

Direito do Trabalho

Professor: Alice Leporaci

Extinção do Contrato de Trabalho. Requisitos da justa causa.

Veremos agora questões específicas da **justa causa**.

Existe uma **gradação das penalidades a serem aplicadas ao empregado** (advertência, suspensão e dispensa por justa causa).

Importa mencionar que não há necessidade de passar por todas as etapas anteriores para chegar em uma dispensa por justa causa.

Quem escolhe a forma de punição é o empregador, em razão do seu poder diretivo.

Dentro do poder diretivo, o empregador direciona a prestação de serviço, e dentro do seu poder punitivo, ele escolhe a penalidade a ser aplicada a atitude tomada pelo empregador.

A advertência pode ser verbal ou escrita. Em sendo escrita, deve constar o motivo pelo qual o empregado foi advertido.

O empregado não é obrigado a assinar, caso ele não assine, 2 empregados devem assinar na qualidade de testemunhas da recusa do trabalhador em assinar a advertência.

O empregado pode ser punido com a suspensão, mas será suspenso por no máximo 30 dias consecutivos, ou seja, com a limitação do art. 474 da CLT.

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Dentre as penalidades aplicadas, a aplicação de multa não é aceita como forma de punição, exceto para o atleta profissional de futebol, conforme prevê a legislação própria.

Com relação à dispensa por justa causa, existem requisitos que devem ser preenchidos para que a justa causa seja confirmada na Justiça.

Os requisitos se dividem em três: requisitos objetivos, requisitos subjetivos e requisitos circunstanciais.

Havendo alegação de dispensa por justa causa, o ônus de comprovar os requisitos da justa causa é da reclamada.

Para confirmação da justa causa aplicada pela empresa, se isso for discutido em juízo, há necessidade de que a empresa **comprove a existência dos três requisitos cumulativamente**. Qualquer desses requisitos que não seja comprovado, automaticamente faz com que o empregado tenha a justa causa afastada.

Caso o empregado tenha ciência da alegação de justa causa que paira sobre o contrato, o procedimento correto é que se ajuíze uma reclamação trabalhista, requerendo a declaração de nulidade da justa causa, a partir daí, o ônus de comprovar a existência dos requisitos é da empresa, em regra.

Caso, a empresa não consiga comprovar, o juízo irá declarar a nulidade da justa causa aplicada, convertendo a dispensa por justa causa em dispensa injusta, determinando o pagamento das verbas decorrentes da dispensa sem justa causa.

Requisitos objetivos	Requisitos subjetivos	Requisitos circunstanciais
Se referem à conduta do empregado.	Referem-se ao envolvimento ou não do empregado na conduta a ele atribuída	Tem relação com a aferição da conduta do empregado e da penalidade a ele aplicada. Analisar o nexo causal entre a conduta e a penalidade.