaguez, qualquer grau poderá ser considerado justa causa, desde que o empregado esteja realmente embriagado, habitualmente ou em serviço[[40]](#footnote-40).

**3.1.7 Violação de Segredo da Empresa**

A violação de segredo da empresa vem regulamentada na alínea “g” do art. 482 da CLT.

“Comete falta grave de violação de segredo da empresa o empregado que divulga fatos, atos ou coisas pertencentes ao empregador, sem seu consentimento, o que não deveria ser tornado público, configurando prejuízo àquele[[41]](#footnote-41)”.

O empregado deve guardar lealdade em relação ao empregador, devendo guardar sigilo quanto a informações que recebe do empregador, não podendo divulgá-las, nem a terceiros muito menos aos concorrentes; a fidelidade é característica no contrato de trabalho, o empregador confia no empregado, este, portanto não poderá revelar os segredos da empresa, o empregado tem o dever de fidelidade[[42]](#footnote-42).

A violação pode ser parcial, se o empregado revelar parcialmente o segredo da empresa, no qual essa revelação não trará nenhum benefício para a outra parte, portanto já que não foi revelado sua inteireza. E a tentativa de violação ocorre quando não aperfeiçoa a ação pelo fato não ausência de informação que o completasse. Nas duas hipóteses não acarretou prejuízo à empresa, não caracterizando, portanto, a justa causa por violação de segredo, mas pode ser enquadrada por mau procedimento ou outra hipótese[[43]](#footnote-43).

No caso de violação de segredo ilícito não dá ensejo a justa causa, pois o ato ilícito não tem respaldo na lei. Porém a revelação pelo empregado de segredo ilícito só pode ocorrer perante autoridade pública por imposição de determinado processo, não havendo a justa causa. No entanto, se a revelação se deu para terceiros, com a intenção dolosa de prejudicar a empresa, caracteriza a justa causa[[44]](#footnote-44).

**3.1.8 Ato de Indisciplina ou de Insubordinação**

Apesar do ato de indisciplina e a insubordinação estarem na mesma aliena, são entendidas de forma diversa.

Orlando Gomes explica:

*A indisciplina e a insubordinação não se confundem. A primeira consiste na violação de um dever de obediência à disposição genérica tomada pelo empregador. São ordens que podem estar contidas em circular, instruções gerais ou no regulamento da empresa. A segunda se caracteriza pela violação deste mesmo dever de obediência, mais refere-se a uma ordem específica que o empregado tenha recebido do empregador ou preposto seu. A falta presta-se à graduação e individualização à categoria ou responsabilidade do empregado na empresa.*

Configura a indisciplina no caso do empregado se recusar a ser revistado na saída do serviço, desde que seja feita moderadamente, seria quando à empresa que exige uniforme de todos os seus empregados ou de setor de produção, ou no caso de proibição de fumar em certos locais[[45]](#footnote-45), está ligada as ordens gerais da empresa.

Em relação à insubordinação Valentim Carrion entende que é a, “desobediência a determinada ordem pessoal endereçada a certo empregado ou a pequeno grupo[[46]](#footnote-46)”, a subordinação é uma das características do contrato de trabalho, o empregado tem o dever de obediência para com o empregador. Portanto a insubordinação é quando o empregado descumpriu alguma ordem pessoal.

O ato de indisciplina e a insubordinação para caracterizar é necessário ocorrer mais de uma vez, primeiramente deve ser punido com advertência, ou suspensão se for o caso, porém, pode ocorrer de se caracterizar por apenas um ato, no caso de suma gravidade, e que acabe comprometendo a hierarquia da empresa. O local da falta pode ser tanto na empresa como fora, pois alguns empregados prestam serviço externo.

**3.1.9 Abandono de Emprego**

O abandono de emprego vem regulamentado na alínea “i” do art. 482 da CLT.

Sergio Pinto Martins[[47]](#footnote-47) conceitua abandono de emprego como:

*Abandono de emprego significa largar, deixar o posto de trabalho, desistir o operário de trabalhar na empresa. Há, portanto, o desprezo do empregado em continuar trabalhando para o empregador. O empregado, por incúria, deixa de trabalhar.*

Dispõe ainda, que são necessário três requisitos cumulativos para que haja a justa causa: o primeiro é que o contrato de trabalho não pode estar suspenso ou interrompido, pois nessa hipótese não tem a obrigação de prestar o serviço, o segundo requisito é que a ausência do empregado deve ser ininterrupta, e as faltas não pode ser justificadas (art. 473 da CLT), como nos casos de doença, acidente de trabalho etc., e o último requisito diz respeito à ausência, esta deve ser prolongada, de mais de 30 dias, como é entendimento da jurisprudência, o empregado deve mostrar claramente que não quer mais voltar a trabalhar[[48]](#footnote-48).

**3.1.10 Ato Lesivo a Honra ou a Boa Fama**

Para efeito didático serão tratados em conjunto as alíneas *j* e *k* do art. 482 da CLT, que assim dispõe:

*j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

*k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem[[49]](#footnote-49);*

“Os atos que lesam a honra e a boa fama são atos caluniosos, injuriosos e difamatórios, ou seja, são agressões verbais em geral, podendo ser praticado por palavras ou gestos[[50]](#footnote-50)”.

Sobre a ofensa física, Vólia Bomfim Cassar[[51]](#footnote-51) dispõe:

*O tipo constante das alíneas j e k do art. 482 da CLT refere-se a ofensa física que significa ataque, lesão à integridade física, pessoal, corpórea. Desta forma as brigas, as rixas, cotoveladas, joelhadas, cabeçadas, socos, murros, tapas, beliscões, empurrões e pontapés constituem ofensas físicas.*

Em relação à legítima defesa Melchíades Rodrigues Martins[[52]](#footnote-52) dispõe:

*Conforme se verifica pelos termos das alíneas j e k do art. 748, da CLT, havendo legítima defesa, isso no caso de ofensas físicas estará afastada a justa causa. E tem sentido a preocupação do legislador ao considerá-la excludente da justa causa, já que é natural a reação de uma pessoa na defesa de sua integridade física. Se houver excesso de legitima defesa, porém, justificado, ou seja, com prova de que concorreram fatores que levaram ao seu excedimento (motivos perturbadores ou de medo), não haverá incidência da justa causa. Somente na análise de cada caso concreto é que se ditará o convencimento ou não da justa causa.*

Dispõe também na alínea *j* sobre circunstância de a ofensa física ser praticada no serviço, quer dizer no horário de trabalho, durante o período que o obreiro está prestando serviço para a empresa, podendo este ser externo também, como por exemplo, motorista de ônibus, portanto, a falta pode ser praticada no estabelecimento da empresa, como também fora dele, no local em que está sendo executado o serviço, desde que tenha relação com o trabalho caracteriza a justa causa, não configura a justa causa no caso de o empregado ofender a honra e a boa fama de outro ou de clientes fora do serviço[[53]](#footnote-53). Dispõe contra qualquer pessoa, podendo ser familiares, dos empregados, colegas, clientes e/ou fornecedores da empresa, fiscal, terceiros etc.

Porém na aliena *k* as ofensas à honra e à boa fama irão configurar a justa causa no horário de trabalho e mesmo fora do serviço, pois são cometidas contra o empregador ou superir hierárquico, caracteriza a justa causa pois o empregador ou superior hierárquico perde a confiança no empregado que praticou tal ato, deve haver a harmonia no ambiente da empresa[[54]](#footnote-54).

**3.1.11 Prática Constante De Jogos de Azar**

A pratica constante de jogos de azar está disposto na aliena “l” do art. 482 da CLT.

Vólia Bomfim Cassar[[55]](#footnote-55) explica:

*Jogo de azar é aquele que o ganho ou a perda depende exclusivamente da sorte ou, pelo menos, dela também dependa. Isto é, os jogos, que dependem de habilidade do jogador, do raciocínio ou do cálculo não são considerados jogos de azar. Se a sorte for*

*fator determinante ou de grande influência no jogo, este será um jogo de azar.*

*São jogos de azar: jogo do bicho, loteria, raspinha, corrida de cavalo, roleta, cartas, bingo, rinha de galo.*

Portanto para ser considerado jogo de azar deve depender de sorte.

O objetivo do legislador foi de censurar o vício que tenha repercussão no ambiente de trabalho, ou seja, a lei tem como objetivo evitar o vício do empregado. O jogo traz problemas ao empregado e até para sua família, como problemas econômicos. A prática pode violar as regras internas da empresa e reduzir a confiança que o empregador tem no empregado[[56]](#footnote-56).

Com a habitualidade do jogo o empregado pode muitas vezes não realiza direito seus deveres.

**4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O trabalho elaborado realizou o estudo das hipóteses da demissão por justa causa, a penalidade mais grave aplicada ao trabalhador, que acarreta a rescisão do contrato de trabalho.

Baseado em pesquisas doutrinarias, inicialmente analisou-se o contrato individual de trabalho e os requisitos essenciais para a caracterização de um contrato de emprego, quais sejam, a pessoalidade, a onerosidade, subordinação, continuidade e não eventualidade, tratando-se, por fim, das formas de dissolução do referido contrato.

Tratou-se como objetivo principal do presente trabalho, sobre a justa causa, penalidade máxima aplicada ao empregado, quando este comete uma falta grave que acabe com a confiança do empregador.

As hipóteses que dão ensejo à justa causa estão dispostas no artigo 482 da CLT, e após o estudo de cada uma delas conclui-se que:

O ato de improbidade é quando o empregado age com maldade, desonestidade, é quando o empregado rouba, furta, justifica faltas com atestados falsos, seu ato atinge o patrimônio no empregador.

Incontinência de conduta ou mau procedimento se caracterizam de formas diferentes, a incontinência está ligada ao desregramento do empregado em relação à vida sexual. E o mau procedimento são todas as outras faltas de modo amplo que não se encaixam no art. 482.

Negociação Habitual são os atos de comércio praticados pelo empregado, com habitualidade e em concorrência desleal com o empregador.

Condenação criminal é quando o empregado é condenado criminalmente por sentença transitada em julgado, neste caso fica impossível à continuação do vínculo empregatício, pois o empregado deixa de trabalhar por estar preso.

Desídia é quando o empregado começa a trabalhar com má vontade, preguiça, desleixo, negligência.

Embriaguez habitual é quando o empregado chega constantemente bêbado a empresa, acabando com a confiança do patrão, dando portando ensejo à justa causa.

Violação de segredo de empresa é quando o empregado divulga fatos, coisas pertencentes ao empregador de algo que não deveria se tornar público.

Atos de indisciplina ou insubordinação caracterizam-se de formas distintas, o primeiro é a violação de um dever a disposição genérica de várias pessoas, o segundo é a desobediência de ordem especifica, de uma pessoa só.

Abandono de emprego é quando o empregado não retorna mais ao emprego, e não justifica sua ausência, deixando claro sua intenção de não mais voltar a trabalhar.

Ato lesivo a honra e boa fama é quando o empregado age com agressões verbais, podendo ser gestos e palavrões, contra outros trabalhadores, superior hierárquico, empregador etc.

Prática constante de jogos de azar é quando o empregado joga habitualmente e não realiza a contento suas tarefas, para ser considerado jogo de azar deve depender de sorte.

# REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e Súmulas do TST comentadas**. 5. ed. Atual. São Paulo: Rideel, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº. 5.452, de 01º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 out. 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>>. Acesso em: 06 nov. 2012.

CARRION, Valentin; atualizada por Eduardo Carrion. **Comentários á Consolidação das Leis do Trabalho**. 33. ed. Saraiva, 2008.

\_\_\_\_\_\_ **Comentários á Consolidação das Leis do Trabalho**. 37. ed. Saraiva, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. Ed. Niterói: Impetus, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso **de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

\_\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Fundamentos do Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas S /A. 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, Filho Evaristo, Antonio Carlos Flores de Moraes. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 10. ed. – São Paulo: LTr, 2010.

MORAES, Rodrigo Sá. **Dispensa por justa causa: Improbidade, Incontinência de Conduta e Mau Procedimento e Desídia**. Disponível em: <http://www.semanaacademica.org.br/sites/semanaacademica.org.br/files/artigocientifico-justacausapdf.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Causo de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho**. 16. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

\_\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 10. ed. atualizada, São Paulo: LTr, 1984.

\_\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 24. ed. ver. e atual. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_\_ **Iniciação ao direito do trabalho**. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004.

1. MARTINS, 2004.p.112. [↑](#footnote-ref-1)
2. NASCIMENTO, 2004, p. 500. [↑](#footnote-ref-2)
3. MARTINS, op. cit., p.112. [↑](#footnote-ref-3)
4. DELGADO, 2004. p. 489. [↑](#footnote-ref-4)
5. DELGADO, loc. cit. [↑](#footnote-ref-5)
6. CASSAR, 2011. p. 262. [↑](#footnote-ref-6)
7. MARTINS, op. cit. , p. 126. [↑](#footnote-ref-7)
8. MARTINS, 2004, p.125. [↑](#footnote-ref-8)
9. MORAES, Filho Evaristo, Antonio Carlos Flores de Moraes. **Introdução ao Direito do** Trabalho. 10. ed. São Paulo : LTr, 2010. p.273. [↑](#footnote-ref-9)
10. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº. 5.452, de 01º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 out. 2012. [↑](#footnote-ref-10)
11. MARTINS, op. cit., p.136. [↑](#footnote-ref-11)
12. MARTINS, loc. cit. [↑](#footnote-ref-12)
13. GOMES, 2006, p. 358. [↑](#footnote-ref-13)
14. Ibid., p. 360. [↑](#footnote-ref-14)
15. GOMES, loc. cit. [↑](#footnote-ref-15)
16. MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamento do Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo : Atlas S/A, 2006. p. 87. [↑](#footnote-ref-16)
17. CARRION, Valentin – atualizada por Eduardo Carrion. **Comentários á Consolidação das leis do trabalho**. 33. ed. Saraiva. 2008. p. 379. [↑](#footnote-ref-17)
18. DELGADO, 2004. p. 1180. [↑](#footnote-ref-18)
19. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº. 5.452, de 01º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 09 set. 2012. [↑](#footnote-ref-19)
20. MARTINS, 2010, p. 26. [↑](#footnote-ref-20)
21. MARTINS, loc. cit. [↑](#footnote-ref-21)
22. MORAES, 2010, p.411. [↑](#footnote-ref-22)
23. MORAES, Rodrigo Sá. **Dispensa por justa causa: Improbidade, Incontinência de Conduta e Mau Procedimento e Desídia**. Disponível em:

    <http://www.semanaacademica.org.br/sites/semanaacademica.org.br/files/artigocientifico-justacausapdf.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2012. p. 15. [↑](#footnote-ref-23)
24. MARTINS, 2004, p. 377. [↑](#footnote-ref-24)
25. MARTINS, 2006, p. 88. [↑](#footnote-ref-25)
26. GIGLIO, Wagner. Justa Causa, 2000. In: MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa Causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca**. São Paulo: LTr, 2010. p. 190. [↑](#footnote-ref-26)
27. MARTINS, 2004, p. 378. [↑](#footnote-ref-27)
28. MARTINS, 2010, p. 55. [↑](#footnote-ref-28)
29. Ibid., p. 56-57. [↑](#footnote-ref-29)
30. MARTINS, 2010, p. 57. [↑](#footnote-ref-30)
31. CASSAR, 2011, p. 1131. [↑](#footnote-ref-31)
32. RODRIGUES, 2010, p. 242. [↑](#footnote-ref-32)
33. MARTINS, op. cit., p.71. [↑](#footnote-ref-33)
34. MARTINS, 2004, p. 379. [↑](#footnote-ref-34)
35. MARTINS, 2010, p. 77. [↑](#footnote-ref-35)
36. CASSAR, 2011, p. 1132. [↑](#footnote-ref-36)
37. Ibid., p. 79. [↑](#footnote-ref-37)
38. MARTINS, 2010, p. 87. [↑](#footnote-ref-38)
39. MARTINS, 2006, p.381. [↑](#footnote-ref-39)
40. MARTINS, loc. cit. [↑](#footnote-ref-40)
41. Ibid., p. 103. [↑](#footnote-ref-41)
42. MARTINS, loc. cit. [↑](#footnote-ref-42)
43. ROGDRIGUES, 2010, p. 321. [↑](#footnote-ref-43)
44. Ibid., p. 321-322. [↑](#footnote-ref-44)
45. MARTINS, 2010, p. 113. [↑](#footnote-ref-45)
46. CARRION, 2008, p. 384. [↑](#footnote-ref-46)
47. Ibid,. p. 133. [↑](#footnote-ref-47)
48. Ibid., 135. [↑](#footnote-ref-48)
49. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-lei nº. 5.452, de 01º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 09 set. 2012. [↑](#footnote-ref-49)
50. ALMEIDA, André Luiz Paes de. CLT e Súmulas do TST comentadas. 5. ed. Atual. São Paulo : Rideel, 2012. [↑](#footnote-ref-50)
51. CASSAR, 2011, p.1146. [↑](#footnote-ref-51)
52. RODRIGUES, 2010, p. 389-390. [↑](#footnote-ref-52)
53. MARTINS, 2010, p. 153. [↑](#footnote-ref-53)
54. Ibid., p.155. [↑](#footnote-ref-54)
55. CASSAR, 2011, p.. 1148. [↑](#footnote-ref-55)
56. MARTINS, 2010, p. 179. [↑](#footnote-ref-56)