

## Direito do Trabalho

Professor: Alice Leporaci

### Extinção do Contrato de Trabalho. Requisitos objetivos da justa causa.

---

Veremos agora os **requisitos objetivos para configuração da justa causa**.

Os requisitos objetivos são três: **tipicidade da conduta do empregado, natureza da matéria envolvida e gravidade da conduta**.

Está vigente no direito do trabalho o critério da tipificação legal da conduta, ou seja, obrigatoriamente aquilo que o empregado praticou deve estar inserido em algumas das hipóteses do art. 482 da CLT ou dentro de outra previsão legal tida como hipótese de justa causa para certas profissões.

O critério trabalhista para a justa causa é que a conduta do empregado deve estar tipificada, inserida em algum tipo legal previsto como hipótese de justa causa, seja nas hipóteses gerais do art. 482 da CLT ou em possíveis dispositivos legais específicos de algumas categorias.

A conduta que se pretende censurar deve estar tipificada em lei.

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

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

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

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Uma possível capitulação errada por parte do empregador, dentro das alíneas do art. 482 da CLT, não impede que o juiz confirme a justa causa.

Aquilo que o empregado praticou tem que ter sido praticado dentro de uma relação contratual ou tem que ter relação com o contexto do contrato de trabalho. Isso significa que o ato praticado tem sempre que se referir ao descumprimento de obrigações contratuais.

A princípio, aquilo que o empregado faz fora do local de trabalho, aquilo que ele faz dissociado de suas obrigações contratuais não devem interferir para uma possível manutenção ou extinção do contrato por justa causa, como regra geral.

O que tem que ser analisado é a atitude do empregado, atos praticados pelo empregado no curso do contrato de trabalho. Tanto que o parágrafo único do art. 482 da CLT é tido como não recepcionado pela CRFB/88, pois atos atentatórios à segurança nacional nada tem a ver com obrigações contratuais. Essa matéria não é ligada ao contrato de trabalho.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

No entanto, se as atitudes tomadas pelo empregado fora do ambiente de trabalho respingar na fidúcia que deve existir entre empregado e empregador, ou seja, marchar à imagem do empregador e acabam afetando alguma obrigação contratual, ainda que não tenha natureza contratual, poderá ser tido como matéria de natureza contratual.

E como último requisito objetivo, a conduta praticada pelo empregado tem que ser obrigatoriamente grave, ao ponto de romper o contrato de trabalho, de forma a não ser mais possível ao empregador confiar no empregado.

A ideia da gravidade da conduta atua na dosagem da penalidade a ser aplicada pelo empregador.

O empregador deve analisar se ele precisa usar mão da forma mais grave de extinção do contrato de trabalho.

Requisitos objetivos		
Tem ligação com a conduta do empregado		
Tipicidade da conduta do empregado	Natureza da matéria envolvida	Gravidade da conduta
A conduta praticada pelo empregado precisa estar tipificada em lei.	Sempre com relação ao contrato de trabalho.	Tem a ver com a quebra da fidúcia que é um dos pilares da relação de emprego.