

REQUISITOS PARA APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA: SEUS ELEMENTOS FORMADORES

PIOVESAN, Leandro Aparecido¹
AGUERA, Pedro Henrique Sanches²

RESUMO:

O presente trabalho objetiva fazer um estudo sobre os requisitos para a aplicação da justa causa, bem como o seu cabimento descrito na Consolidação das Leis Trabalhistas, analisando sua aplicabilidade nas relações de trabalho nos dias de hoje. De acordo com a CLT, o empregador tem o poder diretivo e disciplinar sobre o seu empregado, podendo aplicar-lhe punições quando o colaborador comete faltas. Inclusive pode o empregador rescindir o contrato de trabalho de forma motivada, devido à gravidade da falta cometida pelo obreiro, aplicando a este a penalidade mais gravosa nos termos do artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas. A demissão por justa causa é o tipo de desligamento mais delicado e que exige maior atenção por parte do empregador para evitar possíveis passivos decorrentes de seus atos ao passo que aplicando esta modalidade o funcionário é privado de seus direitos trabalhistas que seriam resguardados em caso de dispensa imotivada. O poder punitivo do empregador não é absoluto, mas assegurado pela legislação trabalhista, tendo como limitador o Princípio da Proteção ao Trabalhador que rege na Justiça do Trabalho. Mesmo com amparo legal, na aplicação da justa causa, muitas vezes o trabalhador obtém a conversão nos tribunais superiores, devido aos diversos entendimentos dos tribunais superiores que versam sobre a mesma matéria discutida. A temida demissão por justa causa não é tão comum quanto parece. Esta modalidade de afastamento só pode acontecer em razão de uma falta grave, pois ela é considerada a punição mais gravosa para o trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Dispensa motivada, justa causa, CLT.

REQUIREMENTS FOR THE APPLICATION OF THE FAIR CAUSE: ITS TRAINING ELEMENTS

ABSTRACT: The present work objective to make a study on the requirements for the application of just cause, as well as its suitability described in the Workers law consolidation, analyzing its applicability in the labor relations in the present day. According to CLT, the employer has the directive and disciplinary power over its employee, and may apply punishment when the employee commits a fails. Even the employer can terminate the employment contract in a motivated way, due to the seriousness of the fault committed by the worker, applying to it the most severe penalty under article 482 from Workers law consolidation. Resignation for just cause is the most delicate type of termination and which requires greater attention on the part of the employer to avoid possible liabilities arising from his acts while applying this modality the employee is deprived of his labor rights that would be safeguarded in case of dismissal unmotivated. The punitive power of the employer is not absolute, but guaranteed by labor legislation, having as limiting the Principle of Protection to the Worker that governs in the Justice of the Work. Even with legal protection, in the application of just cause, the worker often obtains the conversion in the superior courts, due to the various understandings of superior courts dealing with the same discussed matter. The dreaded resignation for just cause is not as common as it seems. This type of removal can only happen because of a serious fault. Because it is considered the most serious punishment for the worker.

KEYWORDS: Motivated exemption, just cause, CLT.

1 INTRODUÇÃO

Um contrato de trabalho pode ser extinto por diversas causas. Cada uma delas produz efeitos diferentes para as partes.

¹Academico do Curso de Direito do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz, piovesan.leandro@hotmail.com.

²Professor Orientador no Curso de Direito do Centro Universitário da Fundação Assis Gurgacz, ph_sanches@hotmail.com.

Na dispensa com justa causa, a rescisão é causada por alguma falta grave cometida pelo empregado, decorrente de um ato grave, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com os previstos da lei.

Assim, como existem empregadores que infringem e não cumprem os direitos trabalhistas, por outro lado existem colaboradores que quebram regras e causam desconforto na relação de trabalho. Uma das maiores questões que envolvem situações como essa está na decisão de dispensar o funcionário ou não por justa causa.

Esta forma de demissão restringe o empregado a reivindicar os seus direitos trabalhistas na rescisão contratual, como aviso-prévio, férias proporcionais acrescidas de um terço constitucional, décimo terceiro salário, FGTS, multa rescisória 40% sobre saldo FGTS e seguro desemprego para os casos com menos de um ano de carteira assinada, para os casos com mais de um ano o empregado tem direito ao saldo de salário, salário família se o tiver direito e as férias vencidas se as tiver.

Como citado anteriormente, os efeitos da dispensa motivada consiste na perda dos direitos trabalhistas, e desta forma a aplicação da justa causa deve ser motivo de extrema cautela no tocante de sua aplicação, pois de acordo com o artigo 7º da Constituição a relação de emprego é protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, fundamentadamente com o artigo 165 da CLT, que diz que é dispensa arbitrária aquela não fundamentada em motivo disciplinar, técnico, financeiro ou econômico, visto que não sendo observado essas disposições legais no momento da aplicação da demissão esta matéria certamente virá a ser discutida posteriormente em reclamatória trabalhista arguida pelo empregado.

Destarte que muitas vezes são aplicadas injustamente, por esse motivo tende a ser revertida em sentenças, porém em alguns casos o empregado foi o provocador da causa e ainda assim busca obter a reversão junto ao judiciário.

Denota-se que o empregador deixa de se atentar a alguns requisitos no momento da aplicação, e está não se perdura no judiciário.

Diante dos atuais entendimentos das turmas dos tribunais superiores, há certo receio do empregador em aplicar a punição.

Para que consiga manter em juízo a justa causa aplicada ao empregado ele terá que provar que o mesmo praticou as faltas que ensejaram na dispensa motivada, pois uma vez aplicada à justa causa este inconformado baterá as portas do judiciário e ajuizará demanda trabalhista buscando a reversão da modalidade de dispensa motivada para dispensa imotivada a fim de obter os seus direitos supracitados.

2. REQUISITOS PARA APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Para o direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho pela autoria daquele que empreendeu a infração, neste caso o empregado (CAVALCANTE, 2004).

No dizer de Valentin Carrion, justa causa decorre:

... de efeito emanada 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 os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais (2007, p. 379).

Trata-se de uma conduta tipificada, inadequada do funcionário que dá ao empregador o exercício do direito legítimo de puni-lo, chegando às vezes ao extremo, caso em que a lei que autoriza a dispensa motivada por culpa do trabalhador (CAVALCANTE, 2004).

Ainda, os requisitos são classificados em três grandes grupos, sendo estes objetivos, subjetivos e os circunstanciais, os quais serão apresentados a seguir (DELGADO, 2017).

A falta geradora da demissão deve ser grave, um pequeno erro do empregado não dá suporte à despedida por justa causa. Deve ser avaliada a culpa em concreto do empregado levando em conta a personalidade do agente, as condições psicológicas em que se encontrava e sua capacidade de discernimento (CISNEIROS, 2016).

No tocante do pressupostos gravidade, Aristeu de Oliveira afirma que:

Considera-se a falta grave quando a falta cometida pelo empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância previstos, chegando ao extremo absoluto de não ter mais condições de permanecer com a relação de empregado. É o ato faltoso revestido de maior gravidade e apto a produzir o despedimento do empregado sem o pagamento de alguns valores discriminados nos itens de rescisão de contrato de trabalho (2001, p.226).

Para que seja cabível a dispensa motivada, a falta deve ser muito grave, de forma que não seja mais possível se continuar a relação empregatícia, esta acabara de provocar um amplo rompimento de confiança na relação entre as partes, que se torna insustentável a relação de emprego (RESENDE, 2016).

Sobre resolução, rescisão e rescisão, pondera ZAINAGHI:

Resolução, resilição e rescisão são alguns dos termos usados pela doutrina para justificar os casos de terminação do contrato de trabalho.” As rescisões de contrato de trabalho ocorrem quando se cessa a relação de trabalho, ou seja, quando há uma descontinuidade da mão de obra contratada (2003, p. 87).

A proporcionalidade da pena é uma complementação do primeiro requisito. Sendo a falta de menor monta a demissão motivada enseja uma punição desigual. A desproporcionalidade enseja o excesso, o típico desvio de finalidade. Como suporte da proporcionalidade o direito do trabalho prevê penas mais suaves como as advertências, suspensões. A repreensão deve ser utilizada com a finalidade de corrigir o empregado a fim de restabelecer a relação harmônica entre as partes (CISNEIROS, 2016).

Dessa forma, não é possível demitir motivadamente o empregado que chegar atrasado por apenas 15 minutos a um único dia (RESENDE, 2016).

A punição deve ser imediata, sob pena de incorrer perdão tácito, o empregador não pode guardar a punição para um melhor momento. Se não punir imediatamente, não poderá mais fazê-lo, e não possuindo provas concretas de autoria, deverá, o empregador instaurar um processo administrativo através de uma sindicância interna, a fim de apurar a veracidade os fatos (CISNEIROS, 2016).

Somente pode aplicar a punição disciplinar se a falta é atual, ou seja, a penalidade deve ser imediata a conduta do empregado, a fim de impedir que o empregador guarde esta como uma carta na manga para utilizá-la como bem entender e quando for oportuno (RESENDE, 2016).

Nas palavras de Cisneiros afirma que: “O fato deve encontrar se descrito no rol das faltas graves previstas em lei, seja no artigo 482 da CLT, seja em outro dispositivo legal” (2016, p. 135).

Porém outras estão também taxativamente previstas em dispositivos esparsos da legislação trabalhista (RESENDE, 2016).

Deve haver uma relação entre a conduta e resultado da falta do empregado chamado de (Non bis in idem). Sendo vedada a punição por mais de uma vez pelo mesmo ato cometido. Ocorrendo que o empregador diante da falta grave aplica uma advertência e logo depois se arrepende acreditando que não puniu o suficiente, e pela mesma situação aplica uma suspensão ao empregado, esta é nula, pois fez uma dupla punição pelo erro cometido (CISNEIROS, 2016).

Ante outra hipótese o empregador suspende o empregado sem remuneração por um espaço de tempo para investigar a falta cometida, ora essa suspensão representou uma medida disciplinar, sendo assim finalizando a interrupção o empregador não poderá demitir por justa causa, posto que já o tenha punido anteriormente (CISNEIROS, 2016).

Contraditório e ampla defesa é um princípio que está resguardado em nossa Constituição Federal, no artigo 5º, LV, ao garantir isso, no qual o empregador deve ser coerente e deixar que o empregado possa se defender das acusações imputadas a ele, aquele que é acusado tem o direito constitucional de contradizer e se defender (CISNEIROS, 2016).

As hipóteses de cabimento de justa causa estão especificadas no artigo 482 da CLT em suas alíneas que são:

As condutas de ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço, condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, desídia no desempenho das respectivas funções, embriaguez habitual ou em serviço, violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou de insubordinação, abandono de emprego, ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, prática constante de jogos de azar, constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 1943).

Portanto, remete-se a discussão sobre a modalidade de dispensa por justa causa que, está na alínea “e” do artigo supracitado, que trata sobre a desídia no desempenho das respectivas funções. Dado que um contrato de trabalho pode ser extinto por diversas causas, porém cada uma delas produz efeitos diferentes para as partes.

2.1 DESÍDIA NO DESEMPENHO DAS RESPECTIVAS FUNÇÕES

Delgado afirma que: “trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais” (2003, p. 1184).

Nesse sentido, pode-se colher os ensinamentos da melhor doutrina a respeito do assunto, na medida em que apresenta o conceito de desídia como o comportamento

negligente, ou melhor, ausência de vontade firme e permanente que cada um deveria carregar a fim de evitar tudo o que pudesse ser nocivo aos interesses do empregador, um estado maior de atenção e interesse em sua respectiva função (DELGADO, 2016).

Na dispensa por justa causa, a rescisão é causada por alguma falta grave cometida pelo empregado. De acordo com o dicionário jurídico, desídia é a ociosidade, indolência, preguiça, desleixo, esta, portanto, é falta de diligência do funcionário em relação à execução dos serviços que lhe são afetos, porém deve se atentar em não confundir desídia com o dolo (SANTOS, 2001).

Para alguns doutrinadores, a desídia resulta da negligência, imprudência e imperícia, de acordo com este entendimento o trabalhador está cometendo desídia quando age com negligência, má vontade, desatenção, relaxamento, entre outros (CISNEIROS, 2016).

Desidioso é aquele empregado negligente, relapso e improdutivo, desleixado com as obrigações laborativas, para que enseje a dispensa motivada deve ser justificada com gradação de penalidades pelas condutas desidiosas. Lógico pode ocorrer uma única conduta que incorra na justa causa, desde que seja uma conduta grave (DELGADO, 2017).

Desta forma, aquele funcionário preguiçoso possui falta de zelo para o serviço, descumpre com o seu dever contratual. O empregado tem o dever levar o seu trabalho com zelo, dedicação e diligência (CISNEIROS, 2016).

Com relação a negligência, ocorre quando o trabalhador deixa de cumprir suas obrigações, ou seja, se omite em cumprir seus deveres. Podemos dar exemplo de quando ele falta ao trabalho com frequência sem motivo significativo ou deixa apresentar qualquer justificativa, através de atestado médico, entre outros (PIACENTI, 2017).

No que convêm a imprudência, dá-se quando o contratado deixa de dar a atenção devida ao trabalho que está executando ou provoca algum acidente por descuido. O exemplo clássico de imprudência é o empregado motorista que, por descuido, provoca um acidente. Não fosse a imprudência, o mal provocado não teria ocorrido (FRANZESE, 2017).

Por fim, a imperícia se caracteriza pela falta de habilidade para exercer determinada função, ou seja, o funcionário não tem a experiência, o conhecimento necessário para executar a tarefa a que se propõe fazer. Por exemplo, age com imperícia o empregado que, sem ter conhecimento de informática, provoca danos no servidor da empresa (ALBUQUERQUE, 2016).

Diante disso, o empregador deve adotar uma postura consistente para não deixar dúvida quando a caracterização da desídia do empregado. Pois apesar de alguns

entendimentos de que uma única falta grave enseja a dispensa por justa causa, alguns tribunais acabam convertendo as demissões por dispensa sem justa causa, garantindo assim os direitos suprimidos dos trabalhadores (DELGADO, 2017).

Nesta situação alguns passos devem ser observados, quanto a forma de punição comparada com a gravidade do fato, já é costumeiro os empregadores quando se depara com uma falta cometida pelo empregado, aplicar-lhe uma advertência, suspensão ou até mesmo a demissão (ZANLUCA, 2010).

Recomenda-se que antes sejam aplicadas, pelo menos uma advertência oral, duas ou mais advertências escritas, ao menos uma suspensão, a fim de disciplinar o empregado e retornar à relação de confiança entre as partes. Vale lembrar que as punições devem ser pelo mesmo motivo, ou seja, não podendo ser motivos isoladamente. Se mesmo com todo este processo o empregado não retoma a postura de um bom colaborador, a única solução possível será a demissão por justa causa (CISNEIROS, 2016).

Existem hipóteses em que um único ato faltoso seria suficiente para a caracterização da justa causa, devido à gravidade apresentada. Um exemplo clássico pode ser considerado, como o motorista que ciente de defeito no sistema de freios, continua a se utilizar do veículo para o serviço e provoca um desastre (CISNEIROS, 2016).

O ato desidioso deve ocorrer apenas no local de serviço, uma vez que as faltas frequentes e injustificadas e repetidos atrasos, revelam a existência de uma desobediência do empregado a uma ordem geral de caráter disciplinar, pois as obrigações iniciam-se após a entrada no serviço (DELGADO, 2017).

No período da suspensão ou mesmo da interrupção do contrato de trabalho, não há que se falar em desídia, uma vez que nessas situações não há qualquer prestação de serviço, nos exatos termos da lei que dispõe sobre a ocorrência da “no desempenho das respectivas funções” (DELGADO, 2017).

2.1.1. CONFUSÃO DOUTRINÁRIA E ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

A desídia é uma modalidade de demissão que tem uma grande abrangência no direito do trabalho, pois muitas vezes é difícil enquadrar adequadamente com o fato ocorrido.

A legislação não é objetiva, quando diz em relação a qual conduta do empregado deve ser realizada para que seja entendida como desídia, existem inúmeras faltas que podem

alcançá-la, pois não há dispositivo legal que o obrigue o empregador a cumprir critério pedagógico de gradação de penas. Para alcançar a máxima efetivação da dispensa por justa causa (RESENDE, 2016).

Por isso há certa confusão pelo empregador, no tocante a sua aplicabilidade, deixando a entender que quase todas as faltas cometidas são passíveis de serem consideradas como desídia.

Nessa acepção, segue a análise de jurisprudências pertinentes a matéria de justa causa por desídia no desempenho de suas funções, em que foi comprovadamente aplicado a justa causa conforme os dispositivos legais, e que não foi acolhida a reversão pelo Tribunal Regional do Trabalho em grau de recurso.

Nas primeiras teses dos julgadores, as faltas cometidas pelos empregados foram por faltar reiteradamente ao trabalho, sem apresentar justificativa comprovada sendo devidamente aplicadas as punições, todavia, denota-se que mesmo com constantes aplicações de punições, o empregado não mudou de comportamento, ensejando a demissão por justa causa:

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. FALTAS AO SERVIÇO. CARACTERIZAÇÃO. Para fins de configuração da desídia, a conduta faltosa do empregado deve ser habitual, justificando a justa causa da despedida. A reiterada falta ao serviço, inclusive com seguidas punições, revela a intenção de não querer modificar o comportamento. (TRT-5 - RECORD: 4869420115050014 BA 0000486-94.2011.5.05.0014, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 16/12/2011).

Nessa decisão, os julgadores elencam que mesmo após várias advertências e suspensões a fim de restabelecer a conduta do empregado, o mesmo não procurou agir corretamente com as suas funções dentro da empresa:

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. FALTAS INJUSTIFICADAS AO SERVIÇO. Verificado que o reclamante, mesmo tendo sido advertido e suspenso por inúmeras vezes em decorrência do seu comportamento desidioso, não procurou laborar corretamente, mostra-se correta a justa causa aplicada com fundamento no art. 482, e, da CLT. (TRT-11 00019900320165110012, Relator: SOLANGE MARIA SANTIAGO MORAIS, Gabinete da Desembargadora Solange Maria Santiago Moraes).

Em consonância com a decisão supramencionada, as próximas jurisprudências referentes a demissão por justa causa também foi evidenciado decorrente de faltas sucessivas e posterior aplicação de penalidades, que motivaram na demissão por justa causa do trabalhador:

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. A despedida por justa causa causada por desídia, exige que o empregador, preteritamente, aplique ao empregado outras sanções mais brandas, a fim de que seja resgatada a assiduidade do empregado, tais como advertências e suspensões. Existindo a aplicação destas penas gradativas e persistindo a conduta desidiosa, caminho outro resta senão a aplicação da falta grave a obreira. Recurso conhecido e não provido. TRT-11 00008194420165110001, Relator: ADILSON MACIEL DANTA, gabinete do Adilson Maciel Dantas.

JUSTA CAUSA - DESÍDIA - FALTAS INJUSTIFICADAS AO SERVIÇO - CONFIGURAÇÃO. Restando provado que a empregada agiu de forma desidiosa, fato evidenciado pelas reiteradas faltas injustificadas ao serviço, atraso além dos minutos permitidos e saída antecipada, tal postura encerra gravidade suficiente para autorizar a rescisão contratual por justo motivo, configurando-se agressão aos deveres funcionais. Reforma-se a sentença. (TRT-20 00018464420155200002, Relator: RITA DE CASSIA PINHEIRO DE OLIVEIRA, Data de Publicação: 06/12/2017).

Nesta decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região, entendeu por manter justa causa por desídia no desempenho de suas funções, o fato de uma auxiliar de enfermagem não se atentar ao entregar o bebê, para a mãe na maternidade de um hospital:

TRT-PR-19-04-2011 JUSTA CAUSA - AUXILIAR DE ENFERMAGEM - TROCA DE BEBÊS - CARACTERIZAÇÃO DA DESÍDIA - É caracterizada a desídia de auxiliar de enfermagem que deixa de cumprir obrigação de verificar a identificação de bebê antes de entregá-lo à mãe. A troca dos bebês, ocorrida no hospital por descuido da autora, demonstra a gravidade da falta cometida, guardando proporcionalidade com a justa causa aplicada na dispensa da empregada. Recurso da parte ré a que se dá provimento para se reconhecer validade à aplicação da justa causa. (TRT-9 1477201096907 PR 1477-2010-96-9-0-7, Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI, 4A. TURMA, Data de Publicação: 19/04/2011).

Desta forma, verifica-se que a desídia é dividida por dois elementos, no primeiro momento são aqueles que o empregador pode aferir como as faltas, atrasos, improdutividade, dormir no trabalho, entre outros.

E no segundo momento pela ação do empregado, pois é de caráter pessoal, como desleixo, desatenção, preguiça entre outros na execução de suas tarefas.

Dessa forma é mais difícil definir as condutas que caracterizam a justa causa no que tange a desídia, por conta dos elementos, visto que a legislação não especifica no que concerne.

Pois bem, passamos a explorar os próximos julgados, percebe-se que foram preenchidos os requisitos do artigo 482 da CLT, bem como para caracterização da justa causa. Entretanto mesmo que semelhantes os litígios obtiveram reconhecida a reversão da justa causa.

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. JUSTA CAUSA. CARACTERIZAÇÃO DE DESÍDIA - REFORMA DA SENTENÇA - Restando devidamente comprovado que o Autor incorreu em falta grave prevista no artigo 482, e, da CLT, em razão de desídia no desempenho de suas funções, sendo advertido e suspenso, reforma-se a sentença de primeiro grau que deferiu o pleito de reversão da justa causa. Recurso provido. TRT-20 00006474420165200004, Relator: RITA DE CASSIA PINHEIRO DE OLIVEIRA, Data de Publicação: 06/10/2017).

No julgado acima, há clara divergência de entendimentos, sendo que a sentença de primeiro grau defere o pedido do autor revertendo à justa causa e em recurso no TRT, a sentença fora reformada pela turma. Essa e a insegurança do empregador nos dias e hoje, são vários entendimentos, restando decisões injustas muitas das vezes.

Concluindo, recentes pesquisas realizadas nos tribunais da 2^a, 14^a e 15^a região analisando o período de um ano das decisões tomadas pelas turmas, o percentual de reversão de demissão por justa causa, chegou a cerca de 70% e 80%, condenando as empresas a readmitir os funcionários ou a pagar indenizações pelas demissões. De acordo com o levantamento, a principal causa de reversão é a ausências de provas, onde os motivos mais alegados pelas empresas são desídia, faltas, atrasos, indisciplina e abandono de emprego. Deste modo, é imprescindível que a empresa tenha um auxílio jurídico em casos que pretende rescindir o contrato de trabalho por justa causa, devendo ser observadas as disposições legais de cada caso concreto e o correto enquadramento da falta cometida com a norma (CANÁRIO, 2016).

2.1.2 JUSTA CAUSA E A REFORMA TRABALHISTA

A chamada reforma trabalhista lei nº11.467/2017 aprovada pelo Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal e sancionada pelo então presidente do Brasil Michel Temer está em vigor desde o dia 11/11/2017 trouxe mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho, que, segundo o governo veio para trazer estabilidade econômica ao país e combater o desemprego (TRISOTTO, 2017).

Dentre as mudanças, destaca-se: a contribuição sindical opcional, o banco de horas, a demissão por comum acordo, o descanso mínimo de 30 minutos, as férias, gravidez, home office, a jornada de trabalho 12x36, o trabalho intermitente, dentre outros (TRISOTTO, 2017).

No que se refere a demissão por justa causa foi incluído no artigo 482 alínea “m” que segue: m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (BRASIL, 2017).

Com essa nova modalidade, alguns profissionais que precisam de habilitação profissional ou seja dependem de inscrição em órgão de classe, e que forem empregados como os enfermeiros, os técnico de enfermagem, médicos, advogados e motoristas de veículos, contadores, entre outros, se por ventura perderem a inscrição no órgão não poderão mais exercer sua profissão, bem como correm o risco de serem demitidos por justa causa, se a mesma decorrer de uma conduta dolosa (CAETANO, 2018).

Sendo assim, verifica-se que com esse acréscimo na Consolidação das Leis Trabalhistas, poderá abrir uma vasta discussão a respeito dos profissionais que estão com suas habilitações profissionais vencidas, e mesmo assim ainda exerce a atividade profissional, sendo caracterizados perante a legislação como exercício irregular da profissão, sendo plenamente possível ser demitido por justa causa.

Portanto, com essa nova alínea acrescida pela reforma trabalhista ao artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, visa dar fim das discussões acerca do que fazer com aquele motorista profissional que, com sucessivas infrações de trânsito, acaba perdendo os pontos da carteira de habilitação, perdendo o direito de dirigir, e muitas vezes o empregador não sabia o que fazer, se fazer a demissão até mesmo sem justa causa, poderia incorrer em uma reclamação trabalhista por ato discriminatório, e agora que dispõe dessa tipificação legal para resolver essa situação é um grande avanço nas relações trabalhistas (SANTANA JR, 2018).

Vale lembrar que, pode utilizar esta modalidade de dispensa por justa causa desde que tenha sido atitudes abusivas por parte do empregado, agindo com dolo e no caso de conduta culposa, o rompimento contratual só poderá ocorrer por via de demissão sem justa causa, mas agora com a reforma tende a pacificar o tema e deixar de uma forma mais fácil a resolução destas situações (SANTANA JR, 2018).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste presente trabalho foram expostos os elementos da justa causa também conhecida como dispensa motivada, aprofundando-se na alínea “e” do artigo 482 da Consolidação das

Leis Trabalhistas esclarecendo os motivos que levam a utilização desta espécie de demissão, sendo expostos os princípios norteadores da demissão por justa causa, e os elementos que devem ser analisados para que se proceda à utilização desta modalidade nas relações de trabalho.

Também serão expostos os caminhos de deve ser tomado pelo empregador, para que quando aplicada a justa causa, esta não seja revertida em um tribunal superior, fato este bastante corriqueiro na justiça do trabalho, por conta de não observação dos elementos deste tipo de demissão. Compreendemos que se trata de uma forma de rescisão unilateral, elencada pelo empregador, caracterizada por uma falta grave consequentemente vindo a quebra de confiabilidade entre as partes.

As hipóteses e justa causa, são aquelas especificadas na legislação trabalhista, não somente as do rol do artigo 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, como em leis esparsas.

A dispensa por justa causa deve ser obedecer os requisitos objetivos, que são motivos autorizadores da rescisão, tais como gravidade, proporcionalidade, imediatabilidade, nexos causal, contraditório e ampla defesa.

A gravidade deve estar relacionada ao grau da falta cometida, pois caso haja excesso na punição, será fator determinante para descaracterização. O empregador sempre deve utilizar do bom senso no momento da aplicação das penalidades. Pois se tratando de dispensa por justa causa está é a pena maior que pode haver na relação entre empregador e empregado.

A desídia no desempenho de suas respectivas funções, consiste na falta cometida no cumprimento das suas obrigações, do dever de laborar com diligência, mostrando preguiça, desleixo, desinteresse, deve estar presentes as modalidades de negligência, imprudência e imperícia, quando o empregado deixa de cumprir as suas obrigações, é desatento com o seu trabalho, falta de experiência ou habilidade para execução de seu trabalho.

Restando presentes os requisitos é aplicada a extinção contratual mediante justa causa.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, C. V. C. L. **A desídia no desempenho das respectivas funções dando ensejo a demissão do empregado por justa causa.** Disponível: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-desidia-no-desempenho-das-respectivas-funcoes-dando-ensejo-a-demissao-do-empregado-por-justa-causa,55289.html>>. Acessado em 06 abr. 2018.

BALDO, C. C. **Saiba o que é desídia e por que ela pode provocar demissão por justa causa.** Disponível em: <<http://diariogaucha.clicrbs.com.br/rs/dia-a-dia/noticia/2015/07/saiba-o-que-e-desidia-e-por-que-ela-pode-provocar-demissao-por-justa-causa-4796124.html>>.

Acessado em: 09 jun. 2018.

BORGES, A. M. **Dos requisitos para aplicação da justa causa.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI254449,81042-Dos+requisitos+para+aplicacao+da+justa+causa>>. Acessado em: 06 abr. 2018.

BRASIL, **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial, Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 11 nov. 2017.

CAETANO, A. S. **Reforma trabalhista e demissão por justa causa.** Disponível em: <<http://seesp.com.br/noticias/reforma-trabalhista-e-demissao-por-justa-causa/>>. Acessado em 09 jun. 2018.

CANÁRIO, P. **Tribunais trabalhistas reverterem até 78% das dispensas por justa causa.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jul-20/justica-trabalho-reverte-78-dispensas-justa-causa>>. Acessado em: 11 nov. 2017.

CARRION, V. **Comentários à consolidação das leis do trabalho.** 32 ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARVALHO, A. C. L. **Direito do trabalho, Curso e Discurso.** Aracaju, Evocati, 2011.

CAVALCANTE, H. F. R. **Os elementos formadores da demissão por justa causam do empregado.** Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI7884,61044-Os+elementos+formadores+da+demissao+por+justa+causa+do+empregado>>. Acessado em: 06 abr. 2018.

CISNEIROS, G. **Direito do trabalho sintetizado** São Paulo: 1. Ed. Forense, 2016.

DALLEGRAVE NETO, J. A.; VIANNA, C. S. V. **Rescisão do contrato de trabalho: doutrina e prática.** São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: 16. ed. rev. e ampl. LTr, 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma trabalhista no Brasil.** São Paulo: LTr, 2017.

FRANZESE, R. A. E. **Desídia.** Disponível em: <<http://blogs.atribuna.com.br/direitodotrabalho/2013/11/desidia/>>. Acessado em 06 abr. 2018.

JUNIOR, S. U. J. **Com reforma, perda do registro profissional motiva demissão por justa causa.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-jan-21/reforma-perda-registro-profissional-motivo-demitir>>. Acessado em 09 jun. 2018.

MARTINS, S. P. **Comentários à CLT.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MATTIUSO, M. M. **As hipóteses de justa causam do Art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-hipoteses-de-justa-causa-do-art-482-da-consolidacao-das-leis-do-trabalho,54153.html>>. Acessado em: 06 abr. 2018

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho: manual prático.** 8 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PIACENTI, F. **Negligência, imprudência e imperícia: o que são?** Disponível em: <<http://direitodetodos.com.br/negligencia-imprudencia-e-impericia-o-que-sao/>>. Acessado em 06 abr. 2018.

PIACENTI, F. **O que é a desídia que gera dispensa por justa causa?** Disponível em: <<http://direitodetodos.com.br/o-que-e-a-desidia-que-gera-dispensa-por-justa-causa/>>. Acessado em: 06 abr. 2018.

RESENDE, R. **Direito do trabalho esquematizado.** São Paulo: 6. ed. rev., atual. e ampl. Forense, 2016.

SANTOS, W. **Dicionário Jurídico Brasileiro.** Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região TRT-5 - RECURSO ORDINARIO: RECORD 4869420115050014 BA 0000486-94.2011.5.05.0014. Disponível em: <<https://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21191131/recurso-ordinario-record-4869420115050014-ba-0000486-9420115050014-trt-5>>. Acessado em: 06 abr. 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT-9: 1477201096907 PR 1477-2010-96-9-0-7. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18880135/1477201096907-pr-1477-2010-96-9-0-7-trt-9>>. Acessado em: 06 abr. 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região TRT-20: 00006474420165200004. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/507937473/6474420165200004/inteiro-teor-507937497?ref=juris-tabs>>. Acessado em: 06 abr. 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região TRT-20: 00018464420155200002. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/529483992/18464420155200002>>. Acessado em 15 mai. 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região TRT-4: RO 00218458220155040016.
Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/464990589/recurso-ordinario-ro-218458220155040016/inteiro-teor-464990591?ref=juris-tabs>>. Acessado em: 15 mai. 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11: 00019900320165110012.
Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/576275523/19900320165110012>>. Acessado em: 15 mai. 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11: Disponível em: <<https://trt-11.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/549939448/8194420165110001?ref=juris-tabs>>. Acessado em 09 jun. 2018.

TRISOTTO, F. **Tudo sobre a reforma trabalhista.** Disponível em: <<https://especiais.gazetadopovo.com.br/politica/reforma-trabalhista/>>. Acessado em 09 jun. 2018.

ZAINAGHI, D. S. **Curso de Legislação Social.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

ZANLUCA, C. Júlio. **Rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado.**
Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>>. Acessado em: 06 abr. 2018.