



MÁRCIO DAMASCENO MELO

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA
MÁ APLICAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Salvador

2018

MÁRCIO DAMASCENO MELO

**RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA
MÁ APLICAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Orientador: Prof.Dr. Rodolfo Pamplona Filho

Salvador

2018

DEDICATÓRIA

À

Minha família, pelo apoio e incentivo diários, presença marcante e indispensável durante toda essa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por ter me dado o dom da vida, abençoando-me com a determinação, perseverança e a serenidade para “lutar” durante todos esses anos.

À minha mãe, pelo apoio, incentivo e pelo amor incomensurável a mim dispensado.

À minha tia e madrinha, Ana, por todo amor, carinho e incentivo diários, sem os quais este momento não seria possível.

À professora Adriana Wizykowski, pelas orientações pertinentes ao Direito do Trabalho e pela dedicação dispensada.

Ao grande mestre e coordenador do curso, Professor Doutor Rodolpho Pamplona, um dos profissionais mais dedicados e inteligentes que já conheci, pelos ensinamentos concernentes à presente matéria e pelo carisma e disponibilidade para ajudar.

À todos os professores e colegas da Pós Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho da Faculdade Baiana de Direito.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR DIANTE DA MÁ APLICAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Márcio Damasceno Melo

e-mail: mdmeloagv@gmail.com

RESUMO

A partir da hipótese de que é responsabilidade civil do empregador a má aplicação de uma dispensa por justa causa, surgiu este trabalho, cujo objetivo geral foi abordar a responsabilidade civil do empregador diante do mau uso da dispensa por justa causa, e com os objetivos específicos de caracterizar a relação de emprego e as hipóteses para a sua extinção, conhecer as hipóteses legais da dispensa por justa causa, analisar os princípios a serem observados para essa dispensa, identificar os pressupostos da responsabilidade civil, refletir acerca da responsabilidade civil do empregador na aplicação desse tipo de dispensa e as consequências da sua má aplicação. O método de trabalho adotado foi a análise documental, que consiste no levantamento de referências bibliográficas e outras que abordam o assunto. Assim, pesquisou-se em *sites* (Google acadêmico, Scielo, Jusbrasil), livros, artigos e outras produções acadêmicas especializadas em Direito Trabalhista, notadamente dos doutrinadores: Bittar (1994), Carrion (1999, 2005), Cavaleiri Filho (2008), Delgado (2012), Gagliano e Pamplona Filho (2012), Giglio (2000), Martins (2006), Nascimento (2005, 2006), Rosenvald (2013) e Schiavi (2016), além de outros autores especializados na área. O trabalho também está ancorado na legislação nacional sobre o tema, contida na Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), Constituição Federal Brasileira (1988), Código Civil (2002), e nas jurisprudências. O trabalho está estruturado em seções construídas para tratar das questões levantadas na pesquisa, sendo que na primeira sessão abordou-se a relação de emprego e as hipóteses de extinção do contrato de trabalho, na segunda sessão observou-se o instrumento da justa causa, seu conceito, características e suas hipóteses legais, a terceira seção estudou a responsabilidade civil e suas variáveis, na quarta seção abordou-se as consequências da má aplicação da justa causa. Por fim, o pesquisador concluiu que de fato o empregador deve ser responsabilizado civilmente pela prática abusiva e arbitrária de uma demissão por justa causa quando for constatado o dolo por parte do mesmo.

Palavras chave: responsabilidade civil, empregador, empregado, dispensa e justa causa.

THE CIVIL LIABILITY OF THE EMPLOYER IN THE EVENT OF THE MISER APPLICATION OF THE DISPENSATION BY JUSTICE CAUSE

Márcio Damasceno Melo
e-mail: mdmeloagv@gmail.com

ABSTRACT

Based on the hypothesis that it is civil responsibility of the employer to misapply a waiver for just cause, this work appeared, the general objective of which was to address the employer's liability for misuse of waiver for just cause and with the objectives the legal hypotheses of dismissal for just cause, to analyze the principles to be observed for this dispensation, to identify the assumptions of civil liability, to reflect on the civil responsibility of the employer in the application of this type of waiver and the consequences of its misapplication by the employer. The method of work adopted was the documentary analysis, which consists in the collection of bibliographical references and others that approach the subject. In this way, we have investigated in websites (Academic Google, Scielo, Jusbrasil), books, articles and other academic productions specialized in Labor Law, especially of the doctrinaires: Bittar (1994), Carrion (1999, 2005), Cavaleiri Filho (2008), (2008), Gagliano and Pamplona Filho (2012), Giglio (2000), Martins (2006), Nascimento (2005, 2006), Rosenvald (2013) and Schiavi (2016). The work is also anchored in national legislation on the subject, contained in the Consolidation of Labor Laws (1943), Brazilian Federal Constitution (1988), Civil Code (2002), and jurisprudence. The work is structured in sections built to deal with the issues raised in the research, and the first session dealt with the employment relationship and the hypotheses of termination of employment contract, in the second section we observed the instrument of just cause, its concept, characteristics and their legal hypotheses, the third section studied civil liability and its variables, in the fourth section the consequences of misapplication of just cause were discussed. Finally, the researcher concluded that in fact the employer should be held civilly liable for the abusive and arbitrary practice of a dismissal for just cause when it is found the intent on the part for the same.

Keywords: civil liability, employer, employee, waiver and just cause.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CPP	Código de Processo Penal
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
STJ	Superior Tribunal do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	MÉTODO	13
2	DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DAS HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	14
2.1	RELAÇÃO DE EMPREGO: CONCEITOS	14
2.2	CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	16
2.2.1	Pessoa física	17
2.2.2	Natureza não eventual	17
2.2.3	Dependência ao empregador	17
2.2.4	Pagamento de salários	17
2.2.5	A personalidade	18
2.3	HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	18
2.3.1	Conceitos de dissolução de contrato de trabalho	19
2.3.1.1	Resolução	10
2.3.1.2	Rescisão	20
2.3.1.3	Resilição	20
2.3.2	Considerações	21
2.3.3	Causas para a extinção do Contrato de Emprego	22
2.3.3.1	Dispensa desmotivada ou sem justa causa	22
2.3.3.2	Dispensa a pedido do empregado	23
2.3.3.3	Rescisão indireta	23
2.3.3.4	Dispensa por culpa recíproca	23
2.3.3.5	Rescisão Consensual	24
2.3.3.6	Por morte do empregado ou do empregador	24
2.3.3.7	Extinção da empresa	25
2.3.3.8	Aposentadoria	25
3	DO INSTRUMENTO DA JUSTA CAUSA	26
3.1	CONCEITO DE JUSTA CAUSA	27
3.2	HIPÓTESES LEGAIS PARA A JUSTA CAUSA	28
3.2.1	Ato de improbidade	28
3.2.2	Incontinência de conduta ou mau procedimento	29

3.2.3	Negociação habitual.....	30
3.2.4	Condenação Criminal.....	31
3.2.5	Desídia.....	33
3.2.6	Embriaguez habitual ou em serviço.....	34
3.2.7	Violação de segredo da empresa.....	35
3.2.8	Ato de indisciplina ou de insubordinação.....	37
3.2.9	Abandono de emprego.....	38
3.2.10	Ato lesivo à honra ou boa fama.....	39
3.2.11	Prática de jogo de azar.....	40
3.2.12	Outras hipóteses para a justa causa.....	42
3.3	PRINCÍPIOS A SEREM OBSERVADOS PARA A DISPENSA POR JUSTA CAUSA.....	42
3.3.1	Princípio da Legalidade.....	43
3.3.2	Princípio da Tipicidade.....	43
3.3.3	Princípio da Imediatidade.....	43
3.3.4	Princípio da Proporcionalidade.....	44
3.3.5	<i>Non bis in idem</i> ou singularidade da punição.....	44
3.3.6	Não discriminação ou tratamento igual.....	45
3.3.7	Gravidade da falta e apreciação da gravidade.....	45
3.3.8	Teoria da vinculação dos fatos ou dos motivos determinantes da punição ou do carácter determinante da falta ou nexo causal.....	46
3.3.9	Não ocorrência do perdão - expresso ou tácito.....	46
3.4	A COMUNICAÇÃO DA JUSTA CAUSA AO PREPOSTO E O ÔNUS DA PROVA.....	47
3.5	OS DIREITOS DO PREPOSTO NA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA.....	49
4	DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	50
4.1	CONCEITOS.....	51
4.2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	53
4.3	TEORIA DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	54
4.4	ESPÉCIES DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	54
4.4.1	Responsabilidade civil subjetiva e objetiva.....	54
4.4.2	Responsabilidade Civil contratual e extracontratual.....	56
4.5	PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	56
4.5.1	Conduta.....	57

4.5.2 Danos materiais e imateriais.....	58
4.5.2.1 Dano moral.....	60
4.5.3 Nexo causal e suas excludentes de responsabilidade.....	63
4.5.3.1.1 Teoria da Equivalência das condições ou Teoria da Equivalência dos Antecedentes.....	64
4.5.3.1.2 Teoria da Causalidade Adequada.....	65
4.5.3.1.3 Teoria do dano direto e imediato ou teoria da interrupção do nexos causal.....	65
4.6 RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NA APLICAÇÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA.....	66
4.6.1 Poderes de direção do empregador.....	67
4.6.1.1 O poder de organização.....	67
4.6.1.2 Poder de controle.....	67
4.6.1.3 Poder disciplinar.....	68
5 DAS CONSEQUÊNCIAS DA MÁ APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA.....	71
5.1 REINTEGRAÇÃO.....	72
5.2 REVERSÃO.....	73
5.3 INDENIZAÇÃO.....	74
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	74
REFERÊNCIAS.....	76

1 INTRODUÇÃO

Na sociedade hodierna, ter um emprego, além de ser a principal prioridade no elenco das coisas a conquistar e se constituir como o principal recurso para que as necessidades materiais sejam supridas, sendo também um forte elemento que propicia a integração social. Devido a esse pensamento a maioria dos países vem reconhecendo, dentre os direitos fundamentais dos indivíduos, o direito ao trabalho, sendo consenso dentre os militantes do Direito que os direitos trabalhistas objetivam equilibrar os vínculos entre os sujeitos nas relações de trabalho.

Ao longo da história ocorreram acontecimentos trágicos motivados pelo desrespeito aos limites físicos do empregado, seja por pressões ou pelas condições insulabres de trabalho, e em praticamente todas as civilizações do Oriente e do Ocidente, a escravidão era institucionalizada pelos governos. No caso do Brasil, foram quatro séculos de exploração plena e absoluta da mão-de-obra escrava. Os escravos eram desprovidos de quaisquer direitos, considerados mercadorias e como tal, poderiam ser vendidos, trocados, doados, emprestados, tendo as suas vidas a mercê da vontade de seus senhores. Apesar de extinta oficialmente no final do século XIX, ainda prevaleceu por alguns anos a escravidão sob a aparência do trabalho servil.

A partir do estabelecimento do Estado Democrático no país e com a reverberação dos movimentos operários e trabalhistas na Europa e nos Estados Unidos, o governo brasileiro foi criando uma legislação que timidamente considerava a condição do empregado. A partir da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) criada no governo Vargas, o Direito do Trabalho enrobusteceu conseguindo estabelecer uma igualdade substancial da classe trabalhadora no seio da sociedade.

Hoje, para o empregado, *verbi gratia*, saber que a justiça garante os seus direitos, que esta não o impede de entrar em juízo perante um tribunal trabalhista dispensando a princípio a assistência de um advogado - ressalvado que a ação necessite chegar a um tribunal superior, é a demonstração cabal de que a justiça para ele começa a ser feita no instante em que protocola sua petição.

Com o desenvolvimento da economia, do advento de tecnologias, do aumento do grau de instrução dos empregados, da criação da CLT e diante da complexidade da relação de emprego, o Direito Trabalhista passou a se deter nas subjetividades que

permeiam as relações entre empregador e empregado e atentar com olhar mais apurado os casos em que a demissão ocorre por justa causa, e nesse olhar constatou que não são raros os processos em que a “justa causa” na verdade é um engodo criado pelo empregador para se eximir de arcar com as despesas de uma demissão injustificada, chegando a se constituir em arbitrariedades que ao serem deslindadas pelo cuidado do Judiciário podem levar o empregador a responder processo por danos morais, passíveis de indenização.

Este trabalho objetivou abordar a responsabilidade civil do empregador diante do mau uso da dispensa por justa causa, tendo como hipótese que é da responsabilidade civil do empregador a prática abusiva e arbitrária de uma dispensa por justa causa. Propôs como objetivos específicos: caracterizar as relação de emprego e as hipóteses para a sua extinção, conhecer as hipóteses legais que configuram a dispensa por justa causa, analisar os princípios a serem observados para essa forma de dispensa, identificar os pressupostos da responsabilidade civil com ênfase na questão do “dano moral”, refletir acerca da responsabilidade civil do empregador na aplicação da dispensa por justa causa e das consequências da má aplicação da justa causa pelo empregador. Nessa perspectiva foram escolhidas as palavras chave: responsabilidade civil, empregador, empregado, dispensa e justa causa.

O método de trabalho adotado foi a análise documental, que segundo Marconi e Lakatos (1992), é o levantamento de várias bibliografias e referencias outras que abordam o assunto. Esse levantamento foi feito virtualmente no Google acadêmico, no Scielo, no *site* Jusbrasil, repositórios acadêmicos especializado em assuntos jurídicos; e em trabalhos nas formas de artigos, livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Assim, além da legislação: Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), Constituição Federal Brasileira (1988), Código Civil (2002), jurisprudências (dos tribunais federal e estaduais do trabalho), a fundamentação teórica da pesquisa foi também ancorada no referencial teórico produzido por estudiosos e especialistas no assunto, publicado nas formas de artigos científicos (impressos e digitais), livros e resumos, com ênfase para os textos da lavra dos (as) eminentes doutrinadores: Barros(2013), Bittar (1994), Gomes (1994), Carrion (1999, 2005), Cavaleiri Filho (2008), Delgado (2012), Diniz (2012), Gagliano e Pamplona Filho (2012), Giglio

(2000), Martins (2006), Nascimento (2005, 2006), Pamplona Filho (1999, [2007?]), Reale (1999), Rosenvald (2013) e Schiavi (2016).

O trabalho está estruturado em quatro seções que foram construídas para tratar das questões levantadas na pesquisa. Assim, buscando atingir a hipóteses e objetivos propostos, na primeira sessão foi abordada a relação de emprego e as hipóteses de extinção do contrato de trabalho, observando-se o conceito de relação de emprego, seus conceitos e características, e as hipóteses de extinção do contrato de trabalho. Na segunda seção observou-se o instrumento da justa causa, seu conceito, características e suas hipóteses legais. A terceira seção se deteve no estudo da responsabilidade civil: seus conceitos e pressupostos, a responsabilidade civil no direito brasileiro, as teorias e a responsabilidade civil do empregador na aplicação da dispensa por justa causa. Na quarta seção foram abordadas as consequências da má aplicação da justa causa. E nas considerações finais, o pesquisador chegou a conclusão que de fato o empregador deve ser responsabilizado civilmente pela prática abusiva e arbitrária de uma dispensa por justa causa quando for constatado o dolo por parte do empregado.

Em última análise este trabalho tem o escopo de refletir acerca das questões que envolvem um processo de dispensa por justa causa, numa perspectiva de que a justiça deve estar vigilante para que por incúria o empregado seja cerceado nos seus direitos e o empregador se exima (i)legalmente da sua responsabilidade.

1.1 MÉTODO

O método de trabalho adotado foi a análise documental, que segundo Marconi e Lakatos (1992), é o levantamento de várias bibliografias e referencias outras que abordam o assunto. Esse levantamento foi feito virtualmente no Google acadêmico, no Scielo, no *site* Jusbrasil, repositórios acadêmicos especializados em assuntos jurídicos; e em trabalhos nas formas de artigos, livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Assim, além da legislação: Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), Constituição Federal Brasileira (1988), Código Civil (2002), jurisprudências (dos tribunais federal e estaduais do trabalho), a fundamentação teórica da pesquisa foi também ancorada no referencial teórico produzido por estudiosos e especialistas

no assunto, publicado nas formas de artigos científicos (impressos e digitais), livros e resumos, com ênfase para os textos da lavra dos (as) eminentes doutrinadores: Barros(2013), Bittar (1994), Gomes (1994), Carrion (1999, 2005), Cavaleiri Filho (2008), Delgado (2012), Diniz (2012), Gagliano e Pamplona Filho (2012), Giglio (2000), Martins (2006), Nascimento (2005, 2006), Pamplona Filho (1999, [2007?]), Reale (1999), Rosenvald (2013) e Schiavi (2016).

A presente obra está estruturada em quatro seções, que foram construídas para tratar das questões ventiladas na pesquisa. Assim, buscando atingir às hipóteses e objetivos propostos, na primeira sessão foi abordada a relação de emprego e as hipóteses de extinção do contrato de trabalho, observando-se o conceito de relação de emprego, seus conceitos e características, e as hipóteses de extinção do contrato de trabalho. Na segunda seção observou-se o instrumento da justa causa, seu conceito, características e suas hipóteses legais. A terceira seção se deteve no estudo da responsabilidade civil: seus conceitos e pressupostos, a responsabilidade civil no direito brasileiro, as teorias e a responsabilidade civil do empregador na aplicação da dispensa por justa causa. Na quarta seção foram abordadas as consequências da má aplicação da justa causa. E nas considerações finais, o pesquisador chegou a conclusão que de fato o empregador deve ser responsabilizado civilmente pela prática abusiva e arbitrária de uma dispensa por justa causa quando for constatado o dolo por parte do empregado.

Em última análise este trabalho tem o escopo de refletir acerca das questões que envolvem um processo de dispensa por justa causa, numa perspectiva de que o ordenamento jurídico não pode olvidar nenhuma hipótese de cerceamento de direitos por parte do empregador, inclusive através do uso da dispensa por justa causa como forma para o empregador se eximir da sua responsabilidade.

2 DA RELAÇÃO DE EMPREGO E DAS HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

2.1 RELAÇÃO DE EMPREGO: CONCEITOS

Considerando-se que ainda é comum - na academia principalmente, a noção real de como se configura a relação de emprego, entendeu-se por bem definir o conceito do termo que será bastante utilizado neste trabalho. Nesta seção, além de refletir acerca desse conceito, tratar-se-á das várias hipóteses que podem culminar na dissolução do vínculo empregatício.

Também denominada de vínculo empregatício, a relação de emprego é um fato jurídico porquanto “é relevante para o direito e suscetível de regulação pela norma jurídica” (LISBOA, 2008, p.91). Segundo Reale (1994), ao lado da norma e do valor, o fato é elemento que está contido no Direito, e no caso trabalhista se configura quando alguém presta serviço a uma outra pessoa (física ou jurídica), de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa. Respaldando e legitimando essa relação, há um contrato firmado entre as partes: o empregado e o empregador.

Para o jurista Ives Gandra (2002, p.27), a relação de emprego é a relação jurídica de natureza contratual entre empregado e empregador cujo objeto é o trabalho subordinado e assalariado. Na visão de Vicente Paulo (2010) a estrutura contratual da relação de emprego firmou-se na doutrina como corrente dominante (teoria contratualista). Partindo dessa premissa o elemento volitivo é fundamental para a formação da relação empregatícia, demonstrando que o contrato de emprego é a expressão máxima da liberdade de se constituir obrigações mútuas para as partes pactuantes. Considerando que a relação de emprego deriva de um contrato, em que empregador e empregado assumem entre si obrigações, direitos e deveres, Delgado esclarece:

Não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, a relação de emprego tem a particularidade de também constituir-se, do ponto de vista econômico-social na modalidade mais relevante da pactuação de prestação de trabalho existente. (DELGADO, 2012, p.280).

Como na relação de emprego em algumas ocasiões ocorrem conflitos de naturezas diversas, a Constituição brasileira no seu Artigo 114 prevê que:

Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
I- as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (BRASIL, 1988, *online*).

A CLT traz um conceito enunciado no Artigo 442, *caput* sobre contratos: “Artigo 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL, 1943, *online*). Aqui se observa haver uma

discrepância neste conceito, pois, entende-se que é simplista dizer que o contrato individual é somente uma relação de emprego. Nessa perspectiva o conceito está dizendo que o contrato corresponde à relação de emprego, sendo que em verdade é o contrato que faz surgir uma relação de emprego. Barros assim explica:

A relação jurídica, por sua vez, é o vínculo que impõe a subordinação do prestador de serviços ao empregador, detentor do poder diretivo. Como se vê, a relação jurídica se estabelece entre os sujeitos de direito, e não entre sujeito e objeto, pois ela só existe entre pessoas. (BARROS, 2013, p.54).

A partir desses conceitos e reflexões, assim se compreende o fenômeno sociojurídico da relação empregatícia:

[...] defini-se contrato de trabalho como o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. (DELGADO, 2012, p.468).

O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico em que o empregado, pessoa natural, presta serviços de forma pessoal, subordinada e não eventual ao empregador, recebendo, como contraprestação, a remuneração, como pontua Garcia (2010, p.03). O contrato de trabalho é, portanto, um negócio jurídico bilateral em que:

“os interesses contrapostos” se acham presentes com mais intensidade do que em outros contratos, dependendo da categoria profissional e econômica a que pertençam os cocontratantes. O conflito contratual acaba por se tornar a projeção de um conflito social. (BARROS, 2013, p.237).

Na perspectiva de que na relação de emprego, o empregado é considerado “hipossuficiente” quando comparado ao empregador, estando em situação de desigualdade, a CLT reconhecendo essa diferença protege os seus direitos, assim, caso entenda estar sendo lesado, o empregado deve recorrer sempre à Justiça do Trabalho.

2.2 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Sendo uma das modalidades da relação de trabalho, a relação de emprego de acordo com a CLT no seu Artigo 3º entende que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943, *online*). Baseado no que

infere Miranda ([2015?], p.3), pode-se minudenciar este Artigo sob a seguinte perspectiva:

2.2.1 Pessoa física

Esse requisito exige que o prestador de serviço seja pessoa física (pessoa natural). Sob essa ótica, qualquer que seja a pessoa jurídica, independente de seu regime ou característica, está excluída desta hipótese.

2.2.2 Natureza não eventual

É necessário para caracterizar a relação de emprego, a exigência de que o serviço prestado seja de natureza não eventual, ou seja, o serviço prestado pelo empregado deve ser de natureza contínua e de caráter permanente. É fundamental haver a habitualidade na prestação do serviço, o que deve estar previsto no contrato de trabalho, não estando descartada a hipótese de que as atividades exercidas duas ou três vezes por semana venham a ser reconhecidas como vínculo empregatício.

2.2.3 Dependência ao empregador

O artigo exige que haja a dependência do empregado ao empregador, ou seja, que haja a necessidade da existência de um vínculo de subordinação entre as partes como requisito indispensável para caracterizar a relação de emprego. No caso a subordinação é de ordem jurídica, em que o empregado está subordinado ao poder diretivo de seu empregador.

2.2.4 Pagamento de salários

Não deve existir um contrato de trabalho gratuito. O recebimento de salário é um requisito indispensável ao reconhecimento da relação de emprego. O empregador tem a obrigação de pagar um valor ao empregado pela prestação e realização do serviço.

2.2.5 A personalidade

O contrato de trabalho é pessoal e intransferível. A prestação de serviço deve ser realizada com personalidade - *intuito personae*. Assim, é inadmissível que o empregado se faça substituir por terceiros, independente de grau de parentesco. Em suma, baseado no que está estabelecido no artigo 3º da CLT a relação de emprego está configurada quando o empregado (pessoa física) prestar serviços de natureza não eventual e subordinada a empregador, mediante pagamento de salário.

2.3 HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Antes de incorrer nas questões concernentes à extinção do contrato de trabalho, é pertinente notar que apesar do legislador celetista utilizar o termo “rescisão” para designar o fenômeno jurídico da extinção de contrato de trabalho, e utilizar os termos dispensa e demissão como sinônimos, é de bom alvitre destacar termos mais convenientes às várias modalidades referentes ao término da relação de emprego. A distinção entre demissão e despedida ou dispensa está no sujeito que põe fim ao pacto laboral. Dessa forma, a demissão ocorre por vontade do empregado e a sua dispensa é prerrogativa do empregador.

Para a doutrina juslaborista a “rescisão” se constitui em uma das categorias da extinção do contrato de trabalho, contudo, não há consenso quanto às terminologias do fenômeno que extingue o contrato de trabalho em decorrência de fatores diversos, seja por iniciativa do contratante ou por motivos alheios à vontade das partes envolvidas; conseqüentemente são utilizadas diversas expressões tais como: dissolução, cessação, terminação e extinção.

A expressão “dissolução do contrato de trabalho” é empregada por Gomes e Gottschalk (2000) quando a relação de emprego cessa devido aos seguintes fatores: falecimento do empregado, uma força maior, a declaração de vontade de uma das partes e o distrato. Na visão desses juristas, “extinção” refere-se a “morte natural do contrato”, quando o contrato alcançou o seu objetivo. Por sua vez, a dissolução é traduzida como forma de ineficácia superveniente do contrato, trazendo no seu bojo: resolução, rescisão e rescisão.

2.3.1 Conceitos de dissolução de contrato de trabalho

2.3.1.1 Resolução

Palavra oriunda do latim *resolutione*, é o efeito do cumprimento do contrato de forma regular e espontânea. O jurista Orlando Gomes (2008) entende que ocorre a “morte natural” do contrato de trabalho, depois de cumpridas as obrigações, ter transcorrido o prazo contratual, o contrato estar executado e seu objetivo alcançado. Com a resolução, o vínculo se resolve, ou seja, se dissolve, ficando as partes devidamente liberadas, e o prazo do contrato, esgotado.

Para Saraiva: “Na resolução contratual, o término do contrato ocorre em razão do ato faltoso praticado por uma ou mesmo por ambas as partes do pacto de emprego” (SARAIVA, 2009, p.250). É válido salientar que na hipótese de resolução antecipada do contrato por prazo determinado, a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão deverá pautar os direitos e deveres do empregado e do empregador.

O termo também é utilizado quando há cessação de contrato devido a “onerosidade excessiva” devido a ônus ou gravame imposto às partes ou a uma delas, impossibilitando a execução do contrato laboral (Garcia, 2007, p.352), podendo tal norma ser utilizada em condições em que se torne praticamente insustentável para o empregado a sua sobrevivência por questões como hiperinflação e outras, assim ensejando o ajuizamento de ação judicial postulando a resolução do vínculo

empregatício, o desobrigando do “aviso prévio” ao empregador. (Meireles, 2002, p.94).

O Código Civil Brasileiro (2002) utiliza o termo “resolução” do contrato, a saber: Art. 475. “A parte lesada pelo inadimplemento pode pedir a resolução do contrato, se não preferir exigir-lhe o cumprimento, cabendo, em qualquer dos casos, indenização por perdas e danos.” No caso, o credor poderá cumular o pedido com indenização por perdas e danos. O Art. 478 estabelece que:

Nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a resolução do contrato. (BRASIL, 2002).

Entende-se que a resolução por onerosidade excessiva é a dissolução judicial do contrato, pela parte que julga-se prejudicada por ter sua obrigação excessivamente onerosa com grande vantagem para a outra parte devido a acontecimentos imprevisíveis. E o Art.479 completa: “A resolução poderá ser evitada oferecendo-se o réu a modificar equitativamente as condições do contrato”, ou seja, o réu pode impedir a resolução quando se dispõe a proceder as mudanças.

2.3.1.2 Rescisão

Palavra de origem do latim *sciendere*, que significa cortar, separar, é a ruptura unilateral do vínculo contratual, e no que se refere à rescisão, é a ruptura consensual do contrato, antes mesmo que este chegue a seu termo. (GOMES, 1994, p.169). O jurista Orlando Gomes na sua análise sobre a rescisão:

Forma de extinção de contratos que se opera pela ruptura unilateral do vínculo. Também conhecida por ruptura – termo este pouco usado – depende de ação judicial fundada em dois pressupostos: a) ciência, por uma das partes, do estado de necessidade em que se acha a outra; b) iniquidade das condições em que as obrigações foram contraídas. (GOMES, 1994, p. 188).

Na definição de Saraiva (2009 p.250), a rescisão “corresponde à ruptura contratual decorrente de nulidade”. Também pode ocorrer a rescisão contratual nos casos de contratos cujo objeto envolva atividade ilícita.

2.3.1.3 Resilição

Do latim *resilire*, retornar, voltar atrás, resilição é a forma de extinção de contrato, em que as partes, espontaneamente, em comum acordo decidem dissolver o vínculo contratual. Para Saraiva (2009, p.250): “ocorre a resilição do contrato de trabalho quando uma ou ambas as partes resolvem, imotivadamente ou sem justo motivo, romper o pacto de emprego”. Na visão do autor a resilição pode se dar por dispensa sem justa causa do empregado, por pedido de demissão do trabalhador e por distrato.

2.3.2 Considerações

Por entender que termos como resilição, resolução e rescisão, que são também usados para definir a extinção do pacto laboral, ainda são discutíveis pela doutrina, o jurista Pinto Martins cunhou a expressão “cessação do contrato de trabalho”. Por seu turno, GOMES (2008, p. 202) reflete que:

a matéria da extinção dos contratos não se acha ordenada numa teoria geral que ponha termo à confusão proveniente inicialmente da terminologia usada na legislação e na doutrina, e, em seguida, das divergências e vacilações nos conceitos, classificações e distinções necessárias.

Contribuindo para o debate o Dr. Alberto Gosson Jorge Junior, explica que:

talvez nenhum outro campo do direito propicie tanta dificuldade em atribuir nomes a institutos e às funções que estes, por sua vez desempenham no ordenamento jurídico, do que o que se relaciona com os meios de extinção dos contratos, notadamente na forma de ruptura (resolução) e de desligamento (distrato, resilição ou denúncia)"(Resolução, rescisão, resilição e denúncia do contrato: questões envolvendo terminologia, conceitos e efeitos, pub. in RT 882/87).

Ressalta-se que para todas as formas pelas quais o contrato deixa de existir dá-se o nome de “extinção”. Vale destacar é que a extinção é a “forma anômala” percorrida pelas partes, ou seja, ninguém contrata algo pensando que aquilo que foi contratado não se consumirá. O jurista Orlando Gomes explica que “devem, portanto, ser executados, em todas as cláusulas, pelas partes contratantes. Cumpridas as obrigações, o contrato está executado, seu conteúdo esgotado, seu fim alcançado. Dá-se, pois, a extinção”. (GOMES, 2008, p. 204). Sobre a questão, o professor Sergio Pinto Martins reflete que:

Representa o contrato de trabalho um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida

prestação. Tais características evidenciam a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes. (MARTINS, 2013, p.96).

Por fim, concorda-se com Camino (2003) quando infere que em última análise o que efetivamente interessa são os fatos geradores e a natureza das causas determinantes da extinção dos contatos de trabalho na classificação de suas espécies.

2.3.3 Causas para a extinção do Contrato de Emprego

Dentre os militantes na causa trabalhista é famosa a frase atribuída ao jurista Amauri Mascaro Nascimento que diz: “a relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre”. É fato que a extinção do contrato de trabalho ocorre com a dissolução da relação contratual entre empregador e empregado. Estes firmam um contrato de trabalho que prevê que o empregado deve obediência e fidelidade ao empregador bem como a diligência no exercício das atividades, cabendo ao empregador determinar o serviço, remunerar, respeitar o empregado e cumprir as demais cláusulas do contrato. Dessa forma a relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre. E quando algo deliberado ou não acontece levando à dissolução desse vínculo, deve-se seguir o protocolo que determinado pela justiça trabalhista. As causas que determinam a extinção do contrato de emprego são:

2.3.3.1 Dispensa desmotivada ou sem justa causa

É uma forma de rescisão que ocorre quando cessa o pacto laboral. A relação de trabalho é extinta por iniciativa do empregador e sem que o empregado tenha dado motivos para a extinção do contrato. A legislação brasileira admite que o empregador possa dispensar seu colaborador mesmo sem um justo motivo, mas, deve-se observar os casos em que o empregado possua estabilidade de emprego.

Na dispensa em que não tenha dado causa para o rompimento, o empregado terá direito a receber verbas rescisórias (aviso prévio; férias proporcionais; 13º salário proporcional; levantamento dos depósitos do FGTS; multa de 40% sobre os

depósitos do FGTS; e indenização adicional, quando a dispensa se consumir no trintídio anterior. (Marcolino, 2016, *online*).

2.3.3.2 Dispensa a pedido do empregado

O empregado tem o direito de rescindir o contrato de trabalho, não sendo necessário esperar pela aposentadoria. Entretanto, o empregado deverá dar aviso prévio ao seu empregador para que não ocorram descontos relativos ao período de aviso e terá direito as seguintes verbas: saldo salarial, 13º salário e férias proporcionais.

2.3.3.3 Rescisão indireta

Quando o empregado considerar que o empregador está dando causa a isso. Deve o trabalhador ajuizar ação trabalhista buscando discutir a lide junto ao Judiciário, elencando a real situação e pleiteando suas verbas rescisórias.

Também chamada de "justa causa patronal" pelo ministro Renato de Lacerda Paiva do Tribunal Superior do Trabalho (TST), esse tipo de rompimento do vínculo empregatício ocorre quando o empregador descumpre o contrato de trabalho,

Para que seja reconhecida em juízo, esse tipo de rescisão deve contemplar algumas das situações listadas pelo artigo 483 da CLT. Diferentemente do pedido de demissão em que o empregado não tem direito a indenizações, em se configurando a rescisão indireta, o empregador deve pagar ao ex-funcionário todas as verbas rescisórias, inclusive a indenização de 40% sobre o FGTS.

2.3.3.4 Dispensa por culpa recíproca

Ocorre quando empregado e empregador dão motivo para o fim da relação contratual. A CLT esclarece que:

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade. (BRASIL, 1943).

Assim, em havendo culpa recíproca, o empregado terá direito a receber apenas 20% do montante do FGTS a título de indenização, bem como 50% do valor do aviso prévio, do 13º salário e das férias proporcionais. Como prevê o Artigo 18, § 2º da Lei n. 8.036/90:

Art.18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 9.491, de 1997)

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento. (BRASIL, 1990).

2.3.3.5 Rescisão Consensual

Essa forma de distrato é um comum acordo entre as partes que decidem extinguir o contrato de trabalho. Um exemplo são os Planos de Demissão Voluntária, em que os empregados são estimulados a pedir demissão, mediante o recebimento de direitos e vantagens financeiras.

2.3.3.6 Por morte do empregado ou do empregador

Está contido no Art. 485 da CLT que: “Quando cessar a atividade da empresa por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os Arts. 477 e 497”. Os artigos mencionados orientam os procedimentos a serem seguidos para regularizar a situação, sem que ocorram perdas materiais para o empregado.

Importante sinalizar que a empresa não se confunde com a pessoa do empregador, como prevê a CLT (1943):

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.”

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Dessa forma a CLT responsabiliza os sucessores da empresa quanto aos direitos trabalhistas de seus empregados, inclusive em relação a direitos adquiridos no contrato firmado com a empresa anterior.

2.3.3.7 Extinção da empresa

Considerando que o princípio da alteridade preconiza que o risco da atividade empresarial é do empregador, em caso de extinção da empresa o empregado terá direito a receber todas as verbas devidas por sua dispensa.

2.3.3.8 Aposentadoria

A aposentadoria dá causa ao término do contrato, no entanto a Lei nº. 8.213/91 estabelece que o empregado não necessita quebrar o seu liame empregatício em virtude de sua aposentadoria. (Brasil, 1991).

As outras causas que determinam a extinção do contrato de trabalho são: quando este é por tempo determinado; por força maior em que um fato se sobrepõe à vontade das partes; por *Factum principis* devido a paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade do executivo ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade e falência da empresa, pois, com a decretação da falência ou da concordata da empresa, haverá o rompimento da relação contratual entre empregado e empregador, nesse caso, contudo, os empregados deterão o direito a créditos privilegiados, ou seja, terão preferência sobre qualquer outro credor da empresa ou da massa falida.

Por fim, a “dispensa com justa causa” que ocorre quando o empregado comete falta grave, cabendo ao empregador o ônus da prova. Como esse tipo de extinção de contrato de trabalho é o objeto deste estudo, será alvo de reflexão e análise na próxima seção.

3 DO INSTRUMENTO DA JUSTA CAUSA

Dentre as forma de extinção de contrato numa relação de emprego está prevista a dispensa por justa causa, sendo previsto no Artigo 2º da CLT (Brasil, 1943, *online*), que o empregador tem o poder diretivo e disciplinar sobre seu empregado, podendo aplicar-lhe punições quando este comete faltas e rescindir o contrato de trabalho de forma motivada sem que a empresa seja obrigada a pagar direitos a esse empregado, que seriam devidos na modalidade de dispensa imotivada. Entretanto, o poder disciplinar do empregador é limitado pelo princípio da Proteção ao Trabalhador, insculpido no Artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (BRASIL, 1943).

Diante desse princípio, caso queira aplicar a justa causa ao empregado, deve o empregador obedecer alguns requisitos, pois trata-se de uma modalidade excepcional de dispensa, uma vez que retira do trabalhador o direito a algumas garantias trabalhistas, tais como: aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais + 1/3. O empregado também fica privado de resgatar o FGTS depositado pelo empregador e por isso ficando também impedido de habilitar-se ao seguro desemprego e de soerguer o FGTS que tem depositado em sua conta vinculada.

Assim, em respeito ao princípio da proteção ao trabalhador, para que o empregado não receba todos esses benefícios quando do término do seu contrato de trabalho, o ordenamento jurídico determina que cabe ao empregador o ônus de fazer prova da justa causa aplicada, tendo o magistrado que analisar a medida extrema sob a égide do princípio *in dubio pro operário*, como sinaliza Borges (2017, *online*).

3.1 CONCEITO DE JUSTA CAUSA

Não há um consenso entre os juristas sobre o conceito de demissão por justa causa. O instituto jurídico da dispensa por justa causa é a pena máxima aplicada no

Direito do Trabalho. É ocasionada por um ato do empregado que nos termos da lei seja considerado como uma falta grave. Reflete Maurício Godinho Delgado:

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. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da parte comitente. (DELGADO, 2012, p.1207).

Salienta-se que há uma controvérsia entre os juristas acerca da expressão “justa causa”, como pondera Giglio:

Justa causa sempre nos pareceu uma expressão infeliz, porque causa não tem nela sentido jurídico, mas, popular, e justa (ou injusta) poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da rescisão, nunca o próprio motivo ou causa. Assim a justa causa não seria nem justa, nem causa, e melhor andaríamos se a ela nos referíssemos, seguindo o exemplo da lei, como motivo da rescisão. (...) Via de consequência, afirmar-se que alguém cometeu uma falta grave não teria, a rigor, o sentido técnico pretendido, ensejando dúvidas. (GIGLIO, 2000, p.12).

Refletindo sobre a questão, MARTINS (2006, p. 28) faz uma definição entre a utilização da expressão justa causa ou falta grave dispondo que:

Por essa perspectiva, a expressão “falta grave” é utilizada somente quando for estudado a respeito de empregado estável. Dessa forma, a expressão justa causa é utilizada para denominar a falta praticada pelo empregado. Quando o empregador dá causa à cessação do contrato de trabalho por justo motivo, a expressão utilizada na prática é a rescisão indireta (MARTINS, 2006, p.28).

Segundo o douto professor Valentim Carrion, a justa causa é:

o 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 percentual sobre o depósito do FGTS, 13º salário e férias etc). (CARRION, 2005, p.370).

Para Barros (2013, p.864) a justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral, consistindo na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes, podendo ser motivo determinante da resolução do contrato. Na visão de MARTINS (2006, p. 28) “a justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado que implica a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei”. Assim, a justa causa é o fato grave praticado pelo empregado com culpa ou dolo, tendo como resultado final a dispensa do infrator com base nas hipóteses positivadas, e não pode ser aplicada de forma aleatória devendo haver muita cautela e técnica, ou poderá ser revertida no poder Judiciário.

3.2 HIPÓTESES LEGAIS PARA A JUSTA CAUSA

Com a aprovação da Lei 13.467/17 (Brasil, 2017) foram alterados mais de 100 pontos da CLT (Brasil, 1943), sendo que o Artigo 482 criou uma nova modalidade de dispensa por justa causa.

A inclusão dessa nova hipótese de justa causa permite que o empregado que perdeu a habilitação profissional sendo requisito imprescindível para o exercício de suas funções, possa ser demitido por justa causa. O mesmo ocorrendo, por exemplo, com o médico que teve o seu registro profissional cassado. As hipóteses para a demissão por justa causa que estão elencadas no Artigo 482 da CLT (Brasil, 1943), são as seguintes aqui analisadas individualmente:

3.2.1 Ato de improbidade

É quando a conduta faltosa do empregado causa dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro. Segundo a interpretação de MARTINS (2015, p. 362) "a improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade". O ato de improbidade é considerado ato doloso e não aceita presunção, devendo ser plenamente comprovado. Independente se praticado dentro ou fora do local de trabalho objetivando auferir lucro ou vantagem à custa do empregador, assim, quando o empregado furta ou rouba materiais da empresa ou apresenta atestados falsos para justificar suas faltas, comete ato de improbidade. Aqui não se mensura o prejuízo e sim a configuração da falta. Sobre isso Delgado (2012, p. 1232) comenta:

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

Para Barros (2013, p.706):

Situa-se também como improbidade o suborno. Embora difícil de ser comprovado, o suborno poderá existir no ambiente de trabalho,

principalmente no meio esportivo. Ele consiste numa dádiva ou entrega e recebimento de dinheiro, com o objetivo de facilitar ou assegurar um resultado irregular de uma competição desportiva ou, ainda, o desempenho anormal de um participante.

Assim vem entendendo o ordenamento jurídico:

JUSTA CAUSA APLICADA COM BASE EM ATO DE IMPROBIDADE NÃO DEMONSTRADO NOS AUTOS. CONVERSÃO DA DISPENSA PARA A MODALIDADE "IMOTIVADA". O Direito do Trabalho tem como princípio a continuidade da relação de emprego, embora seja reservado ao empregador o direito potestativo de rescindir o contrato, de forma imotivada, com o pagamento das verbas rescisórias. O que não lhe é permitido é fazer uso da dispensa por justa causa de forma arbitrária, abusiva, porque ela é uma exceção no Direito do Trabalho, razão pela qual a sua configuração, nos moldes do art. 482/CLT, tem pressupostos específicos. Quanto ao ato de improbidade, doutrina e jurisprudência o vêm definindo como a conduta desonesta do empregado no âmbito de sua relação de emprego ou, ainda, como a manifestação do empregado tendente a causar danos a bens materiais do empregador, de um colega ou cliente. Isto é, um ato comissivo ou omissivo do trabalhador que rompe a confiança mínima que se lhe exige no exercício de seu labor. Ressalte-se que a justa causa por ato de improbidade, que é considerado ato doloso, não pode ser presumida, mas deve ser cabalmente comprovada, ônus que competia à reclamada, nos moldes dos arts. 818 da CLR e 333, II do CPC. Não sendo cabalmente comprovada a conduta de má-fé da empregada, mister dar-se provimento ao recurso dela, afastando-se a pena máxima aplicada. RO 0108900-24-2009-5-03-0044, TRT 3ª R., 10ª Turma, Rel. Márcio Flávio Salem Vidigal, DP 13-04-2010. (JUSBRASIL, 2010, *online*).

Ao agir de forma a causar algum dano ao empregador, seja material ou moral o empregado age de forma desonesta, podendo sua demissão ser por justa causa. O entendimento legal é que o empregador utilize esse tipo de justificativa para demitir quando esta for inquestionavelmente comprovada com uma produção de provas irrefutáveis que não caiba arguição, sem margem de dúvida na qual se possa utilizar o preceito "*In dubio pro operatio*".

3.2.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

Esta hipótese está relacionada ao comportamento sexual do empregado. Configura-se esta incontinência de conduta em: atos de libertinagem, acesso a *sites* pornográficos, *e-mails* com conteúdo obsceno, como também o assédio sexual contra algum colega de trabalho, clientes ou o próprio empregador. Também nesta hipótese está enquadrado o mau procedimento, este relacionado a uma conduta incorreta do empregado, que age de modo incompatível com as normas de convívio comum. Por ser uma norma de carácter abstrato geralmente é utilizada de modo residual. Sobre o tema, Sérgio Pinto Martins assinala que:

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. (MARTINS, 2015, p.403).

Segundo Delgado: “A falta está vinculada à conduta sexual imoderada, desregrada, destemperada ou, até mesmo, inadequada, desde que afete o contrato de trabalho ou o ambiente laborativo.” (DELGADO, 2013, p.1232). Dessa forma entende o ordenamento jurídico:

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO E INCONTINÊNCIA DE CONDOTA COMPROVADAS. CONSUMO DE ÁLCOOL EM SERVIÇO E DESTRATO DE COLEGAS DE TRABALHO. Mau procedimento é gênero do qual incontinência é espécie. A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações, entendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes, pela imoderação de linguagem ou de gestos. Outrossim, o consumo de álcool em serviço, ainda que não gere situação de embriaguez habitual ou em serviço (CLT, art. 482, f), pode ser enquadrada como mau procedimento (CLT, art. 482, b).[...] Recurso conhecido e desprovido.(SANCHES, 2017).

Depreende-se que o péssimo cidadão é também um péssimo empregado, pois, se pressupõe que o empregado que tem uma conduta censurável em sociedade, certamente levará ao ambiente de trabalho essa má conduta, que se refletirá sobre seus colegas de trabalho, criando um clima desagradável e contraproducente. O que pode e deve ser coibido pelo empregador, que tem a legislação a seu favor.

3.2.3 Negociação habitual

Negociação habitual é quando por conta própria ou alheia à revelia do empregador, o empregado constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha, dentro do ambiente laboral e durante seu período de trabalho, podendo ser dispensado por justa causa. Salienta-se que não há impeditivo para que o empregado exerça outra atividade além de seu labor, desde que essa não configure concorrência desleal à empresa com a qual possui vínculo empregatício. A respeito dessa hipótese Zainaghif (1995, p.72) reflete que:

Negociação vem do latim “*negotiatione*”, ou seja, ato ou efeito de negociar, fazer negócios; exercer o comércio; comerciar. Engloba, pois os atos de comércio, a prática da mercancia. O direito comercial ensina que é comercial todo aquele que faz da mercancia profissão habitual. Resumindo a negociação habitual nada mais é, o empregado praticando a mesma atividade exercida pelo empregador, e decorrente a isso o empregador venha a se prejudicar.

Entende-se que se não houver prejuízo no serviço, não há a configuração de justa causa. Isso porque para que esta ocorra deve estar evidente o prejuízo e que o empregador não tenha autorizado, pois, se houver a permissão também estará descaracterizada. E se essa mercancia não for habitual, não ocorrerá a justa causa. Em relação a isso Barros (2013, p. 709) dispõe:

O mesmo sucederá se praticar um ato que implique concorrência com o empregador. Incorre na prática dessa falta e também na improbidade o empregado que se apropria de dinheiro do empregador e ainda realiza vendas por conta própria a preços reduzidos.

Ordenamento jurídico com base na negociação habitual:

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. NEGOCIAÇÃO HABITUAL. ATO DE CONCORRÊNCIA. MAU PROCEDIMENTO. 1. O simples fato de o autor, secretamente, estar praticando atos constitutivos de uma empresa concorrente já é suficiente para caracterizar um mau procedimento e justificar a quebra de fidúcia inerente ao pacto laborativo. 2. Ainda que não comprovada a negociação habitual, a mera tentativa de assim proceder já é suficiente para caracterizar o mau procedimento e autorizar o rompimento contratual com justa causa. TRT-24 00251093420155240022, Relator: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR, 2ª TURMA, Data de Publicação: 16/03/2017. (JUSBRASIL, 2017, *online*).

Como não há impedimento para que o empregado exerça mais de uma atividade remunerada, este empregado poderá ter outro emprego, fazer pequenos bicos na hora do intervalo ou até mesmo ser empregador, desde que não haja o conflito de interesses. Em havendo, provada a irregularidade, a justa causa pode ser aplicada.

3.2.4 Condenação Criminal

Este tipo de justa causa está relacionada à impossibilidade de o empregado prestar serviço por estar preso ou estar impedido de exercer a sua função por determinação judicial no caso de motorista, médico ou advogado. Somente estará configurada a justa causa após a condenação criminal do empregado por meio de uma sentença judicial transitada em julgado, não antes! Segundo Martins (2013, p.402): “Para haver a justa causa é preciso que o empregado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado. Se a sentença ainda estiver em fase recursal, não se caracteriza a justa causa”.

É importante frisar que os fatos que deram origem à condenação criminal do empregado não precisam, necessariamente, estarem relacionados ao seu serviço. A simples condenação criminal nos moldes elencados nessa norma, não

importando o motivo, é suficiente para a dispensa por justa causa. Contudo, vale frisar também que não havendo restrição à liberdade, o empregador não poderá suspender esse contrato de trabalho, assim como os fatos que deram origem à condenação criminal do empregado não precisam, necessariamente, estarem relacionados ao seu serviço. Na ocorrência de crime cometido no ambiente de trabalho, caso haja a absolvição do processo penal por falta de provas, ainda assim há a justa causa na esfera trabalhista. Em caso da absolvição ser por negativa de autoria não configuraria a justa causa por estar provado que o empregado não é o culpado. Dessa forma, Delgado é enfático quando diz que:

O presente tipo legal deve ser lido em conjugação com uma hipótese próxima de suspensão do contrato de trabalho: é que a prisão meramente provisória não extingue o contrato, embora inviabilize seu adimplemento pelo empregado; em consequência, ocorre aqui a suspensão do pacto empregatício (art. 472, caput, e parágrafo 1º, combinado com art. 483, parágrafo 1º, ab initio, CLT). ((DELGADO, 2013, p.1234).

É ilustrativa a sentença que aqui segue e que corrobora o comentário de Delgado:

JUSTA CAUSA. FURTO. A regra geral é de que os empregados não podem levar o produto de seu trabalho. Se o empregado aliena sua força de trabalho em prol de cadeia produtiva controlada por seu empregador, é natural que o resultado dessa força também constitua propriedade do empregador. Esse é, a propósito, um dos princípios basilares do sistema econômico vigente no país, competindo ao empreendedor a fruição do produto desse trabalho, de onde retirará a mais-valia. Observe-se que essa é a regra geral que se extrai também na órbita criminal, que tipifica essa conduta no art. 155 do Código Penal. Tendo o conjunto confortado a versão da reclamada de que a reclamante teria subtraído valores do caixa, possível o enquadramento no que dispõe o art. 482, a, da CLT, sendo, conseqüentemente, viável a dispensa por justa causa, como procedido.

TRT-4 - RO: 00106891120155040271, Data de Julgamento: 07/12/2016, 8a. Turma.(JUSBRASIL, 2016, *online*)

A demissão por justa causa só pode ser aplicada, após a condenação criminal do empregado com pena privativa de liberdade. Contudo, na ocorrência do *sursis*, o empregador não poderá dispensá-lo por Justa Causa, mas, poderá dispensá-lo sem esse dispositivo, assim garantindo ao empregado todos os direitos previstos em lei.

3.2.5 Desídia

A desídia é uma modalidade de dispensa por justa causa aplicada quando o empregado comprovadamente age de forma desinteressada e descompromissado

no desempenho de suas atividades, inexistindo qualquer comprometimento. Segundo a definição de Sérgio Pinto Martins:

O empregado labora com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com negligência, preguiça, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desleixo, relaxamento. (MARTINS, 2015, p. 417).

Nesse caso é preciso distinguir se o ato de desídia do empregado é intencional ou não. Em sendo intencional ele estará cometendo ato de improbidade, ou seja, quando há intenção de prejudicar o empregador. Antes da dispensa por esse motivo, o empregado normalmente é advertido e suspenso na tentativa de modificar tal comportamento, sendo a dispensa por justa causa uma medida extrema, quando a falta se torna recorrente. Sobre esta hipótese, analisa Alice Monteiro de Barros:

A desídia implica violação ao dever de diligência. Embora alguns autores admitam possa ser intencional, dolosa, entendemos que ela pressupõe culpa e caracteriza-se pelo desleixo, pela má vontade, pela incúria, pela falta de zelo ou de interesse no exercício de suas funções. A desídia manifesta-se pela deficiência qualitativa do trabalho e pela redução de rendimento. Conquanto, em geral, seja necessária, para a sua caracterização, uma certa repetição, ela poderá configura-se pela prática de uma só falta, como uma negligência ocasional, suficientemente grave pelas suas conseqüências, capaz de autorizar a quebra de confiança, além de servir de mau exemplo e perigoso precedente para a estrutura disciplinar da empresa. (BARROS, 2013, p.712).

Em última análise, desídia é o conjunto de condutas omissivas ou comissivas, que geralmente são de forma constante e habitual. As omissivas seria a má vontade, despreocupação, desleixo ao executar seu trabalho. Enquanto as condutas comissivas seria as faltas, os atrasos, o ato de dormir em serviço, etc. Sobre o tema, eis um exemplo de julgamento por Desídia:

JUSTA CAUSA. FALTAS REPETIDAS. DESÍDIA.

Hipótese em que a trabalhadora não comprova ter justificado suas repetidas ausências ao trabalho, sendo legítimo o procedimento da empregadora quanto à aplicação da pena máxima de justa causa, nos termos do art. 482, alínea e, da CLT. TRT-4 - RO: 00211343820155040029. Data de Julgamento: 07/04/2017, 11a. Turma. (ALBUQUERQUE, 2015, *online*).

Observa-se que a relação de emprego é pautada na confiança das partes envolvidas no contrato de trabalho. Essa relação não deve ser maculada por reiteradas faltas e atrasos, apontados como indesejáveis no pacto laboral. Ao ser aplicada a demissão por justa causa devido a desídia do empregado, cabe ao empregador apresentar as

provas que levou à quebra de confiança na relação de trabalho e que justifiquem a extinção do vínculo empregatício por justa causa.

3.2.6 Embriaguez habitual ou em serviço

Para que seja considerada como sendo falta grave, a embriaguez pode vir a ocorrer em serviço bastando uma única vez, ou fora do ambiente de trabalho, sendo que neste caso deve ser de forma habitual. Como a CLT não faz distinção quanto ao grau de embriaguez, qualquer que seja esse grau pode se constituir em falta grave. Alerta-se que há uma distinção entre embriaguez e alcoolismo, este último considerado uma doença pela Organização Mundial da Saúde, porquanto se configura na vontade descontrolada de ingerir a bebida alcoólica. A entidade refere-se ao alcoolismo como sendo:

[...] Estado psíquico e também geralmente físico, resultante da ingestão de álcool, caracterizado por reações de comportamento e outras que sempre incluem uma compulsão para ingerir álcool de modo contínuo ou periódico, a fim de experimentar seus efeitos psíquicos e por vezes evitar o desconforto de sua falta; a tolerância ao mesmo podendo ou não estar presente. (ALMEIDA, 2017).

Recomenda-se que invés de dispensar o empregado por justa causa, o empregador deve afastá-lo por motivo de doença para que o INSS se responsabilize pelo período que estiver em tratamento. A propósito, sobre a matéria se pronuncia o Tribunal Superior do Trabalho:

A dispensa, com ou sem justa causa, de empregados considerados dependentes de álcool tem sido objeto de exame no Tribunal Superior do Trabalho (TST), cuja jurisprudência consolidou-se no sentido do reconhecimento de que o alcoolismo é doença crônica, que deve ser tratada ainda na vigência do contrato de trabalho. Para o TST, a assistência ambulatorial ao empregado traduz coerência com os princípios constitucionais de valorização e dignidade da pessoa humana e de sua atividade laborativa. (TST, 2013, *online*).

A ingestão de substâncias entorpecentes desde que afete diretamente o contrato de trabalho poderá desencadear a justa causa. Neste sentido Delgado enfatiza que: “Registre-se que o tipo legal se aplica, comumente, à embriaguez alcoólica, porém, não é incompatível com seu sentido a embriaguez decorrente do uso de outras substâncias tóxicas, inclusive entorpecentes”. (DELGADO, 2012, p.1235). Martins (2009, p. 405) por sua vez, reflete que:

A embriaguez poderá ser ocasional, que ocorre de vez em quando, esporadicamente; habitual, quando existe com frequência. Poderá o empregado apresentar-se constantemente embriagado; a embriaguez será crônica. É a pessoa doente, que necessita beber. Desenvolve o indivíduo o *delirium tremens*. Será voluntária a embriaguez quando o empregado tem a intenção de ficar bêbado. A embriaguez involuntária é a acidental, em que o trabalhador pode ter ingerido a bebida por não saber do que se tratava, por pensar que era um remédio. Poderia correr de o empregado tomar um remédio para determinada doença e ficar com sintomas de embriaguez. Nesse caso, não se caracteriza a justa causa, pois a situação é acidental.

Observa-se que há divergências entre as doutrinas. Algumas defendem a ideia de que o alcoolismo deve ser tratado e não considerado falta grave, por ser considerado uma doença pela OMS. Outras inferem que pelo simples fato de estar elencado no Art. 482 da CLT deve ser seguido a qualquer custo, pois, o artigo é taxativo. Sobre um caso referente ao tema, foi proferida a seguinte sentença

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ FORA DA JORNADA DE TRABALHO, INAPLICÁVEL. A embriaguez em serviço não pode ser confundida com a embriaguez nas dependências da empresa, fora do horário de trabalho, pois o empregado não se encontrava à disposição do empregador. TRT-2 - RO: 00006368720115020037 SP 00006368720115020037 A28, Relator: MANOEL ARIANO, Data de Julgamento: 25/09/2014, 14ª TURMA, Data de Publicação: 03/10/2014. (JUSBRASIL, 2014, *online*).

Existe consenso entre alguns juristas de que a falta grave para despedir o empregado constitui medida de interesse social no combate ao mal da embriaguez e deve ser mantida, entretanto, se orienta que o empregado demitido por esse motivo procure assistência médica especializada, considerando que o mesmo pode ser encarado como um doente.

3.2.7 Violação de segredo da empresa

A violação de segredo trata-se da divulgação deliberada pelo empregado de segredo interno da empresa, como por exemplo, marcas, patentes, fórmulas, receitas, sem que tenha havido a permissão expressa da empresa nesse sentido e principalmente quando revela para empresas concorrentes. Essa situação vem a configurar em infidelidade, acarretando na perda da confiança do empregador, sendo passível de justa causa. Sobre essa hipótese, Amauri Mascaro apresenta o seguinte conceito:

Violação de segredo da empresa é a divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial

e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável imediato à empresa. (NASCIMENTO, 2006, p.198).

Configura-se em Violação de segredo se este foi transmitido a outrem ou se foi usufruído por quem tomou conhecimento do mesmo. Diante da gravidade da alegação para a dispensa por justa causa, o Dr. Carlos Francisco Berardo, relator de um processo atenta para o fato:

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. ART. 482, G, DA CLT. Tipificação de natureza penal-trabalhista. Violação de segredo da empresa. Em face da gravidade, a alegada ocorrência deve estar cumpridamente provada. Repercute na vida privada do empregado e nos objetivos da empregadora. No caso a alegada revelação não ocorreu em face de se tratar de Diretor Comercial, com acesso às mesmas e idênticas informações da reclamante. TRT-2 - RO: 1672200404402008 SP 01672-2004-044-02-00-8, Relator: CARLOS FRANCISCO BERARDO, Data de Julgamento: 12/06/2007, 11ª TURMA, Data de Publicação: 26/06/2007. (SANCHES, 2017).

Atenta-se que nessa modalidade de demissão do empregado, este agiu com má fé e mesmo que não tenha revelado o segredo, o fato de buscar documentos em arquivos, gavetas, etc, se configuraria em falta grave, ou ainda sabendo do segredo por forma legítima e o revelando, ocorre a perda de confiança do empregador, que pode (desde que comprovando a violação) demitir o empregado por justa causa.

Em princípio é importante distinguir as diferenças entre indisciplina e insubordinação. O ato de indisciplina ocorre quando o empregado desobedece as normas da empresa, que podem ser o regulamento, circulares ou portarias. E a insubordinação é quando o empregado deixa de cumprir ou desrespeitar uma ordem dada a ele. Assim, pode ser caracterizado como ato de indisciplina: fumar dentro de ambientes da empresa, retirar materiais sem autorização, etc. No entanto se a ordem do empregador for imoral ou ilegal, não será configurada a justa causa. Porquanto as ordens sejam pertinentes às atribuições dos empregados, devem ser cumpridas em função da subordinação hierárquica gerada com o contrato de trabalho. Analisando a questão Barros aduz que:

Embora indisciplina e insubordinação constem dos dicionários como expressões sinônimas, o Direito do Trabalho distingue as duas figuras faltosas. A indisciplina caracteriza-se pela desobediência às normas de caráter geral, e a insubordinação pelo desrespeito deliberado a uma ordem específica dirigida a um determinado empregado. Em ambos os casos a ordem deverá ser lícita e emanada do empregador ou de seus prepostos, pois o empregado não está obrigado a acatar ordens ilícitas, ao contrário, deverá denunciá-las ao empregador ou à autoridade competente, desde que verdadeiras, dadas as consequências que

poderão resultar de sua omissão ou de uma acusação injusta. (BARROS, 2013, p.715).

3.2.8 Ato de indisciplina ou de insubordinação

Apesar de terem conceitos semelhantes, nas normas jurídicas existem diferenças entre elas, sendo que na visão de Pellegrino (2011, *online*):

- a) Indisciplina: ocorre quando o empregado desrespeita ou deixa de cumprir uma norma geral de serviço. Quando o empregado deixa de cumprir uma norma do regulamento interno do seu ambiente laboral;
- b) Insubordinação: ocorre quando o empregado desrespeita uma ordem dada pessoalmente a ele pelo empregador ou gerente, dentro das suas atribuições funcionais. Ou ainda quando ignora uma ordem geral do empregador, como por exemplo: não fumar dentro do estabelecimento.

Segundo Nascimento (1998, p. 427 *apud* MATTIUSSO, 2015, *online*):

Indisciplina é o descumprimento de ordens gerais de serviço. Portanto, é a desobediência às determinações contidas em circulares, portarias, instruções gerais da empresa, escritas ou verbais. Ex.: Recusar-se à revista obrigatória na saída do expediente.

Observa-se que as ordens devem ser dadas por um superior hierárquico. Nessa perspectiva o empregado poderá se recusar a obedecer a ordens dadas por um colega com o mesmo cargo que o seu, não configurando a recusa em insubordinação. Enquanto na doutrina quanto a diferenciação da Indisciplina e da insubordinação não há controvérsias, na jurisprudência ocorre, e na maioria das vezes como comenta Valentin Carrion, (*apud* PELLEGRINO, 2011, *online*) “a confusão jurisprudencial é justificável devido a dificuldade em diferenciar uma da outra”. Sentença proferida em um processo sob a alegação de insubordinação:

JUSTA CAUSA. ATO DE INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO. DEMISSÃO IMOTIVADA. PROVAS.

Quando a ré não logra provar o cometimento da insubordinação do empregado, por ocasião da demissão, aplicar a penalidade máxima é exorbitar o exercício do poder disciplinar patronal, de modo que não se impõe a justa causa para resolução do contrato de trabalho. TRT1 - RO 3354420125010002 RJ, Relatora: Patrícia Pellegrini Baptista da Silva, Data do Julgamento: 24/09/2013, 4ª Turma, data da Publicação: 22/10/2013.

Como deve obediência ao empregador, o empregado deve cumprir ordens concernentes ao contrato de trabalho. Se por sua vez o empregador solicitar ao

empregado que cumpra ordens alheias ao que está posto no contrato de trabalho, e o mesmo não obedece, tal fato não configura ato de indisciplina.

3.2.9 Abandono de emprego

De acordo com o Enunciado 32 do TST, “configura-se abandono de emprego quando o trabalhador não retorna ao serviço no prazo de 30 dias, após a cessação do benefício previdenciário nem justifica o motivo de não o fazer”. (TST, 2003, *online*). Esta é a falta grave mais recorrida entre as dispensas por justa causa. Abandonar segundo MARTINS (2003, p.517): “tem o sentido de deixar, largar.” Para que fique caracterizada essa falta grave, deverá ficar comprovada a clara intenção do empregado em não mais retornar ao emprego. O ônus da prova ficará a cargo do empregador por se tratar de fato impeditivo do direito às verbas rescisórias. Para o autor o abandono de emprego não seria hipótese de justa causa, pois, “[...] na verdade, o empregado rescinde, de fato, o contrato de trabalho, por não mais comparecer à empresa. O empregador apenas formaliza a rescisão, em razão das circunstâncias de o empregado ter deixado de trabalhar”. (MARTINS, 2015, p. 424).

Apesar de a jurisprudência orientar que o período para ser considerado como abandono de emprego deverá ser superior a 30 dias, poderá ocorrer o abandono num prazo inferior, quando comprovado que o empregado já está trabalhando em outro local, em horário incompatível com a sua jornada de trabalho. Para salvaguardar-se de queixas posteriores orienta-se ao empregador que faça uma comunicação ao empregado por meio de carta registrada, informando-lhe que deve retornar imediatamente ao trabalho sob pena de sua ausência ser considerada abandono de emprego conforme tipificado na alínea “ i” do art. 482 da CLT (Brasil, 1943, *online*), ou então por notificação extrajudicial.

RECURSO DE REVISTA. RECURSO INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. JUSTA CAUSA. ABANDONO DE EMPREGO. Consignado expressamente pelo TRT que os controles de frequência são imprestáveis como meio de prova, já que unilaterais e porque foram impugnados, tem-se que, para chegar a conclusão diversa, seria necessário reanalisar o conjunto fático-probatório dos autos, o que é obstado pela Súmula nº 126 do TST. [...]Recurso de revista não conhecido. TRT5 - RR 901620135010061, Relator: Maria Helena

Mallmann, Data Do Julgamento: 25/05/2015, 5ª Turma, data da Publicação: DEJT 29/05/2015. (SANCHES, 2018).

Para se resguardar de futura interpelação judicial por parte do empregado devido à rescisão do seu contrato de trabalho sob a alegação de justa causa por abandono do emprego, deve o empregador se prover de provas concretas de que buscou o contato. Apesar de haverem outros meios de prova, a notificação do empregado para retornar ao emprego ou justificar sua ausência, visa dar uma segurança maior ao empregador ao rescindir um contrato de trabalho por abandono de emprego, sendo também recomendável que o empregador ajuíze uma Ação de Consignação em Pagamento e deposite em juízo os valores rescisórios referentes a essa dispensa.

3.2.10 Ato lesivo a honra ou boa fama

Constitui-se em justa causa para rescisão do contrato de trabalho o ato lesivo à honra ou boa fama do empregador, superiores hierárquicos ou terceiros praticado pelo empregado. E a depender da conduta praticada (calúnia, injúria ou difamação) esta pode caracterizar ilícito penal, cabendo ao empregador o ônus da prova de que o empregado tenha realmente incorrido na conduta faltosa, pois, a dispensa lhe resultará em impedimento à percepção de seus haveres rescisórios.

Quando o empregado incorre em determinada conduta com uso de violência física pode ser sumariamente dispensado por justa causa, mesmo que não possua antecedentes que o desabonem em seu histórico de trabalho. A ofensa moral ou física pode se dar em face do empregador ou de qualquer outra pessoa, dentro ou fora do local de trabalho (empregados externos), desde que durante o horário de trabalho. Aí a legítima defesa excluirá a penalidade máxima, cabendo ao empregado fazer prova deste fato e então nesse caso não se configurará em justa causa.

A respeito de honra comenta Barros (2013, p.716): “Os atos lesivos a honra, em geral, caracterizam-se pela injúria, calúnia e difamação.” Sanches (2017, *online*) faz uma breve definição dos considerados “atos lesivos à honra”:

A calúnia e a difamação ofendem a reputação social e exigem que o fato seja comunicado a terceiros, salientando-se que, na calúnia, atribui-se a

alguém, falsamente, um fato tido como crime e, na difamação, basta imputar-se a alguém um fato determinado lesivo de sua reputação social. Por outro lado, a injúria implica violação da honra subjetiva, é a ofensa ao sentimento da dignidade que a pessoa tem de si mesma.

Barros (2013, p.717) ainda tem o seguinte entendimento a respeito de atos lesivo da boa fama:

Já os atos lesivos a boa fama são aqueles que expõem o ofendido ao desprezo de outrem. Incorre na prática dessa falta o empregado que agride colega no ambiente de trabalho, aí compreendidos também os arredores da empresa, a serem definidos pelo juiz que estiver apreciando o caso concreto.

Sobre essa hipótese legal para que haja a dispensa por justa causa, arbitrou o relator Luiz Otávio Linhares Renault em uma sentença:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO LESIVO DA HONRA. CONFIGURAÇÃO. O empregado que, sem justificativa legal, pratica ato lesivo da honra contra o superior hierárquico, ou contra qualquer pessoa, dentro do local de trabalho, viola o compromisso básico de fidedignidade e respeito ao próximo. Com isso, abre a oportunidade para que o poder disciplinar do empregador seja exercido em sua plenitude, tornando desnecessária a gradação das penas, devendo ser mantida a justa causa aplicada, com o conseqüente indeferimento das parcelas rescisórias postuladas, bem como da indenização por danos morais. TRT3 - RO 01414201301003000, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Data do Julgamento: 25/05/2015, 3ª Turma, Data da Publicação: 25/05/2015. (SANCHES, 2015, *online*).

É importante ressaltar que para a caracterização da justa causa devido à hipótese de ato lesivo a honra ou boa fama, alguns magistrados consideram relevantes verificar as seguintes condições: as reais intenções do empregado, o seu grau de escolaridade, o ambiente de trabalho e a gravidade de suas acusações.

3.2.11 Prática de jogo de azar

Essa alínea objetiva impedir que essa prática interfira negativamente no desempenho das atribuições do empregado em seu local de trabalho. Refere-se à prática habitual pelo empregado de jogos de azar durante o horário de expediente e no seu local de trabalho, atrapalhando ou reduzindo sua produtividade. A CLT não estabelece distinção sobre o tipo de jogo exercido pelo empregado. Também não considera se há ou não valores envolvidos. Só é passível de justa causa por este motivo se a prática ocorra dentro do horário de trabalho, pois, se ocorre durante o

intervalo para descanso, não caracteriza justa causa. Nesse sentido Mauricio Godinho Delgado aduz que:

O que importa à infração trabalhista arrolada pela CLT tem de ser, é claro, a circunstância de ela afetar o contrato de trabalho, a prestação laborativa, ou o ambiente do estabelecimento ou da empresa, por culpa do empregado. A conduta do trabalhador, distante do âmbito laborativo, que não atinja efetivamente o contrato ou o ambiente de labor, não pode ser interpretada como infração trabalhista. (GODINHO, 2012, p.1145).

Em oposição ao que diz Delgado, Wagner Giglio sustenta que:

Mesmo se a prática de tais jogos ocorrer fora do ambiente de trabalho, estará configurada a falta e, portanto, a justa causa, isto porque pode ocorrer perda de confiança do empregador com seu empregado.(GIGLIO, 2003, p.333).

Para se caracterizar a justa causa devem estar presentes a atualidade, gravidade e causalidade, pouco importando se o jogo é ou não a dinheiro. Sobre isso, reflete Martins (2013, p.411):

A falta grave ocorre quando o empregado continuamente pratica jogos de azar. Se a prática é isolada, uma única vez ou poucas vezes, não há a justa causa. Há por conseguinte, a necessidade da habitualidade para confirmação da falta grave em comentário. Pouco importa, porém, se o jogo é o não a dinheiro.

Fica patente que a demissão por justa causa por prática de jogo de azar só poderá ser empregada quando comprovada que ocorre de maneira periódica e sistemática. No elenco das hipóteses para a dispensa por justa causa, aqui não foi abordado a modalidade “Atos atentatórios à segurança nacional”, por se compreender que o Decreto Lei nº 3 de 27/01/1966 que constituiu essa hipótese foi revogado pela Lei nº 8.630, de 25.2.1993, por considerar que o Decreto foi escrito durante o período de exceção (governo militar). Por sua vez a Lei nº 8.630 foi também revogada pela Lei nº 12815/2013 (Brasil, 2013).

3.2.12 Outras hipóteses para a justa causa

Além das hipóteses contidas na CLT, existem outras infrações que o empregado pode cometer cuja consequência incorra na sua demissão por justa causa, podendo ser assinaladas:

- a) a recusa injustificada do empregado à observância de instruções expedidas pelo empregador quanto à saúde e segurança no trabalho, ou quanto ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa;
- b) quando o empregado bancário deixa de pagar por diversas vezes dívidas exigidas por lei;
- c) negativa do empregado em realizar horas extras nos casos de urgência ou de acidente, que são capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço. Nesse caso o Artigo 240 da CLT prevê a justa causa, observando que o empregado não deve se eximir em trabalhar:

Nos casos de urgência ou de acidente, que são capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, devendo zelar-se incolumidade dos empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação.(BRASIL, 1943, online).

Valentin Carrion aponta ainda como outras possibilidades de justa causa:

O aprendiz que não frequenta curso de aprendizagem ou não o aproveita, hipótese prevista no artigo 432 da CLT; grevista que pratica excessos; faltas passíveis de demissão para o emprego público; declaração falsa ou uso indevido do vale transporte e o dano moral. (CARRION 2012, p. 453 apud MATIUSSO, 2015, *online*).

Reitera-se que seja qual for a hipótese que justifique a demissão por justa causa, esta deverá estar fundamentada em provas consistentes para que não haja margem de dúvidas quanto a sua aplicabilidade. Como as relações trabalhistas são dinâmicas na atualidade, poderá ocorrer que uma conduta ou ação não elencada neste trabalho venha a se configurar como justa causa, a depender do entendimento do magistrado.

3.3 PRINCÍPIOS A SEREM OBSERVADOS PARA A DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Para que ocorra a dispensa por justa causa devem-se respeitar alguns princípios que devem estar presentes no momento do cometimento do fato ou ato atentatório à quebra de confiança. São eles:

3.3.1 Princípio da Legalidade

Para que a justa causa seja aplicada ao empregado é necessário que haja previsão legal expressa. Para Cassar (2009), tão logo o empregador tome conhecimento da prática do ato faltoso deve providenciar a aplicação da penalidade, sob pena da configuração do perdão tácito. Entretanto, a punição atual não significa concomitante, mas, contemporânea, porquanto deve ser contada a partir da ciência do fato e da autoria do ato inquinado.

3.3.2 Princípio da Tipicidade

É fundamental que o fato típico esteja diretamente ligado ao tipo disciplinado na norma que enseja esse tipo de sanção, e que caracteriza a ação como ilícita por parte do empregado.

3.3.3 Princípio da Imediatidade

Para a aplicação desse princípio no caso de o empregado ter cometido falta grave, o empregador precisa tomar uma providência imediatamente logo após o cometimento da falta. Caso o empregador não atue dentro desse prazo automaticamente acontecerá o perdão tácito, isto é, o empregador perde o direito de agir. O ideal é que o empregado seja dispensado, até, no máximo, o dia seguinte ao do conhecimento da falta pelo empregador, conforme recomendação do desembargador Sérgio Pinto Martins (2006, p. 33). Exemplo de sentença em julgado:

JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE IMEDIATIDADE NA APLICAÇÃO DA PENALIDADE. NÃO CONFIGURAÇÃO. Restando patente a inércia da empregadora ao não aplicar imediatamente a penalidade que entendia cabível pela prática de ato de improbidade por parte do empregado, não há que se falar em reconhecimento da dispensa por justa causa. TRT 7ª R; RO 0001618-24.2014.5.07.0016; Rel. Des. Jefferson Quesado Junior. Julgado em 19/09/2016. (JUSBRASIL, 2017, *online*).

3.3.4 Princípio da Proporcionalidade

Segundo esse princípio a justa causa deve ser aplicada de acordo com a lesividade do ato de maneira proporcional. As penalidades devem ser aplicadas de acordo com a gravidade da falta. A CLT só menciona as penalidades de suspensão (em casos de falta de gravidade média) e de dispensa por justa causa em caso de falta grave prevista em lei, que torne insustentável a relação de emprego), mas, a doutrina e a jurisprudência consagraram o direito de aplicação também da pena de advertência, que pode ser realizada de forma verbal ou escrita e se destina a punir faltas leves. (Cassar, 2009). Sentença em julgado referente a esse princípio:

RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. JUSTA CAUSA. PROPORCIONALIDADE DA PENA. DESCARACTERIZAÇÃO. A cessação da relação de emprego mediante falta praticada pelo empregado é pena máxima que necessita ser grave a ponto de justificar a dispensa, no que é de fundamental importância que seja levada em consideração a extensão (gravidade) da falta cometida, a ponto de ensejar a resolução do contrato de trabalho. Constatada, na hipótese, que a punição aplicada foi proporcional à gravidade do ato praticado, sendo observada, inclusive, a gradação pedagógica (advertência e suspensão), há de ser mantida a decisão de primeiro que ratificou a justa causa aplicada pelo empregador como motivo da dispensa do reclamante. Apelo desprovido. TRT 19ª R; RO 0001308-97.2012.5.19.0260; Primeira Turma; Rel. Des. Antônio Adrualdo Alcoforado Catão; Julgado em 21/01/2014; DEJTAL 18/02/2014; Pág. 12. (JUSBRASIL, 2016, *online*).

3.3.5 *Non bis in idem* ou singularidade da punição

Este requisito impede a dupla punição do empregado por uma mesma falta, ou seja, caso o empregado seja punido com a penalidade de advertência em decorrência de uma determinada falta, não seria possível, posteriormente, pela mesma falta puni-lo com suspensão.

Segundo Cassar (2009, p.1048), não se considera “*bis in idem*” descontar do salário os dias de faltas injustificadas daqueles empregados dispensados por desídia ou abandono, assim como não configuraria “*bis in idem*”, a prerrogativa do empregador em descontar do período de férias as faltas injustas que o empregado teve no período aquisitivo e a demissão do trabalhador por desídia. Esses exemplos não se relacionam com as punições disciplinares, descontos por danos causados, desconto

de dias não trabalhados, entre outras sanções que a lei confere ao empregador. Sobre o princípio colacionou-se o seguinte julgado:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. Impossibilidade de dupla punição. Princípio da singularidade da punição conquanto o direito de aplicar punições seja autorizado pelo poder diretivo do empregador, já que é ele quem responde pelos riscos do negócio (CLT, art. 2º), o seu exercício subordina-se à observância de alguns requisitos, dentre os quais o da singularidade da punição (*non bis in idem*). Dessa forma, uma vez imposta uma determinada sanção ao empregado faltoso, não poderá o empregador agravá-la com a aplicação de outra mais ou com a sua conversão por alguma mais gravosa. TRT 12ª R; RO 0003415-13.2013.5.12.0022; Quinta Câmara; Relatora: Juíza Maria de Lourdes Leiria; DOESC 31/03/2014. (ALBUQUERQUE, 2015, *online*).

3.3.6 Não discriminação ou tratamento igual

Este requisito deixa patente que por um mesmo ato faltoso praticado por dois ou mais empregados não pode haver punições diversas. Segundo, a doutrinadora Vólia Cassar (2009), não se trata de faltas iguais praticadas por empregados diferentes e em momentos distintos, mas, de ato único praticado em coautoria. No caso de faltas iguais praticadas por empregados distintos e em momentos diferentes há algumas ressalvas na doutrina, sendo prudente que o empregador que tenha o costume de relevar ou abrandar a punição de determinadas condutas, caso deseje mudar a sua postura diante da mesma falta, comunique, anteriormente, aos empregados acerca da mudança de posicionamento em relação à punição de faltas futuras. (ALBUQUERQUE, 2015, *online*).

3.3.7 Gravidade da falta e apreciação da gravidade

Quando da aplicação da justa causa o empregador deve avaliar cada caso de forma concreta e subjetiva, levando em consideração algumas variáveis, tais como:

Personalidade do agente, a intencionalidade, os fatos que levaram o empregado à prática do ato, a ficha funcional, os antecedentes, as máculas funcionais anteriores, o grau de instrução ou de cultura, a época do fato, o critério social dentre outros. (ALBUQUERQUE, 2015, *online*).

3.3.8 Teoria da vinculação dos fatos ou dos motivos determinantes da punição ou do caráter determinante da falta ou nexos causal

Nesse caso o empregador deve comunicar quais os atos praticados pelo empregado que foram considerados como faltosos e que foram a causa da dispensa por justa causa (efeito). Essa comunicação é necessária para a defesa do empregado e para que o empregador não inclua ou substitua as faltas que motivaram a dispensa por outras. Quando o empregador informar quais foram as faltas cometidas, não poderá haver mudanças e caso existam, as demais faltas do empregado serão consideradas perdoadas. (ALBUQUERQUE, 2015, *online*).

3.3.9 Não ocorrência do perdão - expresso ou tácito

O perdão expresso ocorre quando o empregador toma conhecimento do ato faltoso praticado pelo empregado e o desculpa formalmente, não podendo, posteriormente, dispensá-lo por justa causa pelo ato faltoso perdoado. Já o perdão tácito ocorre quando:

o empregador, ciente da prática do ato faltoso, realiza ato que não condiz com o a vontade de punir o empregado. Essa conduta do empregador configura o perdão presumido ou tácito. Também configura o perdão tácito a demora ou a não punição do empregado, bem como a concessão do aviso prévio em relação às faltas ainda não punidas. (ALBUQUERQUE, 2015, *online*).

Assim, para que seja aplicada a dispensa por justa causa, devem existir os requisitos elencados neste tópico, caso contrário, pode ser anulada pela Justiça do Trabalho. Esses requisitos são importantes para que haja uma limitação ao poder disciplinar do empregador, dessa forma impedindo que o empregado seja injustamente penalizado. A existência de tais requisitos ou elementos é importante para que exista uma limitação ao poder disciplinar do empregador e impeça que o empregado fique à mercê da vontade exclusiva do seu empregador no que diz respeito à possibilidade de ser penalizado, como ilustra a sentença:

A despedida por justa causa é a penalização máxima a ser aplicada ao empregado. Portanto, deve estar suficientemente comprovada e ser imediata e proporcional ao ato praticado a fim de não se cometer injustiça contra o trabalhador. Não demonstrados esses requisitos, deve ser mantida a sentença que reverteu a justa causa, mormente porque a dispensa com base

na alegação de improbidade só pode ser aceita nos casos em que fica efetivamente demonstrado que o obreiro teve a intenção de lesar o patrimônio do empregador para obter vantagem com esse procedimento. Ac. 1ª Turma. Proc. RO04749-2007-018-12-00-3.Unânime, 14.10.08. Red.Desig.: Juíza Viviane Colucci. Disp. TRT-SC/DOE 07.01.09. Data de Publ. 08.01.09. (ALBUQUERQUE, 2015, *online*).

Assim percebe-se que a doutrina e a jurisprudência firmaram entendimento homogêneo no que refere à necessidade da existência de prova documental robusta enquanto plataforma para sustentar a alegação da justa causa para a demissão. Entende-se também que seria uma injustiça obrigar o empregador a manter sob seus serviços um empregado o qual perdeu sua confiança. Objetivando prever essa e outras injustiças a CLT elencou situações que ensejam a dispensa por justa causa, as quais foram analisadas a seguir.

3.4 A COMUNICAÇÃO DA JUSTA CAUSA AO PREPOSTO E O ÔNUS DA PROVA

A palavra ônus vem do latim *onus*, que tem significado de carga, fardo, peso. *Onus probandi* é o encargo de a parte provar em juízo as suas alegações para o convencimento do juiz. O ônus da prova é um encargo que a parte deve se desincumbir para provar as suas alegações. Há de se ter provas de que o empregado pode ser dispensado por justa causa, e assim alegações infundadas não servem como prova do ato faltoso do empregado (*allegatio et non probatio quae non allegatio*). De acordo com PEREIRA (2013, p.368):

Provas são os instrumentos processuais considerados pelo ordenamento jurídico como aptos para a demonstração da veracidade dos fatos alegados em juízo representam o coração do processo, pois definirão o destino da relação jurídica processual.

Na visão de SCHIAVI (2014, p.646):

As regras de ônus da prova são direcionadas às partes, as quais têm necessidade de provar para, possivelmente, vencerem a causa. A doutrina classifica o ônus da prova em subjetivo e objetivo. O subjetivo é pertinente as partes que tem o ônus de comprovar os fatos que alegam segundo as regras de distribuição. Já o objetivo, é dirigido ao Juiz, pois se reporta ao raciocínio lógico do julgador no ato de decidir, analisando e valorando as provas.

O ônus da prova é uma regra de julgamento, cabendo ao juiz do trabalho arbitrar de acordo com a melhor prova independentemente da parte que a produziu. Em

verdade para o juiz, interessa o que está demonstrado nos autos e não quem fez a existência de determinado fato. Não existe uma previsão legal específica para a comunicação da justa causa ao empregado. Neste intercurso é importante ressaltar que a Lei proíbe que o preposto escreva o motivo que levou a demissão por justa causa na Carteira de Trabalho do empregado, uma vez que isso estigmatiza o demitido e representa motivo suficiente para o pagamento de indenização por danos morais ao trabalhador prejudicado. Segundo o Artigo 29, parágrafo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943, *online*), é proibido ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. De acordo com BENTES (JUSBRASIL, 2006, *online*):

A anotação na CTPS quanto à justa causa atitude vedada por lei revela-se suficiente para causar dano ao ex-empregado, na medida em que, inegavelmente, constitui-se, além do óbvio constrangimento, mais um obstáculo para o trabalhador conseguir novo emprego, acarretando-lhe, assim, inegável prejuízo.

Quando se fala em ônus da prova refere-se a uma faculdade que recai sobre a parte para fazer valer o seu direito postulado em juízo. A regra do ônus da prova na Justiça do Trabalho não pode ser aplicada aleatoriamente pelo magistrado, sendo necessária a observância integral dos preceitos contidos no Artigo 818 da CLT (Brasil, 1943, *online*), *in verbis*: “Art. 818 - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer”. Em comentário a este dispositivo de lei, reflete o jurista Sérgio Pinto Martins:

Se interpretássemos essa regra ao pé da letra, chegaríamos a situações inusitadas. Se o reclamante alegasse que trabalhava em certo horário, seria dele a prova. Se na contestação a empresa alegasse que o horário era outro, seria ela que teria de fazer a prova. Contudo, se o reclamante alegasse outra coisa na réplica, então o ônus da prova retornaria a ele. Assim, teríamos um entendimento elástico e que viria a ser ônus da Prova com base na regra do art. 818 da CLT. No entanto, esta orientação deve incumbe:

a) ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;

b) ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. (MARTINS, 2008, p.313).

Assim a jurisprudência se afirma:

ABANDONO DE EMPREGO ÔNUS DA PROVA

A invocação de abandono de emprego deve ser comprovada pelo empregador, de maneira incontestada, eis que se trata de fato extintivo do direito do autor (arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC). Não se desincumbindo desse ônus probatório, presume-se injusta a dispensa, porquanto o empregado tem em seu favor o princípio da continuidade da relação de emprego (entendimento sedimentado no enunciado nº 212 do col. TST).

TRT 3ª R. RO 00442.2004.067.03.00.0 1ª T. Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira DJMG 30.07.2004 p. 4.

Dessa forma entende-se que o ônus de provar a ocorrência da justa causa da demissão do preposto é do empregador. (ALBUQUERQUE, 2015, *online*).

Em suma, o ônus de provar a ocorrência da justa causa é do empregador, havendo dois motivos para esta assertiva: o princípio da continuidade do vínculo empregatício, a partir do pressuposto que como o contrato de trabalho é indeterminado, há então a presunção de continuidade; e a rescisão do contrato de trabalho representa um fato impeditivo ao direito do empregado de receber as verbas rescisórias. Assim, não devem restar dúvidas acerca da ocorrência que enseja o fim do contrato de trabalho.

3.5 OS DIREITOS DO PREPOSTO NA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Por ter suas peculiaridades a dispensa por justa causa não deve ser aplicada aleatoriamente. Deve ser analisada com cautela para que se evitem futuros problemas perante o Poder Judiciário Trabalhista. Observa-se que ainda há dificuldades para a sua correta aplicação, devido à ausência de parâmetros esclarecedores sobre os procedimentos a serem adotados.

Uma vez comprovada indubitavelmente que o empregado incorreu em falta grave que justifique a demissão por justa causa, o Artigo 482 da CLT que trata do tema, preconiza que o empregado terá direito apenas às férias simples e vencidas, se houver, e o saldo de salário. Esse empregado perde o direito ao aviso prévio proporcional, às férias proporcionais e ao 13º salário proporcional, bem como FGTS com indenização de 40% e liberação das guias de levantamento do FGTS e do seguro-desemprego.

Caso esse empregado entenda que seu direito foi violado, ele poderá fazer uma reclamação trabalhista. Em se provando que não houve o preenchimento dos requisitos que configurem a justa causa, a dispensa será revertida, haverá a reintegração e ele receberá todos os direitos de uma dispensa sem justa causa. O tópico da seção seguinte tratou da questão da Responsabilidade Civil: seus conceitos, teoria, pressupostos, e principalmente com ênfase na responsabilidade civil do empregador pelo mau uso da justa causa.

4 DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A palavra Responsabilidade tem origem na palavra latina “*Respondere*”. Ao analisar esta palavra, Gagliano e Pamplona (2012, pp.43, 44) entendem que o termo faz referência a: “quando alguém diante uma ação ou omissão causa um dano, tem a obrigação de responder, assumindo as consequências que este dano tenha causado, trazendo assim uma ordem jurídica na sociedade”. Maria Helena Diniz (2012) aduz que o termo “responsabilidade” deriva do verbo latino *respondere*, de *spondeo*, o qual correspondia a antiga obrigação contratual do direito quirítario romano, pela qual o devedor se acoplava ao credor nos contratos verbais, por intermédio de pergunta e resposta (*Spondesne mihi dare centum? Spondeo*; traduzindo: prometes me dar um cento? Prometo!). Na visão da autora, a responsabilidade civil passou a ser relacionada, desde então, à questão de se responder por alguma coisa.

Em sua acepção clássica, a responsabilidade civil repousa sobre o tripé formado pela culpa, pelo dano e pelo nexó de causalidade, como bem menciona Diniz (2012). E, ainda, acrescenta que a culpa diz respeito ao pressuposto, de caráter subjetivo, que se caracteriza como a performance imprópria do agente causador do dano, que abandona a observação dos deveres mínimos de precaução, não observando, assim, os cuidados indispensáveis ao surgimento de danos ao domínio patrimonial de terceiros.

Dessa forma, acredita-se que a responsabilidade civil permite que sejam reparados os danos de quem foi lesado, e quem o praticou em virtude de culpa (dolo ou culpa, *stricto sensu*), e objetiva resguardar o direito de quem se sente lesado, não permanecendo impune o causador do dano. Ademais, a busca pela reparação do prejuízo, por parte da pessoa que entende ter sido lesada, deverá ocorrer com fundamentação e provas, caso contrário a situação acarretaria insegurança jurídica, em função da falta de parâmetros para um processo de ressarcimento por danos.

Corroborando esse pensamento no que refere ao direito privado, a responsabilidade civil procede de uma agressão contra algum interesse eminentemente particular, sujeitando, com isso, o transgressor ao pagamento de uma indenização pecuniária à vítima, salvo o caso de se poder repor *in natura* o estado anterior das coisas

(Gagliano; Pamplona Filho, 2012). E nessa perspectiva surge, portanto, a obrigação de compensar o prejuízo ocasionado ou ressarcir-lo. Os doutos juristas também afirmam que, da natureza da norma jurídica violada pelo agente causador do dano, uma subdivisão — muito mais didática e legislativa do que propriamente científica — pode ser feita, subdividindo-se a responsabilidade civil em: contratual e extracontratual ou aquiliana. Deu-se essa abordagem em sub tópico específico no corpo deste trabalho.

Na concepção de San Tiago Dantas, a ordem jurídica tem como objetivo principal da responsabilidade civil: “proteger o lícito e reprimir o ilícito. Vale dizer: ao mesmo tempo em que ela se empenha em tutelar a atividade do homem que se comporta de acordo com o Direito, e reprimir a conduta daquele que contraria”. (DANTAS, 1982, p.341). Para CAVALIERI FILHO (2008, p.2), “a responsabilidade civil parte da ideia de que quem que violar um dever jurídico através de um ato lícito ou ilícito, tem o dever de reparar”. Existe a premissa de que um dever jurídico originário é o de não causar danos a outrem, e quando se viola este dever jurídico, passa-se a ter um dever jurídico sucessivo, que é o de reparar o dano que foi causado.

4.1 CONCEITOS

O Artigo 186 do Código Civil (Brasil, 2002) apresenta como regra geral de responsabilidade civil de que a ninguém é dado causar prejuízo a outrem (*neminem laedere*), assim, *ipsis literis*: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. (BRASIL, 2002, *online*). Este dispositivo consagra o princípio *neminem laedere*, ou seja, “a ninguém é dado causar prejuízo a outrem”. Sobre este pensamento diz Stoco (2007, p.114):

A noção da responsabilidade pode ser haurida da própria origem da palavra, que vem do latim *respondere*, responder a alguma coisa, ou seja, a necessidade que existe de responsabilizar alguém pelos seus atos danosos. Essa imposição estabelecida pelo meio social regrado, através dos integrantes da sociedade humana, de impor a todos o dever de responder por seus atos, traduz a própria noção de justiça existente no grupo social estratificado. Revela-se, pois, como algo inarredável da natureza humana.

O termo é definido por De Plácido e Silva da seguinte forma:

Dever jurídico, em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que lhe seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as sanções legais, que lhe são impostas. Onde quer, portanto, que haja obrigação de fazer, dar ou não fazer alguma coisa, de ressarcir danos, de suportar sanções legais ou penalidades, há a responsabilidade, em virtude da qual se exige a satisfação ou o cumprimento da obrigação ou da sanção. (SILVA, 2010, p. 642).

No Vocabulário Jurídico, de De Plácido e Silva está contido o seguinte texto:

A ninguém ofender é o que se traduz da locução latina *neminem laedere*, um dos três *juris praecepta*, insertos na Institutas de Justiniano, na expressão *alterum non laedere* (a outrem não ofender) (...) fundando um dever social, elementar à própria ordem jurídica, impõe, em princípio, que não se deve lesar a ninguém, respeitando os direitos alheios, como os outros devem respeitar os direitos de todos. (SILVA, 1996, p.240).

Sobre o termo “responsabilidade”, continua o documento:

Provém do latim ‘*respondere*’, tem o sentido de responsabilizar-se, vir garantindo, assegurar, assumir o cumprimento do que se obrigou ou do ato que praticou [...] A responsabilidade, portanto, em ampla significação, revela o dever jurídico, em que se coloca a pessoa, seja em virtude de contrato, seja em face de fato ou omissão, que lhe seja imputado, para satisfazer a prestação convencionada ou para suportar as sanções legais, que lhe são impostas. (op.cit., p. 124).

A perspectiva do Direito na atualidade é que a vítima de atos ilícitos seja ressarcida, de forma a restaurar seu equilíbrio moral e patrimonial. Sobre isso comenta Carlos Alberto Bittar:

O lesionamento a elementos integrantes da esfera jurídica alheia acarreta ao agente a necessidade de reparação dos danos provocados. É a responsabilidade civil, ou obrigação de indenizar, que compele o causador a arcar com as consequências advindas da ação violadora, ressarcindo os prejuízos de ordem moral ou patrimonial, decorrente de fato ilícito próprio, ou de outrem a ele relacionado. (BITTAR, 1994, p. 561).

Por fim, nos sentidos etimológico e jurídico, a responsabilidade civil está atrelada a ideia de contraprestação, encargo e obrigação. “Entretanto é importante distinguir a obrigação da responsabilidade. A obrigação é sempre um dever jurídico originário; responsabilidade é um dever jurídico sucessivo consequente à violação do primeiro”. (CAVALIERI FILHO, 2008, p. 3).

4.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Com a dinâmica das relações humanas, a ideia de responsabilidade civil está sempre se renovando, surgindo novas teses jurídicas a fim de atender aos novos

paradigmas da sociedade. Este instituto sofreu uma evolução pluridimensional, considerando a sua expansão histórica, de fundamentos, de importância para a existência pacífica entre os indivíduos. A noção de responsabilidade civil provavelmente sempre tenha existido, e a forma de reparar o dano acompanhou o processo evolutivo da humanidade. Ao analisar este instituto, Gagliano e Pamplona comentam que

[...] nas primeiras formas organizadas de sociedade, bem como nas civilizações pré-romanas, a origem do instituto [responsabilidade civil] está calcada na concepção da vingança privada, forma por certo rudimentar, mas compreensível do ponto de vista humano como lídima reação pessoal contra o mal sofrido. (GAGLIANO E PAMPLONA, 2012, p.52).

A Lei das XII Tábuas que trazia o princípio do “olho por olho, dente por dente” foi um marco do Direito Romano, em que identificam-se vestígios da vingança privada, considerando que previa a chamada Pena do Talião, que tinha também como princípio “Olho por olho, e dente por dente”, todavia o poder público a disciplinava. Sobre esta observação, Maria Helena Diniz entende que:

Posteriormente evoluiu para uma reação individual, isto é, vingança privada, em que os homens faziam justiça pelas próprias mãos, sob a égide da Lei do Talião, ou seja, da reparação do mal pelo mal, sintetizada nas formulas “olho no olho, dente por dente”, “quem com ferro fere, com ferro será ferido”. Para coibir abusos, o poder público intervinha apenas para declarar quando e como a vítima poderia ter o direito de retaliação, produzindo na pessoa do lesante dano idêntico ao que experimentou. (DINIZ, 2012, pp. 10-11).

Posteriormente, mesmo com a Lei das XII Tábuas ainda vigorando, iniciou-se a fase em que a lei arbitrava o *quantum* para a indenização, regulando o caso concreto, que na visão de LIMA (1999, p.21): “é a reação contra a vingança privada, que é assim abolida e substituída pela composição obrigatória”. Mais tarde, foi criada a *Lex Aquilia*, que deu origem a denominação da responsabilidade civil delitual ou extracontratual, que é também chamada de responsabilidade aquiliana. Sobre a questão, refletem Gagliano e Pamplona:

Um marco na evolução histórica da responsabilidade civil se dá, porém, com a edição da *Lex Aquilia*, cuja importância foi tão grande que deu nome a nova designação da responsabilidade civil delitual ou extracontratual” (GAGLIANO; PAMPLONA, 2012, p. 11).

Posteriormente a multa fixa foi substituída por uma pena proporcional ao dano causado. Regulado por essa lei, o dispositivo intitulado *dammun injuria datum*, definia o delito praticado por alguém que prejudicasse a outrem, injustificadamente,

por dolo ou culpa, tanto física como materialmente. No que diz respeito à jurisprudência da época:

A indenização permanecia substituindo o caráter da pena, sendo que os textos relativos a ações de responsabilidade se espraíram de tal forma que, em último grau do direito romano, já não mais faziam menção apenas aos danos materiais, mas também aos danos morais. (DIAS, 2006, pág. 26).

Mais tarde no Código Civil de Napoleão, a culpa foi inserida como pressuposto da responsabilidade civil aquiliana, influenciando diversas legislações, até mesmo o Código Civil Brasileiro de 1916. (Capanema de Souza, 2006, *online*). A teoria napoleônica de culpa deu origem ao longo das décadas, a outras teorias de culpa, sem, no entanto, perder sua essência.

4.3 TEORIA DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Em direito, a teoria da responsabilidade civil procura determinar em que condições uma pessoa pode ser considerada responsável pelo dano sofrido por outra pessoa e em que medida está obrigada a repará-lo. A reparação do dano é feita por meio da indenização, que é quase sempre pecuniária. O dano pode ser à integridade física, à honra ou aos bens de uma pessoa.

4.4 ESPÉCIES DA RESPONSABILIDADE CIVIL

A doutrina costuma classificar a responsabilidade civil em dois critérios: em razão da culpa e quanto à natureza jurídica da norma violada. Quanto ao primeiro critério a responsabilidade é dividida em objetiva e subjetiva:

4.4.1 Responsabilidade civil subjetiva e objetiva

É aquela causada por conduta culposa *lato sensu*, que envolve a culpa *stricto sensu* e o dolo. A culpa (*stricto sensu*) caracteriza-se quando o agente causador do

dano praticar o ato com negligência ou imprudência. Já o dolo é a vontade conscientemente dirigida à produção do resultado ilícito.

Durante muito tempo a responsabilidade civil subjetiva bastava para a resolução de todos os casos. Com a complexidade nas relações, a doutrina e a jurisprudência passaram a entender que este modelo de responsabilidade, baseado na culpa não era suficiente para solucionar todos os casos existentes. Este declínio da responsabilidade civil subjetiva deu-se principalmente em função da evolução da sociedade industrial e o conseqüente aumento dos riscos de acidentes de trabalho. Em relação ao tema Rui Stoco pondera que:

A necessidade de maior proteção a vítima fez nascer a culpa presumida, de sorte a inverter o ônus da prova e solucionar a grande dificuldade daquele que sofreu um dano demonstrar a culpa do responsável pela ação ou omissão. O próximo passo foi desconsiderar a culpa como elemento indispensável, nos casos expressos em lei, surgindo a responsabilidade objetiva, quando então não se indaga se o ato é culpável. (STOCO, 2007, p. 157).

Nesse contexto surge a denominada responsabilidade civil objetiva, que prescindem da culpa. Essa espécie de responsabilidade a teoria de risco é primordial, como comenta Sergio Cavaliere:

Todo prejuízo deve ser atribuído ao seu autor e reparado por quem o causou independente de ter ou não agido com culpa. Resolve-se o problema na relação de nexo de causalidade, dispensável qualquer juízo de valor sobre a culpa" (CAVALIERI FILHO, 2008, p. 137).

Enquanto o Código Civil brasileiro de 1916 era essencialmente subjetivista, o Código de 2002 (Brasil, 2002, *on line*) ajustou-se a evolução da responsabilidade, e mesmo sem abandonar totalmente a responsabilidade subjetiva, inovou ao estabelecer a responsabilidade objetiva, conforme consta em seu Artigo 927: "Haverá obrigação de reparar o dano, independente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem". A responsabilidade objetiva pode ser dividida em responsabilidade contratual e extracontratual, cuja classificação é de acordo com a natureza do dever jurídico violado pelo causador do dano, em contratual ou extracontratual.

4.4.2 Responsabilidade Civil contratual e extracontratual

A responsabilidade civil contratual configura-se no dano devido à celebração ou execução de um contrato. O dever violado é oriundo ou de um contrato ou de um negócio jurídico unilateral. Quando duas pessoas celebram um contrato, estas se tornam responsáveis por cumprir as obrigações que convencionaram. Aduz Cesar Fiuza acerca da responsabilidade por atos unilaterais de vontade:

A responsabilidade por atos unilaterais de vontade, como a promessa de recompensa é também contratual, por assemelhação, uma vez que os atos unilaterais só geram efeitos e, portanto, responsabilidade, após se bilateralizarem, Se um indivíduo promete pagar uma recompensa a quem lhe restitui os documentos perdidos, só será efetivamente responsável, se e quando alguém encontrar e restituir os documentos, ou seja, depois da bilaterização da promessa. (FIUZA, 2011, p.331).

Por sua vez, a responsabilidade extracontratual, também denominada de aquiliana, oriunda-se de deveres jurídicos originados da lei ou do ordenamento jurídico considerado como um todo. O exemplo mais comum na doutrina é o clássico caso da obrigação de reparar os danos oriundos de acidente entre veículos. A responsabilidade contratual bem como a extracontratual ensejam a mesma consequência jurídica, ou seja, a obrigação de reparar o dano. Assim, aquele que, mediante conduta voluntária, transgredir um dever jurídico, existindo ou não negócio jurídico, causando dano a outrem, deverá repará-lo.

4.5 PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL

Entendem-se como pressupostos, os elementos caracterizadores da responsabilidade civil. Não há um consenso entre as doutrinas acerca da classificação desses elementos, entretanto, observa-se que nas lides jurídicas, os magistrados e autores especializados na área do Direito os extrai do Artigo 186 do Código Civil, que preconiza: “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2012, *on line*).” Esta é a base fundamental da responsabilidade civil, dispositivo que consagra o princípio *neminem laedere*, ou seja, “a ninguém é dado causar prejuízo a outrem”. Vale discorrer sobre esses pressupostos:

4.5.1 Conduta

A conduta humana seja ela ação ou omissão é o ato da pessoa que causa dano ou prejuízo a outrem. Todo ato cujo resultado seja danoso por dolo, negligência, imprudência ou imperícia incide na obrigação de reparação. Em relação à conduta humana, Rodrigues (2006, pag. 16) afirma que:

A responsabilidade do agente pode defluir de ato próprio, de ato de terceiro que esteja sob a responsabilidade do agente, e ainda de danos causados por coisas que estejam sob a guarda deste. A responsabilidade por ato próprio se justifica no próprio princípio informador da teoria da reparação, pois se alguém, por sua ação, infringindo dever legal ou social, prejudica terceiro, é curial que deva reparar esse prejuízo.

Para Maria Helena Diniz conduta humana é definida como sendo:

O ato humano, comissivo ou omissivo, ilícito ou lícito, voluntário e objetivamente imputável, do próprio agente ou de terceiro, [...] que cause dano a outrem, gerando o dever de satisfazer os direitos do lesado”. Também afirma que a ação ou omissão que gera a responsabilidade civil pode ser ilícita ou lícita e que: a “responsabilidade decorrente de ato ilícito baseia-se na idéia de culpa, e a responsabilidade sem culpa funda-se no risco, [...] principalmente ante a insuficiência da culpa para solucionar todos os danos”. E ainda reflete que o comportamento pode ser comissivo ou omissivo, sendo que a “comissão vem a ser a prática de um ato que não se deveria efetivar, e a omissão, a não-observância de um dever de agir ou da prática de certo ato que deveria realizar-se. (DINIZ, 2012, p. 56).

Considera-se que a conduta deverá ser voluntária, controlável pela vontade. De acordo com os ensinamentos dos doutos juristas Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho:

A *voluntariedade*, que é a pedra de toque da noção de conduta humana ou ação voluntária, primeiro elemento da responsabilidade civil, não traduz necessariamente a intenção de causar o dano, mas sim, e tão somente, a *consciência daquilo que se está fazendo*. E tal ocorre não apenas quando estamos diante de uma situação de responsabilidade subjetiva (calcada na noção de culpa), mas também de responsabilidade objetiva (calcada na ideia de risco), porque em ambas as hipóteses o agente causador do dano deve agir voluntariamente, ou seja, de acordo com a sua livre capacidade de autodeterminação. Nessa consciência, entenda-se o conhecimento dos atos materiais que se está praticando, não se exigindo, necessariamente, a consciência subjetiva da ilicitude do ato. (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2012, p. 74).

Ressalta-se que voluntariedade se traduz no discernimento, na consciência da ação, e não na consciência de causar um resultado danoso que é o conceito de dolo. Destaca-se, ainda, que a voluntariedade deve estar presente tanto na responsabilidade civil subjetiva quanto na responsabilidade objetiva.

Por fim, a imputabilidade está ligada ao conceito de conduta e refere-se ao sujeito causador de um dano. Imputar, conforme expõe Silvio Venosa (2003), é atribuir a uma pessoa a responsabilidade por algum fato ou ato, sendo assim, a imputabilidade é pressuposto tanto da culpa, quanto da própria responsabilidade. De acordo com o nosso ordenamento jurídico são hipóteses passíveis de exclusão da imputabilidade: “doença mental, desenvolvimento mental incompleto ou retardado, embriaguez acidental (involuntária) completa, menoridade” (BRASIL, 1940, *on line*), e ainda, dependência ou intoxicação involuntária decorrente do consumo de drogas ilícitas (Art. 45, *caput*, Lei nº. 11.343/06).

Dessa forma a Responsabilidade Civil não pode ser atribuída a todos. Atente-se que o agente causador do dano é imputável, pois, ao atribuir responsabilidade outorga-se o dever de responder. Na opinião de Savatier:

Quem diz culpa diz imputação. E que um dano previsível e evitável para uma pessoa pode não ser para outra, sendo iníquo considerar de maneira idêntica a culpabilidade do menino e a do adulto, do leigo e do especialista. (GONÇALVES, 2007, p.18).

Desse modo, o indivíduo tem que praticar uma conduta que esteja em desacordo com o que se espera de um homem médio para que possa ser punido pelo fato danoso. Por fim, apesar de a regra ser a responsabilização por conduta humana, há também a possibilidade de se responsabilizar alguém por dano causado por fato de animal ou de coisa inanimada, como prevê o Código Civil:

Art. 936. O dono, ou detentor, do animal ressarcirá o dano por este causado, se não provar culpa da vítima ou força maior.

Art. 937. O dono de edifício ou construção responde pelos danos que resultarem de sua ruína, se esta provier de falta de reparos, cuja necessidade fosse manifesta.

Art. 938. Aquele que habitar prédio, ou parte dele, responde pelo dano proveniente das coisas que dele caírem ou forem lançadas em lugar indevido. (BRASIL, 2002).

4.5.2 Danos materiais e imateriais

Um dos objetivos da Responsabilidade Civil é reparar o dano causado que tenha levado a diminuição do bem jurídico da vítima, considerando-se que sem dano não há reparação e só pode existir a obrigação de indenização quando existir dano, que pode ser material, causado diretamente a vítima ou seu patrimônio, ou ainda

imaterial, causado a personalidade, honra, imagem, liberdade e etc. Entende-se que o dano material é todo dano causado ao bem jurídico de valor econômico, sendo o prejuízo resultante da lesão a um bem ou direito.

Caracteriza-se também como dano, a perda ou redução do patrimônio material ou moral do lesado como consequência da conduta do agente, gerando para o lesado o direito de ser ressarcido para que este retome a sua situação ao estado em que se encontrava antes do dano ou para que seja compensado caso não exista possibilidade de reparação. Para Cavalieri Filho (2008 p.72), sendo uma das espécies de dano material, os danos emergentes é nada mais do que o valor direto da reparação, trazendo para a vítima a situação em que ela se encontrava antes do dano. O exemplo mais comum é no caso de um acidente de trânsito com perda total do veículo, o dano emergente é o valor do mesmo antes do acidente ou com perda parcial, o dano emergente seria o valor do conserto, ou seja, quando alguém comete um dano está obrigado a reparar, e a reparação se dá quando o agente causador indeniza a título de danos emergentes. Sobre o tema, Venosa afirma que:

Somente haverá possibilidade de indenização se o ato ilícito ocasionar dano. Cuida-se, portanto, do dano injusto. Em concepção mais moderna, pode-se entender que a expressão dano injusto traduz a mesma noção de lesão a um interesse, expressão que se torna mais própria modernamente, tendo em vista ao vultu que tomou a responsabilidade civil. [...] Trata-se, em última análise, de interesse que são atingidos injustamente. O dano ou interesse deve ser atual e certo; não sendo indenizáveis, a princípio, danos hipotéticos. Sem dano ou sem interesse violado, patrimonial ou moral, não se corporifica a indenização. A materialização do dano ocorre com a definição do efetivo prejuízo suportado pela vítima. (VENOSA, 2003, pag. 28).

É fato que para existir indenização precisa existir dano material ou moral, efetivo ou lucros que poderiam ser recebidos futuramente. Via de regra precisa-se mostrar a culpa do agente causador. Porém, há situações onde a responsabilidade existe independente de culpa, contudo, é preciso existir o dano de forma certa e imediata com base no Artigo 403 do Código Civil (Brasil, 2002), não sendo possível conceder indenizações de danos imaginários ou de meras hipóteses, sendo necessário que se comprove o nexo causal entre o dano e o fato que o gerou.

No que refere ao dano imaterial, este não está ligado ao patrimônio da vítima, mas, a todos os direitos de personalidade como a honra, a imagem, a liberdade, conforme disposto no Art. 5º, V e X, da Constituição Federal (Brasil, 1988, *on line*). Entende a doutrina que:

Trata-se de um dano ou lesão cujo conteúdo não é pecuniário, pois não está relacionado ao patrimônio da vítima, mas sim a sua imagem e reputação, como ela é vista na sociedade e o que as pessoas pensam sobre ela. (GAGLIANO; PAMPLONA, 2012, p. 86).

Determina o Artigo 186 do Código Civil (Brasil, 2002) que quem causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral comete ato ilícito, não sendo apenas indenizados os danos materiais como também possível a sua cumulação, pois, o fato de indenizar um dano material não exclui a ofensa sofrida de forma moral. Assim, o Código Civil trouxe esta possibilidade de reparação aos danos morais, porém, deve-se ponderar que não é qualquer situação que vai levar ao dano moral, o que levará sempre o magistrado levar em conta o caso em si e as repercussões, tanto para reconhecer o dano como também para medir o valor da reparação (Venosa, 2010, p.49).

4.5.2.1 Dano moral

Para a responsabilidade civil a pena privada nasce em contraste com a nítida separação entre a esfera do direito civil e do direito penal, indubitavelmente uma conquista dos ordenamentos modernos, como resultado da evolução no curso da qual progressivamente se atenuou o caráter originariamente sancionatório da reação contra os fatos ilícitos. (Rosenvald, 2013). O autor argumenta que:

Em um modelo jurídico de responsabilidade cuja única função é a de consentir a reparação do dano injusto, não apenas resta cancelada a sua função penal originária, bem como a eliminação das diferentes espécies de ilícitos e a aferição do elemento subjetivo do autor da lesão para a quantificação da reparação. O modelo herdado da *actio legis aquiliae* se estrutura no dogma da culpa - tornando-a equivalente ao dolo, dispensando a sua constatação com fins punitivos. Este corpo de regras neutras e assépticas, constante em diversos sistemas jurídicos, certamente atendeu a uma ideologia que demandava a ausência de entraves para o exercício de atividades econômicas, incluindo-se aí a mínima interferência estatal em matéria de autonomia privada, com exceção da eventual reparação de danos decorrentes do exercício de atos de comércio, obviamente filtrada a reparação pela exigência da prova diabólica da culpa, limitada a indenização ao equivalente ao dano patrimonial causado. (ROSENVALD, 2013, p.11).

Segundo Pereira (2013) no que diz respeito á indenização por dano moral, o fulcro do conceito ressarcitório encontra-se deslocado a convergir com duas forças: o caráter punitivo para que o causador do dano pelo fato da condenação se veja

castigado pela ofensa que praticou, e o caráter compensatório para a vítima, para que esta receba uma soma que lhe proporcione prazeres como contrapartida do mal sofrido. Ou seja, o *quantum* indenizatório deve ser fixado atendendo-se à intensidade do dano bem como à capacidade econômica das partes, de maneira a inibir futuras condutas de igual teor pelo ofensor. O valor determinado deve ser elevado o bastante para punir o ofensor, de modo a preventivamente reprimir a reiteração de sua conduta delitiva.

A indenização por dano moral deve atender a um caráter preventivo, pedagógico e punitivo, adotando-se a teoria do valor-desestímulo. Nesse sentido o “*Punitive Damages*” (teoria do desestímulo) poderia explicar com mais precisão a indenização. Assim não há como se desprezar que o magistrado deve atuar sempre no arbitramento de seu valor, observando os critérios de razoabilidade e de proporcionalidade. (Gagliano; Pamplona Filho, 2012). Aqui prevalece o entendimento de que a reparação pecuniária do dano moral tem caráter compensatório para a vítima e punitivo para o ofensor. E serve de lenitivo para atenuação do sofrimento havido, atua como sanção ao lesante, como fator de desestímulo, a fim de que não volte a praticar atos lesivos à personalidade de outrem. Na visão de Cleyton Reis:

A ideia prevalente do livre arbítrio do Magistrado ganha corpo na jurisprudência, na medida em que transfere para o juiz o poder de aferir, com o seu livre convencimento e tirocínio, extensão da lesão e o valor da indenização correspondente. Afinal, é o juiz quem, usando de parâmetros subjetivos, fixa a pena condenatória de réus processados criminalmente e estabelece o *quantum* indenizatório, em condenação de danos ressarcitórios, de natureza patrimonial. (REIS, 1997, p.94).

Nesse sentido entende-se que na reparação do dano moral o magistrado determina, por equidade, considerando as circunstâncias de cada caso. Entretanto, se há inexatidão do *quantum* indenizatório, isso não pode ser fator impeditivo de reparação, bem como não se pode estabelecer um parâmetro somente em benefício da vítima, ou pensando exclusivamente no réu, existindo um equilíbrio entre as duas partes. Para Caio Mario da Silva Pereira:

Como tenho sustentado em minhas Instituições de Direito Civil, na reparação por dano moral estão conjugados dois motivos, ou duas concausas: I – punição ao infrator pelo fato de haver ofendido um bem jurídico da vítima, posto que imaterial; II – por nas mãos do ofendido uma soma que não é o *pretium doloris*, porém o meio de lhe oferecer oportunidade de conseguir uma satisfação de qualquer espécie, seja de

ordem intelectual ou moral, seja mesmo de cunho material, o que pode ser obtido 'no fato' de saber que esta soma em dinheiro pode amenizar a amargura da ofensa e de qualquer maneira o desejo de vingança. (PEREIRA, 2013, p.315).

Recomenda-se que esse arbitramento deve ser equitativo, para que não se converta o sofrimento como uma forma de captação de lucro. Por outro lado, o que muitas vezes se busca com a indenização pelo dano moral é a punição do ofensor, e observa-se que em determinadas situações o dano moral atua mais como forma de punição a um comportamento censurável do que propriamente compensação destinada a vítima. (Cavaliere Filho, 2013). Sobre a jurisprudência, observe-se o seguinte documento:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DANOS MORAIS CAUSADOS AO EMPREGADO. CARACTERIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. TRAUMA CRÂNIO/CERVICAL. A responsabilidade civil do empregador pela reparação decorrente de danos morais causados ao empregado pressupõe a existência de três requisitos, quais sejam: a conduta (culposa, em regra), o dano propriamente dito (violação aos atributos da personalidade) e o nexo causal entre esses dois elementos. O primeiro é a ação ou omissão de alguém que produz consequências às quais o sistema jurídico reconhece relevância. É certo que esse agir de modo consciente é ainda caracterizado por ser contrário ao Direito, daí falar-se que, em princípio, a responsabilidade exige a presença da conduta culposa do agente, o que significa ação inicialmente de forma ilícita e que se distancia dos padrões socialmente adequados, muito embora possa haver o dever de ressarcimento dos danos, mesmo nos casos de conduta lícita. O segundo elemento é o dano que, nas palavras de Sérgio Cavaliere Filho, consiste na "[...] subtração ou diminuição de um bem jurídico, qualquer que seja a sua natureza, quer se trate de um bem patrimonial, quer se trate de um bem integrante da própria personalidade da vítima, como a sua honra, a imagem, a liberdade etc. Em suma, dano é lesão de um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, vindo daí a conhecida divisão do dano em patrimonial e moral". Finalmente, o último elemento é o nexo causal, a consequência que se afirma existir e a causa que a provocou; é o encadeamento dos acontecimentos derivados da ação humana e os efeitos por ela gerados. No caso, o quadro fático registrado pelo Tribunal Regional revela que "o acidente de trabalho ocorreu em função do risco profissional a que foi submetido o autor, sem efetiva fiscalização quanto às normas de segurança inerentes às tarefas profissionais desenvolvidas, tendo restado evidenciado o fato de que a reclamada não observou as normas de segurança por si mesmo impostas, já que não evidenciado o fornecimento e utilização de capacete", bem como a exposição do autor a situação de risco, e, ainda, o nexo causal entre o acidente e o ambiente de trabalho. Concluiu, por conseguinte, estarem preenchidos os pressupostos da responsabilidade jurídica e o dever de indenizar, pela injusta invasão na esfera moral e profissional do autor. (...). TST RR: 3825720135040662, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 16/03/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/03/2016. (JUSBRASIL, 2016, *on line*).

Segundo Cavaliere Filho (2008, p.101):

Como se vê hoje o dano moral não mais se restringe a dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos - os complexos de ordem ética -, razão pela qual revela-se mais apropriado chamá-lo de dano imaterial ou não patrimonial, como ocorre no Direito Português. [...] Em razão dessa natureza imaterial é insusceptível de avaliação pecuniária, podendo apenas ser compensado com a obrigação pecuniária imposta ao causador do dano, sendo mais uma satisfação do que uma indenização.

Pronunciando-se sobre a questão, o eminente magistrado Pamplona Filho faz uma pertinente reflexão para algo que deve ser atentado:

Se a lesão é intentada contra a pessoa, enquanto cidadão, a competência será, inquestionavelmente, da Justiça Comum. Se, de outra forma, o dano é praticado contra a pessoa, enquanto empregado ou empregador, sendo, portanto, decorrente do contrato de trabalho, a competência será da Justiça laboral.

Dessa forma, para o dano moral ser da competência da Justiça do Trabalho, não é necessária a promulgação de uma lei específica aferidora de competência. A expressão "na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho" diz respeito não à matéria, mas sim aos sujeitos da relação, que, obviamente, também deve ser oriunda de relações de trabalho. (PAMPLONA FILHO, 2007, *on line*).

4.5.3 Nexo causal e suas excludentes de responsabilidades

O nexos causal é o elemento que liga a conduta culposa ou o risco criado e o dano suportado por alguém. Santos (2015, p.52) entende que "o nexos causal, nexos etiológico ou ainda relação de causalidade é geralmente conceituado como o vínculo que se estabelece entre dois eventos, de maneira que um se apresenta como consequência do outro". Para Venosa (2010, pag. 39), nexos causal é conceituado como:

O conceito de nexos causal, nexos etimológico ou relação de causalidade deriva das leis naturais. É o liame que une a conduta do agente ao dano. É por meio do exame da relação causal que concluímos quem foi o causador do dano. Trata-se de elemento indispensável. A responsabilidade objetiva dispensa a culpa, mas nunca dispensará o nexos causal. Se a vítima, que experimentou um dano, não identificar o nexos causal que leva o ato danoso ao responsável, não há como ser ressarcida.

Observa-se que para atribuir a responsabilidade a alguém, há de se verificar se a conduta praticada pelo agente infrator está relacionada com o dano que a vítima sofreu. Em caso de uma resposta positiva, o agente causador responde pelo dano que causou a vítima, tendo que indenizá-la reparando seu erro, seja o dano de ordem material ou imaterial.

4.5.3.1 Teorias sobre o nexos de causalidade:

4.5.3.1.1 Teoria da Equivalência das condições ou Teoria da Equivalência dos antecedentes

Pressupõe que em qualquer circunstância que tenha concorrido para o dano é considerada causa. Essa teoria também conhecida como “*conditio sine qua non*”, foi formulada por Maximiliano von Buri, cuja proposta tem o seguinte teor:

Em havendo culpa, todas as ‘condições’ de um dano são ‘equivalentes’, isto é, todos os elementos que, ‘de uma certa maneira concorreram para sua realização, consideram-se como ‘causas’, sem a necessidade de se determinar, no encadeamento dos fatos que antecederam ao evento danoso, qual deles pode ser apontado como sendo o que de modo imediato provocou a efetivação do prejuízo. (PEREIRA, 1999, p.78).

Assim percebe-se que esta teoria não faz distinção entre a causa mais ou menos relevante para produção do *eventus damni*, como reflete Cruz (2005, p.23), além de permitir a inserção de um grande número de causas geradoras do evento danoso. Essa teoria teve grande influência em vários países, inclusive o Brasil, conforme a redação do artigo 13 do Código Penal, embora em matéria de superveniência de causa relativamente independente se tenha adotado a condição qualificada. Para Gagliano e Pamplona Filho (2012, p. 134): “[...] esta teoria não diferencia os antecedentes do resultado danoso, de forma que tudo aquilo que concorra para o evento será considerado causa.”

Por isso se diz “equivalência de condições” em que todos os fatores causais se equivalem, caso tenham relação com o resultado. Assim, para essa teoria, todo antecedente que haja participado da cadeia de fatos que desembocaram no dano será considerada causa.

4.5.3.1.2 Teoria da Causalidade Adequada

Considera que a causa é o antecedente necessário e adequado à produção do “dano”. De acordo com essa teoria, “para se considerar uma causa ‘adequada’, esta deverá, abstratamente, e segundo uma apreciação probalística, ser apta à efetivação do resultado” (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2012, p. 137). Assim,

será considerado causa, apenas o antecedente abstratamente apto à determinação do resultado, de acordo com um juízo razoável de probabilidade. E para os autores, causa “seria apenas o antecedente fático que, ligado por um vínculo de necessidade ao resultado danoso, determinasse este último como uma consequência sua, direta e imediata” (GAGLIANO e PAMPLONA FILHO, 2012, p. 138). Dessa forma entende-se que entre a conduta e o dano, deve haver uma relação de causa e efeito direta e imediata. Assim, a causa deve ser necessária, por não existir outra que explique o mesmo dano.

Essa teoria apresenta um alto grau de discricionariedade do julgador, a quem cabe avaliar, no plano abstrato e de acordo com o curso normal das coisas, se determinado fato pode ser considerado no caso concreto como sendo, realmente, a causa do evento danoso.

4.5.3.1.3 Teoria do dano direto e imediato ou teoria da interrupção do nexo causal

Apenas devem ser reparados danos que decorrem como efeitos necessários da conduta de um indivíduo. Esta teoria é uma espécie de meio termo das outras duas. Prevê a necessidade de que entre a conduta e o dano, haja uma relação de causa e efeito direta e imediata. A causa deve ser necessária, por não existir outra que explique o mesmo dano.

4.5.4 Culpa

Não existe definição nem conceito de “culpa” na legislação nacional, no entanto, o Artigo 186 do Código Civil (Brasil, 2002), no seu parágrafo único, afirma que “haverá obrigação de reparar o dano independentemente de culpa.” Ou seja, a culpa não é elemento essencial da responsabilidade civil, essenciais são a conduta humana, o dano ou lesão e o nexo de causalidade entre a conduta e o dano.

A culpa pode ser comprovada com a presença de um dos três elementos: negligência, imperícia ou imprudência, ficando assim caracterizada a culpa do agente, surgindo o dever de reparação, pois, mesmo sem intenção o agente causou dano. Para caracterizar o ato ilícito, esse Código estabelece que este só se materializará se o comportamento for culposo. Ali se prevê a culpa *lato sensu*, que abrange tanto a dolo quanto a culpa em sentido estrito.

Chama-se dolo, a ação consciente da forma que deseja que ocorra o resultado antijurídico ou assume o risco de produzi-lo. Já na chamada culpa *stricto sensu* não existe a intenção de lesar. A conduta é voluntária, mas, o resultado alcançado não. O agente não deseja o resultado, mas, acaba por atingi-lo ao agir sem o dever de cuidado. A inobservância do dever de cuidado revela-se pela imprudência, negligência ou imperícia. O douto Rui Stoco conceitua “culpa”:

Quando existe a intenção deliberada de ofender o direito, ou de ocasionar prejuízo a outrem, há o dolo, isto é, o pleno conhecimento do mal e o direto propósito de o praticar. Se não houvesse esse intento deliberado, proposital, mas o prejuízo veio a surgir, por imprudência ou negligência, existe a culpa (*stricto sensu*). (STOCO, 2007, p. 133).

Salienta-se que na visão de Gagliano e Pamplona (2012), falta a generalidade para a culpa ser pressuposto da responsabilidade civil. Segundo eles, são elementos essenciais da responsabilidade apenas a conduta humana (positiva ou negativa), o dano ou prejuízo e o nexo de causalidade. Reflete-se que parte da doutrina entende que o contido no Artigo 186 do Código Civil (Brasil, 2002) não deixa dúvidas que o ato ilícito só é configurado em caso de comportamento culposo, mediante dolo ou culpa *stricto sensu*, sendo, portanto a culpa condição elementar do ato ilícito, e por conseqüente, da responsabilidade civil.

4.6 Responsabilidade civil do empregador na aplicação da dispensa por justa causa

Na relação de emprego o empregador detém o poder sobre o seu empregado para que possa controlar as atividades profissionais deste. No entanto, devido a uma das características do contrato individual de trabalho, evidencia-se a subordinação jurídica em que as partes estão em flagrante desigualdade de condições. De acordo

com Sérgio Pinto Martins são três as teorias que definem o poder de direção do empregador:

- a) o empregador dirige o empregado porque é proprietário da empresa;
- b) o empregado é subordinado ao empregador, portanto deverá obedecer suas ordens;
- c) a empresa é instituição, por o empregado estar inserido nela, deverá obedecer suas regras . (MARTINS, 2009, p.116).

4.6.1 Poderes de direção do empregador

4.6.1.1 O poder de organização

Refere-se ao funcionamento da empresa, observando-se qual atividade será desenvolvida, a estrutura jurídica, o número de funcionários, cargos, funções, local de trabalho, etc.

4.6.1.2 Poder de controle

O empregador pode fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados, usando instrumentos de controle, desde que não exponha o funcionário, respeitando o teor do Artigo 5º, X da Constituição Federal que diz: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação". (BRASIL, 1988, *on line*). Ou seja, a intimidade do empregado deve ser resguardada.

4.6.1.3 Poder disciplinar

Fundamentado na prerrogativa do empregador de advertir verbalmente ou por escrito, suspender e demitir o empregado. Quando suas ordens são ignoradas, poderá aplicar uma penalidade ao empregado, também podendo aplicar a sanção se o empregado cometer alguma falta grave. Esta punição deverá ser exercida de boa-

fé, e seu efeito deverá ser meramente pedagógico. O uso inadequado deste poder pelo empregador caracteriza abuso de poder, conforme explica Sergio Pinto Martins:

O poder de punição do empregador deve ser exercido com boa-fé. O objetivo da punição deve ser pedagógico de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder. (MARTINS, 2006, 194).

O controle sobre o poder disciplinar do empregador cabe à Justiça do Trabalho, o empregado punido poderá por meio judicial solicitar anulação da penalidade. Portanto, é através do poder disciplinar que o empregador pode dispensar o empregado por justa causa, Sérgio Pinto Martins (2009, p.209) expõe que "a justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício". Para que ocorra a dispensa por justa causa é necessário previsão legal, sem a qual não poderá ser realizada, e se faz necessária a presença de três elementos essenciais para sua caracterização, a saber:

a) Gravidade: A penalidade aplicada deve corresponder ao grau da falta cometida. Havendo excesso na punição, será fator determinante na descaracterização. O empregador deve usar de bom senso no momento da dosagem da pena. A pena maior, que vem a ser rompimento do vínculo empregatício deve-se utilizar as faltas que impliquem em violação séria e irreparável das obrigações contratuais assumidas pelo empregado, ou para os casos de prática com mais afinco de faltas consideradas leves.

b) Atualidade: A punição deve ser aplicada em seguida à falta, ou seja, entre a falta e a punição não deve haver período longo, sob pena de incorrer o empregador no perdão tácito. No que diz respeito ao espaço de tempo, deve-se adotar o critério de punir, tão logo se tome conhecimento do ato ou fato praticado pelo trabalhador.

c) Imediação: A imediação diz respeito à relação entre causa e efeito, ou seja, à vinculação direta entre a falta e a punição.

Entende a jurisprudência trabalhista que o juiz não pode dosar a penalidade, e em consequência modificar a medida punitiva aplicada pelo empregador, cabendo-lhe manter ou descaracterizar a penalidade, portanto o empregador deve usar a coerência e a justiça ao aplicar a pena. Ressalta-se que o

empregado não pode ser punido mais de uma vez por uma mesma falta cometida.

A Justa Causa, segundo orientação de Amauri Mascaro do Nascimento (2006), deve ser grave para autorizar o despedimento do empregado. Uma falta leve cometida pelo trabalhador não será reconhecida tecnicamente como justa causa. Os Tribunais Trabalhistas também imputam a gravidade do ato, como um dos pressupostos para aplicação da justa causa. Como por exemplo, o RO 01012-2006-001-24-00-0, do Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região:

Acórdão – Data da decisão: 10/07/2007. Juiz relator: Abdalla Jallad. Ementa nº 1. JUSTA CAUSA - IMPROBIDADE - CARACTERIZAÇÃO. Restando demonstrada a prática de ato de improbidade pelo reclamante e, em consequência, a quebra da fidúcia indispensável para a manutenção da relação laboral é o que basta, juntamente com os princípios de aplicação da justa causa - gravidade da falta, imediatidade e proporcionalidade - para a aplicação da mesma, permitindo à empregadora a rescisão do contrato sem ônus. Recurso a que se dá provimento. (JUSBRASIL, 2007, on line).

A despeito da justa causa ter que ser aplicada logo após a ocorrência do ato faltoso praticada pelo empregado para que não entenda-se que houve o perdão tácito, não se pode considerar que houve o perdão tácito nos casos em que o empregador após o conhecimento da falta necessita de um tempo maior para analisar e investigar sobre o fato corrido, como por exemplo a instauração de um inquérito administrativo, que pode trazer benefícios ao próprio empregado, o que não se permite são prazos longos. Conforme decisão do Tribunal Regional do Trabalho 24ª Região, RO 00320-2001-046-24-00-5:

Acórdão – Data da decisão: 10/04/2002. Juiz relator: João de Deus Gomes de Souza. Ementa nº: 1. JUSTA CAUSA. PERDÃO TÁCITO. É cediço que a justa causa deve ser atual, afinal, uma falta conhecida e não punida, significa falta perdoada. Entretanto, a imediatidade entre o ato faltoso e a dispensa do empregado, não deve obedecer um radical rigor que implique na despedida imediata, repentina, brusca. Não podemos descurar, que inclusive no interesse do próprio empregado, não se pode suprimir o direito do empregador de refletir antes de agir, principalmente quando a falta merece uma apreciação in concreto. Portanto, o prazo da verificação preliminar da gravidade da falta não pode ser estabelecido rigidamente, devendo, destarte, variar em cada caso, dependendo do grau de complexidade da organização de cada empresa. Contudo, não há qualquer razoabilidade plausível, que justifique o tempo excessivo que a reclamada levou para se decidir quanto a pena a ser imposta ao demandante, qual seja, exatos 304 dias. Recurso improvido por unanimidade no particular.

Nesta decisão, observa-se que a Justiça do Trabalho não estabelece um tempo rigoroso para aplicação da justa causa, tratando com normalidade o prazo para o empregador analisar a gravidade da falta, entretanto, não reconhece um prazo demasiadamente longo para aplicação da medida. Por fim, deverá haver proporcionalidade entre a falta grave e a penalidade aplicada. Tem-se, portanto, que

se a punição imposta pelo empregador não estava proporcional com a gravidade do ato praticado pelo empregado a demissão por justa causa está descaracterizada.

No entanto, surge uma divergência em relação a tipificação das hipóteses trazidas no artigo 482 da CLT, o empregador encontra dificuldade de enquadrar corretamente a conduta do empregado em tais hipóteses em face da rigidez da descrição. Segundo a jurisprudência, o fato do empregador não conseguir comprovar, perante o Judiciário, a justa causa imputada a seu empregado, não terá necessariamente a obrigação de indenizá-lo por dano moral. Assim, a lei coloca à disposição dos empregadores a possibilidade de considerarem rescindido o contrato de trabalho, quando o trabalhador tiver procedimento enquadrável nas alíneas do art. 482 da CLT.

Todavia, há outras decisões contrárias, afirmando que há violação da honra do empregado porque se uma falta grave é injustamente imputada a ele, suas conseqüências trarão o que caracteriza o dano moral, ou seja, a angústia da acusação infundada, o sofrimento, desestruturação psicológica, além da dor pela perda do emprego. Entende-se que a justa causa deve ser comprovada em juízo, devendo ser reconhecida de forma inequívoca, considerando que acarreta graves implicações sociais e morais ao empregado.

Contudo, na maioria das vezes os Tribunais não reconhecem a ocorrência de danos morais quando a justa causa foi descaracterizada. Por fim, entende-se que para que o empregador haja licitamente é necessário que ele esteja de acordo com a lei, bem como com os preceitos éticos, respeitando sobretudo a dignidade do homem no exercício de seu trabalho. Entretanto, ocorrem casos em que o empregador é a parte passível de penalização judicial quando lançando de má fé ou até mesmo de inobservância da legislação trabalhista, incorre em erro, quando demite o empregado por justa causa sem que a mesma tenha se configurado, sendo este o tópico abordado na próxima seção que compõe este trabalho.

5 DAS CONSEQUÊNCIAS DA MÁ APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Para que ocorra a demissão por justa causa, deve o empregador comprovar robustamente que o empregado incorreu em uma ou mais das hipóteses que

prevêem essa medida extrema de cancelamento de contrato de trabalho, caso não haja comprovação a dispensa poderá ser questionada judicialmente pelo empregado e uma vez analisado pelo magistrado, este poderá ou não lhe dar o ganho de causa, e em caso positivo, determinando que o empregador assumira o ônus dessa dispensa. Por erros de avaliação e falta de provas, a maior parte das dispensas por justa causa levadas à Justiça do Trabalho tem sido revertida. Nesse tipo de caso, as empresas têm sido condenadas a pagar não só a rescisão, mas, também indenização por dano moral.

Na *práxis* jurídica observa-se que geralmente o empregador não consegue provar em juízo que a conduta indevida de fato ocorreu. Também é comum o erro de avaliação quanto à gravidade da conduta cometida pelo funcionário. Vale destacar que a dispensa por justa causa só ocorre em situações muito graves e é exceção. Nesse sentido, às vezes é bastante subjetiva. Um exemplo disso é o caso da justa causa em razão de desídia, cabendo ao juiz a aplicação ou não do dispositivo.

Pode-se também apontar contra a justa causa, a fuga do empregador no que refere a arcar com as despesas advindas de uma rescisão, como o aviso prévio e a multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O fato é que em causa de uma dispensa por justa causa indevida, o empregador poderá desembolsar somas elevadas por danos morais ao empregado, caso o juiz entenda que a sua reputação foi prejudicada. O magistrado também poderá proferir sentença em favor do empregado, determinando que o empregador, o reintegre, reverta o motivo da justa causa e/ou o indenize. A seguir discorre-se sobre esses dispositivos.

5.1 REINTEGRAÇÃO

O direito trabalhista entende que a reintegração é o retorno do empregado ao mesmo cargo e nas mesmas condições de antes da demissão, com direito a receber todas as vantagens e benefícios que deixou de auferir após a dispensa (injusta) por justa causa, inclusive com a contagem do tempo de serviço do período em que esteve afastado.

Essa reintegração do empregado pode ocorrer pelo próprio empregador ao observar que a demissão foi indevida, ou por determinação judicial quando se comprova que

o empregador excedeu seu poder diretivo demitindo injustificadamente o empregado. O empregador não é obrigado por lei a manter aos seus serviços um empregado. O Art. 2º da CLT assegura-lhe o direito potestativo de despedir o empregado sem justa causa. Entretanto há limitações legais previstas em algumas situações cujo objetivo é proteger os empregados contra uma possível demissão sem motivo que a justifique, como por exemplo: membro da CIPA, gestante, acidente de trabalho, entre outras.

A partir desses pressupostos limita-se o poder diretivo da empresa em agir de forma arbitrária na demissão de seus empregados, obrigando o empregador a indicar o justo motivo dentre os previstos no Art. 482 da CLT. Comenta Sérgio Pantaleão:

Quando há necessidade de demitir um empregado estável, parte-se do pressuposto de que o mesmo descumpriu o contrato de trabalho, que deixou de arcar com suas obrigações na relação contratual (em algum dos motivos previstos no dispositivo legal), merecendo a justa causa. E em não havendo o motivo que justifique a justa causa ou se a penalidade aplicada for desproporcional ao ato falho cometido pelo empregado, o empregador estará sujeito a reintegrar o mesmo ao seu quadro de pessoal. (PANTALEÃO, 2-15, *on line*).

O empregado demitido injustamente tem o direito à reintegração na empresa, bem como o direito a todas as garantias trabalhistas e previdenciárias. Neste caso, a empresa fica sujeita às seguintes obrigações:

- a) Pagar a remuneração (salário, vantagens, prêmios, médias de adicionais entre outras) de todo o tempo que o empregado ficou afastado, corrigidos monetariamente;
- b) Recolher (por competência) todos os tributos decorrentes deste pagamento como INSS, imposto de renda e FGTS;
- c) Conceder eventual reajuste salarial que tenha ocorrido neste período;
- d) Computar este período como tempo de trabalho para efeito de férias e 13º salário.

Caso a empresa tenha realizado a anotação da baixa na Carteira de Trabalho, esta anotação deverá ser anulada. Os pagamentos decorrentes da rescisão de contrato como férias indenizadas, 13º salário ou outras garantias previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho poderão ser compensadas da remuneração que o empregado reintegrado terá direito a receber durante o período em que esteve afastado.

5.2 REVERSÃO

Pode o empregado pleitear a reversão da justa causa quando um dos requisitos para a sua validade não for atendido. Faz-se necessária avaliar a razoabilidade entre os fatos e a punição. Reflete BUHRER (2016, *on line*):

Em que pese haver regulamentação específica (artigo 482 da CLT), existe um grau de subjetividade tão grande que os argumentos utilizados pelos empregadores não têm tido o aval dos magistrados, fato este que é comprovado por um interessante dado publicado pelos Tribunais Regionais do Estado de SP (TRT da 2ª e 15ª região) no ano de 2014, em que impressionantes 78% das demissões por justa causa, foram revertidas na JT.

Ou seja, este dado demonstra que não são poucos os que de maneira equivocada rescindem os contratos de trabalho por justa causa. O empregador deve demonstrar que por exclusiva culpa do empregado não poderá manter o contrato de trabalho. Recomenda-se que uma vez ocorrido o ato passível da demissão, que a rescisão ocorra imediatamente, se possível, pessoalmente, por escrito e na mesma jornada diária. Esclarece-se que não há jurisprudência que determine que antes de proceder a justa causa, o empregador aplique uma advertência, depois uma suspensão.

A questão transita pela subjetividade, não havendo uma regra específica acerca dos casos em que o empregador aplicaria a penalidade ao empregado. Assim, para o empregador demonstrar que a justa causa aplicada é legítima, deve ter bom senso e atentar para a legislação vigente.

5.3 INDENIZAÇÃO

A justa causa não comprovada é um dos piores gravames que pode sofrer um trabalhador, pois, além de perder seu emprego e alguns direitos trabalhista imediatos, gera sérias repercussões na sua vida profissional e moral. O Artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal (Brasil, 1988) assegura o pagamento de indenização a todo aquele que vier sofrer agressão ou violência em seus valores

morais, devendo a indenização ser prestada pelo causador da lesão. Quando uma empresa aplica indevidamente a dispensa por justa causa

Proporciona ao trabalhador manifesta violação nos seus sentimentos íntimos e profundos, dado que vai carregar este fato para o resto de sua vida, inclusive, causando-lhe prejuízos irreparáveis para efeito de recolocação no mercado de trabalho, em face da marca negativa em seu currículo profissional.

É indubitável que a demissão de forma arbitrária e discriminatória do trabalhador, indevidamente por justa causa, lhe gera profundas sensações negativas, tais como: constrangimento, vexame, desgosto, angústia e depressão. Tal fato causa ofensa à sua personalidade e à sua dignidade. (ROCHA, 2014, *on line*).

Na observância e resguardo dos direitos dos empregados a Justiça do Trabalho constantemente se manifesta condenando atos discriminatórios, com fulcro nos princípios maiores insculpidos nos artigos 1º, inciso III, 3º, inciso IV e 5º, inciso XLI e § 1º, 7º, incisos VI e XXX, todos da Constituição Federal. Por fim corrobora-se o pensamento de PEDREIRA (1991, p. 55):

Se em algum âmbito de direito o conceito de dano moral pode ter alguma aplicação é, precisamente, no do trabalho. A razão de subordinação que está sujeito o trabalhador na satisfação de seu débito leva que a atuação de outra parte, que dirige esta atividade humana, possa menoscar a faculdade de atuar que diminui e até frustra totalmente a satisfação de um interesse não patrimonial.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O interesse do pesquisador ao se debruçar sobre tema tão complexo porquanto lida com a subjetividade que permeia as relações humanas, era refletir a partir do arcabouço jurídico legal e doutrinário acerca das variáveis da aplicação da dispensa por justa causa, partindo da hipótese que é da responsabilidade civil do empregador a prática abusiva e arbitrária de uma dispensa por justa causa e objetivando abordar a sua responsabilidade civil diante do mau uso da demissão por justa causa.

Na primeira seção em que abordou a relação de emprego e das hipóteses de extinção do contrato de trabalho, caracterizou-se a relação de emprego bem como as hipóteses para a sua extinção, perpassando pelos conceitos de dissolução de contrato de trabalho e pelas causas para a extinção do Contrato de Emprego; na segunda seção conheceu as hipóteses legais que configuram a demissão por justa causa, seus instrumentos e princípios norteadores; na terceira seção deteve-se no

que refere à responsabilidade civil, identificou os seus pressupostos com ênfase na questão do “dano moral”, e na quarta seção refletiu acerca da responsabilidade civil do empregador na aplicação da demissão por justa causa e sobre consequências da má aplicação da justa causa pelo empregador.

Os requisitos da justa causa enumerados pela doutrina aqui expostos e analisados, assim como outras variáveis também abordadas no escopo deste trabalho que em última análise objetivou refletir sobre a responsabilidade civil por parte do empregador quando da aplicação da penalidade máxima aos seus subordinados, entendeu que cabe à legislação e a aos magistrados que militam na justiça trabalhista assegurar ao empregado que, ao ser penalizado, não ficará à mercê da vontade exclusiva de seu patrão, em virtude do princípio da proteção ao trabalhador.

Esta pesquisa concluiu que denomina-se justa causa a todo ato, doloso ou culposos, de natureza grave e de responsabilidade do empregado, que leva o empregador a lhe dispensar sem ônus. Dada a sua complexidade e subjetividade a justa causa deve ser provada em juízo e dirimidas quaisquer dúvidas acerca da sua justa aplicabilidade, considerando que a dispensa por justa causa acarreta graves implicações sociais e morais ao empregado. Entende o pesquisador que o empregador deve ser responsabilizado civilmente pela prática abusiva e arbitrária de uma demissão por justa causa quando for constatado o dolo. Para o empregador é fundamental que pautar a decisão nos preceitos éticos, legais e morais inerentes às relações sociais e trabalhistas

Nessa jornada foram apresentados alguns exemplos da jurisprudência referente às causas trabalhistas no que tange às hipóteses da demissão por justa causa apontadas pelo Artigo 482 da CLT que é taxativo e não admite extensões, e as formas como os tribunais abordam o assunto, sendo complementado com o entendimento de alguns doutos e experientes doutrinadores, considerando que a legislação possui um rol taxativo e é omissa quanto a sua aplicabilidade, até mesmo devido à subjetividade subjacente ao tema. Nesse mister há de se dar loas à clareza e profundo conhecimento jurídico e de humanidades demonstrado por alguns dos autores referenciados na pesquisa, que com sapiência e senso de justiça escreveram peças doutrinárias que certamente se perpetuarão no meio acadêmico jurídico, servindo de norte para aqueles que adentram nessa seara do direito trabalhista.

Por fim, espera-se que esta pesquisa venha a contribuir para um melhor entendimento no que se refere à responsabilidade civil do empregador na dispensa por justa causa, para todos que pesquisarem o tema, objeto da presente obra.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. Requisitos caracterizadores da justa causa trabalhista. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 25 nov. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.54818>>. Acesso em: 27 ago. 2018.

ALMEIDA, Romário. Hipóteses específicas de aplicação da justa causa (art. 482 CLT) **Jusbrasil**. Novembro. 2017. Disponível em: <<https://romarioalmeidaandrade.jusbrasil.com.br/artigos/517580075/hipoteses-especificas-de-aplicacao-da-justa-causa-art-482-clt>>. Acesso em 08 ago.2018.

BARROS, Alice M. de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr. 2013.

BITTAR, Carlos A. **Curso de direito civil**. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

BORGES. Meriane. Dos requisitos para aplicação da justa causa. **Migalhas de peso**. 2017. Disponível em:< <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI254449,81042-Dos+requisitos+para+aplicacao+da+justa+causa.>>. Acesso em 27 ago.2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 13 jul.2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 09 jul.2018.

_____.Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 10 jan.2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em 23 ago.2018.

_____. Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013.Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários; altera as Leis nºs 5.025, de 10 de junho de 1966, 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213, de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nºs8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de 2007, e dispositivos das Leis nºs 11.314, de 3 de julho de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do**

Brasil. Brasília, DF, 05 jun.2013. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm> Acesso em 23 ago.2018.

_____.Lei nº 11.343, de 23 de agosto de 2006.Institui o Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - Sisnad; prescreve medidas para prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas; estabelece normas para repressão à produção não autorizada e ao tráfico ilícito de drogas; define crimes e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 23 ago. 2006. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11343.htm>. Acesso em 28 jul.2018.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF, 24 jul.1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm>. >. Acesso em 23 ago.2018.

_____.Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF,15 maio 1990. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm>. >. Acesso em 23 ago.2018.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 18 ago.2018.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ. 1º maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 ago.2018.

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Aprova o Código Penal. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Poder Executivo, Rio de Janeiro, RJ. 07 dezembro 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm> Acesso em 29 jul.2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho - 7ª Turma RR: 3825720135040662, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 16/03/2016, , Data de Publicação: DEJT 22/03/2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/322751974/recurso-de-revista-rr-3825720135040662?ref=juris-tabs>>. Acesso em 09 ago.2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - 24ª R. RO 24 00251093420155240022 2ª Turma. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. Data de Publicação: 16/03/2017. **Jusbrasil.** Agosto, 2017. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil> .

com.br/jurisprudencia/439953367/251093420155240022?ref=serp>. Acesso em: 19 ago.2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - 7ª R. RO 0001618-24.2014.5.07.0016. Relator: Desembargador Jefferson Quesado Junior, Julgado em 19/09/2016. **Jusbrasil**. Junho, 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/466123777/andamento-do-processo-n-0001618-2420145070016-rtord-05-06-2017-do-trt-7?ref=topic_feed>. Acesso em: 19 ago.2018.

_____.Tribunal Regional do Trabalho - 4ª R. RO 00211343820155040029, 11a. Turma. **Jusbrasil**. Abril. 2017. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/448402991/recurso-ordinario-ro-211343820155040029>>. Acesso em: 21 ago.2018. Data de Julgamento: 07/04/2017.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - 19ª R. RO 00106891120155040271. 8ª. Turma. Data de Julgamento: 07/12/2016. **Jusbrasil**. Dezembro, 2016. Disponível em:<<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431183712/recurso-ordinario-ro-106891120155040271>>. Acesso em: 02 ago.2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho - 28ª Vara do trabalho. RO-0001331-27.2013.5.03.0107 Processo Nº RO-01331/2013-107-03-00.6 Complemento. Relator: Juiz Convocado Frederico Leopoldo Pereira. Arquivo Judicial.com, 2015. Disponível em:<<https://www.arquivojudicial.com/processo/cC3lfgblr>>. Acesso em 09 ago.2018.

_____.Tribunal Regional do Trabalho - 14ª R. RO 00006368720115020037. 14. SP 14ª Turma 00006368720115020037 A28.14ª turma Relator: Manoel Ariano, Data de Julgamento: 25/09/2014, **Jusbrasil**. Outubro.2014.Disponível em:<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/153308022/recurso-ordinario-ro-6368720115020037-sp-00006368720115020037-a28?ref=serp>. Acesso em 06 ago.2018.

_____.Tribunal Regional do Trabalho - 19ª R. RO 0001308-97.2012.5.19.0260. Primeira Turma. Relator: Desembargador Antônio Adrualdo Alcoforado Catão, Apelo desprovido em 21/01/2014. **Jusbrasil**. Outubro, 2017. Disponível em:<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/165585253/trt-19-judiciario-25-10-2017-pg-190?ref=next_button> Acesso em 13 ago.2018.

_____.Tribunal Regional do Trabalho - 3ªR. RO 0108900-24-2009-5-03-004410ª Turma.Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. Sentença em 13/04/2010. **Jusbrasil**. Maio, 2010. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124328580/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1089200904403006-01089002420095030044/inteiro-teor-124328590>>. Acesso em 30 jul.2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Alcoolismo crônico não pode justificar dispensa de trabalhador. **Notícias do TST**. Publicado em 28/01/2013.Disponível

em:<http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/alcoolismo-cronico-nao-pode-justificar-dispensa-de-trabalhador>. Acesso em 18 de ago.2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR 6578593820005035555. 657859-38.2000.5.03.5555. Primeira Turma. Relator: Lélío Bentes Correa. Data de julgamento: 10/05/2006. Data de Publicação: DJ 09/06/2006. **Jusbrasil**. Maio, 2006. Disponível em:<<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1708488/recurso-de-revista-rr-6578593820005035555-657859-3820005035555?ref=juris-tabs>>. Acesso em 07 ago.2018.

_____.Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas**. Súmula 32.Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-32>. Acesso em 11 de ago.2018.

BUHRER, Lucas. Justa causa, os cuidados para evitar a reversão. **Migalhas**. Publicado em 7 de julho de 2016. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI241940,21048-Justa+causa+os+cuidados+para+evitar+a+reversao>>. Acesso em 09 ago.2018.

CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho, 4 ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CARRION, Valentin. **Comentários à CLT**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

_____. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar, jurisprudência**. 30 ed. Atualizado por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2005.

CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**. 3. ed. Niterói, RJ: Editora Impetus. 2009.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**, São Paulo: Atlas, 2008.

CRUZ, Gisela S.. **O problema do nexo causal na responsabilidade civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

DANTAS, San Tiago. **Programa de Direito Civil**, v.1, Rio de Janeiro: Editora Rio, 1982.

DELGADO, Mauricio G. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr. 2012.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, v. 2, 2006.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil. Vol. 7. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ESTUDOS TEMÁTICOS JURISWAY. **O trabalhador e a demissão por justa causa**. Disponível em <http://www.jurisway.org.br>. Acessado em : 06 de out.2012.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GAGLIANO, Pablo S.; PAMPLONA FILHO, Rodolfo.. Novo curso de direito civil: responsabilidade civil. 3.vol. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GARCIA, Gustavo F.B. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Método, 2010.

GIGLIO, Wagner. **Justa Causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

_____. Direito processual do trabalho. 14 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOMES, O.**Contratos**, 26 ed.Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GONÇALVES, Odonel Urbano. Direito processual do trabalho. São Paulo: LTr,1999.

LISBOA, Roberto S. **Direito Civil de A a Z**. Barueri: Manole, 2008.

MARCOLINO, Camila. A Extinção do Contrato de Trabalho. Cessaçã do contrato de trabalho. **Jusbrasil**. 2016. Disponível em<<https://camilamarcolino.jusbrasil.com.br/artigos/364326667/a-extincao-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em 20 ago. 2018.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 4 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1992.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual da Justa Causa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Direito do Trabalho**, 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Comentários à CLT**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. **Direito Processual do Trabalho**, 27 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

MARTINS FILHO. Ives G. **Manual esquemáticode Direito Processual do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva. 2002.

MATTIUSSO, Maiara M. 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: 29 ago. 2018.

MEIRELES, Edilton. O novo Código Civil. E o Direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

MENDONÇA, Alan. Direito do Trabalho: formas de extinção do Contrato de Trabalho. **Jusbrasil**. 2016. Disponível em: <<https://dralanmendonca.jusbrasil.com.br/artigos/381926997/direito-do-trabalho-formas-de-extincao-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em 20 ago. 2018.

MIRANDA, Maria Bernadete. Relação de Emprego. **Direito Brasil** – Publicações. [2015?] Disponível em: <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A3.pdf>>. Acesso em 20 ago.2018.

NASCIMENTO, Amauri M. Curso de Direito do Trabalho. 20 ed. - São Paulo: Saraiva, 2005).

_____. **Iniciação do direito Trabalhista**. 32 ed. São Paulo: LTr, 2006.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo . **O dano moral na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

_____. Dano Moral e Justiça do Trabalho. **BuscaLegis.ccj.ufsc.Br**. [2007?]. Disponível em:<<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23102-23104-1-PB.pdf>>. Acesso em 29 jul.2018.

PAMPLONA, Rodolfo; SOUZA, Tércio. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: Marcial Pons, 2014. Disponível em <http://www.marcialpons.com.br/wp-content/uploads/2014/07/L23_Curso-DPT_versao-2.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2018.

PANTALEÃO. Sérgio F. **Reintegração do empregado e as consequências no contrato de trabalho**. 2015, Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/reintegracao.htm>>. Acesso em 09 ago.2018.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual do Direito do Trabalho**, 14 ed. São Paulo: Método, 2010.

PEDREIRA, Pinho. **A Reparação do Dano Moral no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

PELLEGRINO, Antenor. Justa causa – Ato de indisciplina. **Portal Nacional de Direito do Trabalho**. 11/08/2011. Disponível em: <<http://www.pelegrino.com.br/doutrina/ver/descricao/388>>. Acesso em 26 ago.2018.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 2 ed. - São Paulo: Saraiva, 2013.

PEREIRA, Caio M. S. **Responsabilidade civil**. 9 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 78.

REALE, Miguel. *Teoria Tridimensional do Direito*. 5 ed. São Paulo: Saraiva.1994.

_____. **O Direito como experiência**, 2 ed. São Paulo: Saraiva.1992.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. São Paulo: Conjur Editorial, junho de 2012.

ROCHA, Márcio. Dano Moral decorrente de Aplicação Indevida de Penalidade ao Trabalhador, **Jurisway** Dezembro, 2014. Disponível em <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4091>. Acesso em 17 ago.2018.

ROSENVALD, Nelson. **As funções da responsabilidade civil: a reparação e a pena civil**. São Paulo: Atlas, 2013.

SANCHES, Tayliner.A Justa Causa do empregado como fundamento para a rescisão do contrato de trabalho. **Jusbrasil**. Novembro. 2018.Disponível em:<<https://tailynersanches.jusbrasil.com.br/artigos/516917013/a-justa-causa-do-empregado-como-fundamento-para-a-rescisao-do-contrato-de-trabalho>>. Acesso em 17 jul.2018.

SANTOS, Enoque R. **Responsabilidade objetiva e subjetiva do empregador em face do novo Código Civil**. 3 ed.. São Paulo: LTr, 2015.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho para concursos públicos**.10. ed. São Paulo: Método, 2009.

SCHIAVI, Mauro, **Manual de Direito Processual do Trabalho** (De acordo com o novo CPC), 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico conciso**. Rio de Janeiro. Forense, 2008.

SOUZA, Sylvio C. O Código Napoleão e sua Influência no Direito Brasileiro. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 26, 2004. Disponível em:<http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista26/revista26_36.pdf>. Acesso em 06 ago. 2018.

STOCO, Rui. **Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência**. Editora Revista dos Tribunais,7 ed. São Paulo, 2007.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. 10ed. São Paulo: Atlas, 2010.