

**FACULDADE EVANGÉLICA DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO
VLADIMIR BERNARDES SILVA**

**PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI
PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO, EM DECORRÊNCIA DE CONDOTA
CULPOSA DO EMPREGADO**

**RUBIATABA/GO
2019**

VLADIMIR BERNARDES SILVA

**PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI
PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO, EM DECORRÊNCIA DE CONDUTA
CULPOSA DO EMPREGADO**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob orientação da
professora Marilda Ferreira Machado Leal.

**RUBIATABA/GO
2019**

VLADIMIR BERNARDES SILVA

**PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI
PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO, EM DECORRÊNCIA DE CONDUTA
CULPOSA DO EMPREGADO**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Evangélica de Rubiataba, sob orientação da
professora Marilda Ferreira Machado Leal.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM 18/06/2019

Marilda Ferreira Machado Leal
Orientador
Especialista em Direito Público

Rogério Gonçalves Lima
Examinador
Mestre em Ciências Ambientais

Marcus Vinicius Silva Coelho
Examinador
Especialista em Processo do Trabalho

Dedico esta, bem como todas as minhas demais conquistas, primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, socorro presente na hora da angústia, aos meus pais Valdemar e Maria Zuleide; a todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena. Obrigado pela paciência, pelo incentivo, pela força e principalmente pelo carinho. Valeu a pena todo sofrimento, todas as renúncias... Valeu a pena esperar... Hoje estamos colhendo, juntos, os frutos do nosso empenho! Esta vitória é muito mais sua do que minha!

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que em sua infinita sabedoria me deu força para vencer essa etapa de minha vida. A fé, sem dúvidas, me ajudou a lutar até o fim.

Agradeço aos meus pais Valdemar e Maria Zuleide, que me deram apoio e incentivo nas horas difíceis, e que sempre foram o meu maior exemplo de luta e determinação nessa vida.

A empresa Mineração Serra Grande, que compreendeu os horários de estudo e ajudou a custear o investimento na minha faculdade. Deixo aqui a minha gratidão ao Rogerio Carvalho, grande gestor e mentor, que acompanhou de perto essa conquista.

A todos os amigos, especialmente ao Dr. Flavio Augusto, amigo e colega de trabalho que tenho como referência e inspiração profissional, meu muito obrigado.

A minha orientadora Dr.^a Marilda, pelo suporte no pouco tempo que lhe coube, pelas suas correções e incentivos.

E a todos que direta ou indiretamente por algum momento trilharam comigo ao longo dessa jornada, vocês foram fundamentais para minha formação, por isso merecem o meu eterno agradecimento, muito obrigado.

RESUMO

A presente monografia tem como problema de pesquisa avaliar a possibilidade de demissão por justa causa pela perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta culposa do empregado. Os objetivos da pesquisa foram: realizar breves considerações acerca da origem do trabalho e da importância da CLT para a formalização dos direitos do trabalhador, entender a necessidade de se preservar a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, estudar as principais formas de extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado, com ênfase na dispensa por justa causa, estudar a nova modalidade de demissão por justa causa constante na alínea “m” do art. 482 da Lei nº 13.467/2017 da CLT, bem como determinar a possibilidade de demissão por justa causa do empregado que incorreu com culpa para a perda dos elementos necessários para a execução dos serviços contratados. Para atingir os objetivos da pesquisa e alcançar a resposta pretendida o autor se utilizou de leis, doutrinas, artigos, jurisprudências e outros arquivos extraídos da internet. Após a pesquisa obteve-se o seguinte resultado: o empregado que incorre com culpa para a perda da habilitação ou dos requisitos necessários para o exercício da profissão, não poderá ser demitido por justa causa, no entanto poderá ser afastado da função de outras maneiras.

Palavras-chave: Empregado. Demissão. Habilitação. Justa causa.

ABSTRACT

This monograph has as a research problem to evaluate the possibility of dismissal for just cause by loss of habilitation or the requirements established by law for the exercise of the profession, because of the employee's culpable conduct. The objectives of the research were to make brief considerations about the origin of the work and the importance of CLT for the formalization of the workers' rights, to understand the need to preserve the dignity of the human person in the workplace, to study. The main forms of termination of the employment contract for an indefinite period with emphasis on dismissal for just cause, to study the new modality of dismissal for just cause, present in the point "m" of art. 482 of the CLT Law N. 13.467/2017, as well as to determine the possibility of dismissal for just cause of the employee who incurred with guilt for the loss of the elements necessary for the execution of the contracted services. To achieve the objectives of the research and reach the pretended response the author used laws, doctrines, articles, jurisprudence and other files extracted from the Internet. After the research, the following result was obtain: the employee, who incurred to the guilt for the loss of habilitation or the necessary requirements for the professional practice, will not can be dismissed for just cause, however may be removed from the function of other ways.

Keywords: Employee. Dismissal. Qualification. Just Cause.

Traduzido por Marise de Melo Lemes, graduada em Letras Modernas com habilitação em Português/Inglês, pela Faculdade de Filosofia do Vale de São Patrício, UniEvangélica, Ceres, Goiás.

LISTA DE ABREVIATURAS, SIMBOLOS E SIGLAS

Art. - Artigo

CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas

CRC – Conselho Regional de Contabilidade

CRM – Conselho Regional de Medicina

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

Nº - Número

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

P. – Página

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

| | | |
|------|--|----|
| 1. | INTRODUÇÃO | 9 |
| 2. | DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E DA APLICAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO..... | 11 |
| 2.1. | DA APLICAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO..... | 15 |
| 3. | DAS FORMAS DE EXTINÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO COM ÊNFASE NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA..... | 19 |
| 3.1. | DAS FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO..... | 20 |
| 3.2. | DAS PARTICULARIDADES DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA..... | 26 |
| 4 | DA PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO EM DECORRÊNCIA DE CONDUTA CULPOSA DO EMPREGADO | 31 |
| 4.1 | DA PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO | 32 |
| 4.2 | DA POSSIBILIDADE DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA PELA PERDA DE HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO EM DECORRÊNCIA DA CONDUTA CULPOSA DO EMPREGADO.. | 35 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 41 |

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como tema a “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta culposa do empregado”, consistindo-se a problemática em possibilidade de demissão com justa causa quando a conduta causadora da perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão tenha sido culposa, ou ainda assim, o contrato de trabalho estaria prejudicado devendo o empregador manter este contrato.

Desta feita, o objetivo geral tem como finalidade verificar a possibilidade da aplicação da demissão com justa causa para a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta culposa do empregado profissão; nesse diapasão os objetivos específicos são: realizar breves considerações acerca da origem do trabalho e da importância da CLT para a formalização dos direitos do trabalhador, entender a necessidade de se preservar a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, estudar as principais formas de extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado, com ênfase na dispensa por justa causa, estudar a nova modalidade de demissão por justa causa constante na alínea “m” do art. 482 da Lei nº 13.467/2017 da CLT, bem como determinar a possibilidade de demissão por justa causa do empregado que incorreu com culpa para a perda dos elementos necessários para a execução dos serviços contratados.

Tendo em vista o instituto perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão ser uma nova modalidade da demissão com justa causa advinda da Reforma Trabalhista, justifica-se o estudo pelo fato de ser uma modalidade recente concernente a demissão com justa causa, fruto da reforma trabalhista. Tema este relevante, pois quando se fala em demissão com justa causa, trata-se de um assunto muito discutido e complexo, do qual uma gama de condutas que fazem desaparecer a confiança e a boa-fé, não tendo possibilidade na continuidade da relação contratual. Ao tratar da conduta dolosa por parte do empregado para gerar a demissão com justa causa se torna perfeitamente justificável, mas a controvérsia é no que tange à uma conduta culposa, principalmente em relação as despesas de uma possível demissão. Além das justificativas anteriores, por se tratar de um tema com poucas pesquisas, o trabalho monográfico estimulará novas investigações sobre a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado, além de trazer uma resposta plausível para essa questão pertinente que é a perda da habilitação ou requisitos estabelecidos em lei, por conduta culposa.

A metodologia utilizada será o dedutivo e a técnica de pesquisa e compilação de dados bibliográficos, estes partirão da ótica de investigação científica para captar o entendimento de doutrinadores e juristas que entendem sobre o tema para corroborar as ideias defendidas neste trabalho.

A técnica de pesquisa também abrangerá documentação indireta, consistente nas pesquisas documentais e bibliográficas, os quais se baseiam em análise de doutrinas, tendo como foco a demissão com justa causa, destaca-se a doutrina “JUSTA CAUSA TRABALHISTA. Procedimentos Administrativos e Judiciais na Apuração” de Habib Tamer Elias Merhi Badião compilando as informações dispostas relacionadas à demissão por justa causa com a nova modalidade advinda da reforma trabalhista.

Ademais, registra-se que este trabalho está dividido em três capítulos. O primeiro apresentará o vínculo empregatício e a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho, enquanto o segundo exauri sobre as principais modalidades de extinção do vínculo de emprego, por fim a possibilidade da aplicação de demissão com justa causa para a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta culposa do empregado.

2. DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E DA APLICAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Inicialmente é necessário que façamos uma retrospectiva ao direito do trabalho, desta forma neste capítulo faremos uma viagem desde o início do trabalho, assim passaremos por fases históricas determinantes para que surgisse o direito do trabalho e conseqüentemente as mudanças que perduraram e vem até os dias atuais, não menos importantes também sobre o princípio da dignidade da pessoa humana que será abordado quanto à sua aplicação no direito do trabalho.

Na pré-história já existia o desenvolvimento da atividade laborativa, seja de forma coercitiva ou por necessidade de alimentar-se, sendo necessário para sua sobrevivência. Para a antiguidade em geral o trabalho era considerado como castigo, associado à ideia de dor, sofrimento, vez que o homem reincidentemente se via obrigado a enfrentar o trabalho de forma desumana e sem ser remunerado da forma devida ou nem era remunerado de forma alguma.

A primeira indução ao trabalho resultou da necessidade de saciar a fome e a sede, bem como de preservar a integridade física. Trabalhar, de modo incipiente, simplório, foi a solução natural adotada pelo homem para prover-se dos alimentos indispensáveis à sobrevivência e defender-se das adversidades que a natureza lhe oferecia. (CARVALHO, 2000, p. 05).

Justamente por essa necessidade de alimenta-se, de prover para o sustento próprio e da família o trabalho ia crescendo, mas quando caracterizado de forma dolorosa e triste, se deu por conta do rumo que ali começou a percorrer, vez que esses mesmos que trabalhavam para seu sustento, passaram a ser submetido a formas não dignas de trabalho, futuramente isso iria mudar e de fato ocorreu, mas até acontecer houve um processo árduo do qual ser escravo para ter a vida poupada era uma das opções frequentes aos não afortunados à época.

O trabalho escravo é sem dúvida um dos fatores que deu abertura ao conceito temeroso e doloroso de trabalho para a antiguidade em geral, mas especificamente se tratando dos gregos, onde o termo grego *pónos* e o termo em latim *poena*, cujo significado é trabalho, que traz em sua essência o trabalho sendo uma atividade penosa e pesada. (FILHO; MORAES, 2000).

A escravidão possuía características intrínsecas que levavam a ter o trabalho como sofrido, como sendo algo ruim e exaustivo, onde alguns homens tinham suas vidas poupadas quando perdiam as guerras, mas não por compaixão e sim para serem postos ao trabalho árduo, este nem de longe se equiparava ao direito do trabalho atual, que por sua vez

contempla normas trabalhistas a fim de reger as relações de trabalho, proteger o trabalhador e consequentemente trouxe a extinção do trabalho escravo.

Neste ínterim, conforme Filho e Moraes (2000, p.23), quanto à origem etimológica da palavra trabalho.

[...] simples origem etimológica da palavra trabalho, para que fique demonstrada sociologicamente a sua tradição carregada de valores, ora depreciativos, ora penosos. Através dos tempos veio sempre o vocábulo significando fadiga, esforço, sofrimento, cuidado, encargo, em suma, valores negativos, dos quais se afastavam os mais afortunados.

Fica notória quanto à percepção de trabalho, a bagagem que vem desde a pré-história, todavia quando se falava em trabalho além de não englobar os afortunados, ou seja, aquele de situação financeira abastada se denota sofrimento na palavra, justamente pelo histórico outrora mencionado.

Na idade média existiam três tipos de trabalhadores, sendo os vassallos que eram subjugados por contratos ao senhor feudal, os escravos que podiam ser vendidos, trocados, estes eram tidos como coisas, sem valor algum e por fim os artesãos que trabalhavam por conta própria, sendo responsáveis pela fabricação, mão de obra e venda de suas mercadorias.

Contudo, os tempos vão mudando e se tornam indispensáveis mudanças de aspectos pontuais na vida do ser humano como o trabalho, e isso ocorreu com a necessidade de ressignificação do conceito de trabalho. Para Filho e Moraes “a ideia de trabalho caminhou sempre para crescente espiritualidade conceitual.” (FILHO; MORAES, 2000, p.28).

Quando os autores discorrem a respeito da crescente espiritualidade conceitual, se trata do conceito que veio através da religião, o trabalho já veio a ser para o bem próprio e da sociedade, perdendo assim o fardo de tortura que antes continha na etimologia da palavra. O calvinismo pregava então que todos deviam trabalhar, porque o trabalho é serviço de Deus. (FILHO; MORAES, 2000).

Perceba que aos poucos se rompeu a ideia de que os afortunados não precisavam trabalhar, aqui já inclui todos, desta forma tanto o rico quanto o pobre nesta visão deviam trabalhar, por ser o trabalho de Deus.

Com essa mensagem pregada pelo calvinismo, o homem então tinha que seguir sua vocação a fim de desenvolver um trabalho, “daí o novo tipo de homem moderno, fático: ativo, voluntarioso, austero, voltado para o trabalho” (FILHO; MORAES, 2000, p.28).

Depois de muita luta, com o desenvolvimento das relações em comunidade e através da Revolução Industrial no século XIX vem o tão sonhado reconhecimento do trabalho.

”A formação do Direito do Trabalho não se operou *ex abrupto*. Estendeu-se, na verdade, durante todo século XIX, até atingir a maturidade e a universalidade, já no início do século XX, através de um processo exaustivo de lutas das classes populares.” (VOGEL NETO, 2000, p. 9, grifo do autor). Desta forma “a primeira lei de natureza trabalhista foi editada na Inglaterra, em 1802, por iniciativa do Ministro ROBERT PEEL.” (VOGEL NETO, 2000, p. 9).

Expandindo-se assim as primeiras leis trabalhistas, o chamado constitucionalismo social no que diz respeito a inserção das leis trabalhistas nas constituições de alguns países, como Constituição do México em 1917, Constituição da Alemanha em 1919 etc. Segundo Nascimento (2000, p.41) o intuito das primeiras leis trabalhistas na Europa foi de diminuir a violência as mulheres e crianças.

Com uma série de acontecimentos no concernente as leis trabalhistas, como criação de sindicatos, primeiro Ministério do Trabalho, a enciclicla católica *Rerum Novarum* (no seu texto trazia as obrigações de patrões e empregados com foco no respeito a OIT (Organização Internacional do Trabalho) foi um marco nas fronteiras do direito do trabalho.

Registrados esses fatos históricos não de forma cronológica, mas numa sequência lógica, vez que a história do direito do trabalho além de ampla é detalhista, em meados do final de 1800 e início de 1900 surge a necessidade de formação do direito do trabalho no Brasil. Segundo Nascimento (2000, p.45) na formação do direito do trabalho no Brasil há de se falar em influências externas e internas, a primeira diz respeito a influência de outros Países que sobrevieram sobre o Brasil, enquanto que a segunda se trata principalmente do movimento operário em decorrência de inspirações no anarquismo e do surto Industrial resultado da Primeira Guerra Mundial.

Não obstante, o desenvolvimento quanto às leis trabalhistas no Brasil passa a ser considerável, partindo da Constituição de 1934 até a atual que dispõe sobre o direito do trabalho. Em 1943 nasceu a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), não se tratava da primeira lei para regular o direito do trabalho, mas sim a junção de todas as leis que tratavam sobre o tema naquela época. Nasce uma revolução no direito do trabalho, Nascimento (2000, p. 47):

Ressalta-se a importância da CLT na história do direito do trabalho brasileiro pela influência que exerceu e pela técnica que revelou. Porém, com o tempo, cada vez mais se mostraram desatualizadas as suas normas para corresponder às novas ideias, diferentes dos princípios corporativistas que a informaram, especialmente os seus dispositivos sobre organização sindical. A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico tornou-se aboleta. Surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direito coletivo, dentre as quais as de organização

sindical, negociação coletiva, greve e representação dos trabalhadores na empresa, setores que a CLT não valorizou.

Percebemos que com o passar do tempo, as normas precisam ser alteradas bem como criadas para regularizar os campos aos quais não possuem leis que os regem, e foi o que aconteceu a CLT deixou de normatizar alguns tópicos surgindo a necessidade posterior de readequar, um exemplo claro dessa necessidade foi a reforma trabalhista recentemente realizada no nosso País.

Através desta noção sobre o direito do trabalho, adentramos então no vínculo empregatício, antes, porém é importante destacar que “O direito do trabalho é ramo do direito privado e como tal cumpre o seu papel na regulamentação das relações individuais e coletivas no setor privado.” (NASCIMENTO, 2000, p. 70). Assim quando se trata de um contrato entre empregado e empregador se trata de normas jurídicas do ramo privado, instantaneamente surgindo o vínculo contratual trabalhista.

Através das leis para regular as relações de trabalho nasce também o vínculo empregatício, que por sua vez foi aprimorado quanto a sua definição no decorrer dos anos. A definição da palavra vínculo de forma simples e sucinta está relacionada a algo que liga que vincula, e se está vinculado, ou seja, ligado necessita de regras para reger esse vínculo, o que não é diferente no direito do trabalho.

O artigo 3º da CLT brasileira (BRASIL, 1943) disciplina *in verbis*: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Assim preenchendo o disposto neste artigo estabelece o vínculo empregatício entre empregado e empregador ficando ambos obrigados a cumprirem com as disposições advindas de um contrato de trabalho usual, tendo em vista que através de um contrato é formalizado o vínculo empregatício.

Neste sentido Nascimento (2000, p. 140) diz que “[...] o vínculo entre empregado e empregador é uma relação jurídica de natureza contratual”, levando-nos a compreensão outrora mencionada, ora se é uma relação jurídica contratual, há de se observar as normas estabelecidas para desenvolvimento e porventura fim dessa relação, para tanto as normas legais legislam nesse sentido. Conforme veremos em capítulo posterior quanto as formas de rescisão do contrato de trabalho, desfazendo o vínculo empregatício.

Importante observar a necessidade do vínculo empregatício em nosso estudo para a melhor compreensão do tema proposto, tendo em vista que através do estabelecimento do vínculo empregatício, neste caso via contrato de trabalho, vindo ocorrer a rescisão do mesmo por uma das hipóteses de demissão com justa causa ou sem justa causa (estudaremos as

modalidades posteriormente), quais e/ou para quem seriam as consequências negativas ou positivas.

2.1 DA APLICAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O princípio da dignidade humana é um atributo inerente a todo ser humano pelo simples fato de ser humano, através deste se dá o reconhecimento de todos outros direitos. Sendo assim tal princípio constitucional norteia a esfera trabalhista, e para melhor aprofundamento no quesito concernente a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, é importante entender a essencialidade do mesmo.

Não há necessidade de análise profunda para entender tal princípio, vez que uma sucinta busca ao significado define-se dignidade “Característica ou particularidade de quem é digno; atributo moral que incita respeito; autoridade” (DIGNIDADE, 2018).

Assim fica claro que o princípio da dignidade da pessoa humana impõe respeito na forma que vive em qualquer relação, seja de cunho jurídico ou não, conseqüentemente todo ser humano tem direito a uma vida digna, aplicado aqui ao direito do trabalho podemos caracterizar essa dignidade a ambientes dignos de trabalho, a respeito em toda relação contratual de trabalho, enfim levando a dignidade para todos os campos reciprocamente entre empregador e empregado.

Ressalta-se, ainda, que tal princípio é fundamento da República Federativa do Brasil, conforme disposto no art. 1º, da Constituição Brasileira (BRASIL, 1988), *in verbis*: “a República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana”.

O princípio da dignidade da pessoa humana merece total destaque ao observarmos que é um princípio aplicado a todo ramo jurídico, não seria diferente na esfera trabalhista, visto que o contrato de trabalho se trata de um negócio jurídico com características próprias, diante deste outrora mencionado, temos a obrigação do empregado em prestar o serviço ao qual foi contratado e do empregado em remunerar o trabalhador pelo serviço ao qual está prestando, não se restringe somente a este campo obviamente a relação contratual trabalhista, mas o certo é que há de se aplicar o princípio da dignidade humana na vida laboral, neste sentido a 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região entendeu a necessidade da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas, vejamos:

VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. CARACTERIZAÇÃO. Havendo confissão do preposto da reclamada que nas locomotivas onde o reclamante trabalhava não havia sanitário, a mesma deve responder pelos prejuízos causados, pois ao explorar o transporte em ferrovias, deveria oferecer instalações sanitárias para que os maquinistas, por ela contratados, pudessem fazer suas necessidades fisiológicas em condições adequadas, nos moldes da NR-24 do Ministério do Trabalho (e, analogicamente, da NR 31). Não desonera a obrigação patronal a mera possibilidade de o trabalhador utilizar-se, por deferência de seus proprietários, de instalações sanitárias de estabelecimentos comerciais ao longo do trecho da viagem. Tal situação expõe o trabalhador a condições precárias de higiene e segurança, além de submetê-lo à situação humilhante e constrangedora. Ora, a CF/88, ao tutelar a saúde (art. 196), tem como finalidade a proteção da vida humana, como valor fundamental, sendo certo que a proteção constitucional se volta ao resguardo da saúde físico-psíquica do trabalhador enquanto cidadão, tanto é assim que, no inciso XXII do art. 7º, o legislador constituinte instituiu como direito do trabalhador a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". E o fato da reclamada deixar de adotar as medidas de proteção previstas nas Normas Regulamentares evidencia o descaso com a saúde e vida do trabalhador. Inequivoco, portanto, o desrespeito por parte da reclamada à dignidade do reclamante, princípio fundamental inscrito no inciso III do art. 1º da Constituição Federal, restando configurado o dano moral, em face da violação aos direitos protegidos pelo inciso X do art. 5º, também da CF/88. Encontrado em: 5ª Câmara 11/07/2018 - 11/7/2018 RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00103205820155150126 0010320-58.2015.5.15.0126 (TRT-15) LORIVAL FERREIRA DOS SANTOS

Perceba que de uma relação trabalhista nasceu a necessidade da aplicação do princípio mencionado, haja vista no caso em tela, o empregador não tinha ao dispor do empregador um sanitário que o mesmo pudesse realizar suas necessidades fisiológicas, automaticamente aplicou-se o princípio da dignidade da pessoa humana, não que este princípio esteja relacionado a esta situação apenas, vez que o princípio da dignidade humana é amplo e regula as relações trabalhistas trazendo respeito e vida digna dentro desta relação contratual no direito do trabalho.

Não restam dúvidas que o princípio da dignidade da pessoa humana além de uma garantia constitucional sendo o princípio basilar, até porque como já mencionado este é inerente ao ser humano apenas pelo simples fato de ser humano. Não podendo ser afastado do direito do trabalho.

Não obstante a 7ª Turma não reconheceu o recurso de revista, vez que entendeu que o empregador lesionou o princípio da dignidade humana ao oferecer ao empregado condições precárias, ocasionando descumprimento das regras mínimas de higiene, vejamos:

RECURSO DE REVISTA - PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015 /2014, DO CPC/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST - TRABALHADOR RURAL - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS - CONDIÇÕES PRECÁRIAS - DESCUMPRIMENTO DAS REGRAS MÍNIMAS DE HIGIENE - LESÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA - DANO MORAL - PRESENÇA DOS PRESSUPOSTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR - INDENIZAÇÃO. 1. Ao deixar de atender às condições sanitárias mínimas exigidas pela Norma Regulamentar nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego, proporcionando verdadeira degradação dos trabalhadores de cuja força de trabalho se beneficia, a reclamada, com seu comportamento negligente, efetivamente ofende a honra e a integridade física do autor, dando ensejo à condenação ao pagamento de danos morais. O caráter rústico do trabalho agrícola em nada justifica o descumprimento de condições sanitárias básicas, uma vez que a própria normatização do Ministério do Trabalho e Emprego considera as condições peculiares de cada ambiente de trabalho e autoriza que, no caso de frentes de trabalho, que se instalam em cada local de colheita de forma provisória, o empregador lance mão de aparelhos sanitários móveis e de pouca complexidade na sua instalação. Portanto, porque amparada na ordem jurídica constitucional que afirma a centralidade da pessoa humana e dos seus direitos fundamentais, a decisão regional não comporta reparos. 2. Para possibilitar a revisão do valor atribuído aos danos morais, a parte recorrente deve apontar explicitar e demonstrar inequivocamente, em seu recurso de revista, o desequilíbrio entre o valor da indenização e o dano extrapatrimonial causado ao empregado, considerando os critérios adotados pelo Tribunal Regional, o que não restou evidenciado. A parte limitou-se a indicar genericamente os critérios a serem observados para a fixação do valor indenizatório, sem demonstrar circunstâncias fáticas nos autos que justificariam a pretendida redução do quantum indenizatório. Recurso de revista não conhecido. **Encontrado em:** 7ª Turma DEJT 01/09/2017 - 1/9/2017 RECURSO DE REVISTA RR 107513220165030081 (TST) Luiz Philippe Vieira de Mello Filho.

O Estado através do princípio da dignidade da pessoa humana protege o ser humano, na esfera laboral não é diferente, Por isso Amauri Mascaro Nascimento traz em sua ilustríssima doutrina que “[...] o direito do trabalho apesar de sua especificidade, não é um organismo solto e desvinculado dos princípios constitucionais” (NASCIMENTO, 2000, p. 114).

Tratando ainda da dignidade como uma característica ao trabalhador, Martins (2000, p.671, grifo do autor) diz que “[...] a liberdade reflete o contínuo processo de libertação do homem, já que este não é **livre**, mas tem de se fazer **livre**.” A palavra livre não traz aqui uma ideia de que o homem pode fazer tudo da forma que bem entender sem ter normas que o rege, mas sim a ideia de que o homem dentro do princípio da dignidade humana está atrelado as normas, mas o mesmo tem direito a ser tratado de forma digna, é livre para de acordo com a lei poder usufruir da dignidade humana que faz jus garantido pela Constituição e pelas esferas

jurídicas, seja em âmbitos diversos e principalmente no direito do trabalho, ao qual estamos tratando.

A Constituição se preocupou em colocar princípios que são totalmente para proteção e garantia dos direitos do ser humano, todavia se tornou desnecessário o estudo de todos neste trabalho, tendo em vista que discorrendo sobre o princípio da dignidade humana, princípio este como já comentado base para todos os outros, mas as condições de trabalho, o respeito, formas humanas de trabalho, remuneração adequada, locais adequados para higiene pessoal, ambientes de trabalho favoráveis para a realização das atividades, férias, horas extras, e tantos outros direitos inerentes ao empregado em seu bojo estão amparados pelo princípio da dignidade humana.

Desta feita, se um empregado não é remunerado corretamente, por exemplo, se trata claramente de uma violação ao princípio da dignidade humana, e vem ensejar em uma ação trabalhista, em alguns casos pleiteando dano moral, e através do princípio da dignidade humana o empregado no caso citado pode vir a ser responsabilizando o empregador às sanções cabíveis no âmbito adequado. (MARTINS, 2000, p. 685).

Finalizando este capítulo no concernente à história, ao vínculo trabalhista e ao princípio da dignidade da pessoa humana, no próximo capítulo trataremos quanto as modalidades de rescisão do contrato, ou seja, o fim do vínculo contratual.

3 DAS FORMAS DE EXTINÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO COM ÊNFASE NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Como verificado no capítulo anterior o direito do trabalho é um ramo do direito privado que regulamenta a relação de empregado e empregador. Devendo ser observado nessa relação o princípio da dignidade da pessoa humana, com vistas a zelar pelos direitos dos empregados.

Satisfeito o estudo da relação de empregado e empregador, bem como da aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, analisar-se-á nesse capítulo as formas de extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado e as verbas rescisórias devidas em cada caso.

Há diversas formas de se extinguir o vínculo de emprego formalizado entre empregado e empregador. Esse capítulo pretende analisar os principais, quais sejam, dispensa sem justa causa, dispensa por justa causa provocada pelo empregado, pedido de demissão, término do contrato por ato culposo do empregador ou rescisão indireta, rescisão por culpa recíproca e rescisão por acordo entre empregado e empregador, dando ênfase à demissão por justa causa, tendo em vista sua importância para a pesquisa.

Para a exposição serão utilizadas doutrinas, particularmente aquelas que tratam do direito do trabalho pós reforma trabalhista, leis, especialmente a CLT, bem como artigos e demais instrumentos de pesquisa extraídos da internet.

Com o estudo será possível compreender que as principais formas de se extinguir o contrato de emprego formalizado entre empregado e empregador são: dispensa sem justa causa, onde o empregador tem a autonomia para decidir pela desvinculação do empregado, dispensa por justa causa, onde o empregado comete falta grave que torna inviável sua permanência na entidade empregadora, pedido de demissão, onde o empregado requer seu desligamento da empresa, rescisão indireta, onde um ato do empregador dá causa ao término do contrato de trabalho, rescisão por culpa recíproca, onde empregado e empregador cometem faltas graves passíveis de extinção do vínculo empregatício e rescisão por acordo entre empregado e empregador, onde manifestam livremente o interesse de extinguir o contrato de trabalho.

Neste capítulo, se verificará, outrossim, que com a reforma trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017, foi incluída uma nova forma de dispensa por justa causa, provocada pela perda da habilitação ou dos requisitos para o exercício de profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado e que será analisada mais profundamente no próximo capítulo.

Feitas estas considerações, partirá ao estudo dos modos de extinção do contrato de trabalho e verbas rescisórias trabalhistas devidas em cada caso, passando após à avaliação das particularidades da demissão por justa causa.

3.1. DAS FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

Do exposto acima extrai-se que existem diversos modos de se extinguir o vínculo existente entre empregado e empregador, dos quais destacam-se seis. Dito isto, neste item explorará a dispensa sem justa causa, a dispensa por justa causa provocada pelo empregado, o pedido de demissão, o término do contrato por ato culposo do empregador ou rescisão indireta, a rescisão por culpa recíproca e rescisão por acordo entre empregado e empregado, desenvolvendo as suas características e verbas rescisórias devidas em cada caso.

A dispensa sem justa causa constitui-se na modalidade de extinção do contrato de trabalho decorrente da vontade do empregador, independentemente da vontade do empregado. Tradicionalmente sempre se entendeu tratar-se a dispensa de um direito potestativo do empregador, que não comporta oposição, nem do empregado, nem da autoridade pública; de uma declaração unilateral de vontade, de natureza receptícia e constitutiva (ROMAR, 2018, p. 575).

Destarte, a dispensa sem justa causa, se trata de extinção do contrato de trabalho por livre arbítrio do empregador, independente da vontade do empregado, ou seja, a interrupção do contrato é imposta e decorre da vontade única do empregador.

Completa Herzmann (2018) ao informar que a legislação trabalhista não diferencia as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, de maneira que não há necessidade de autorização prévia de qualquer entidade sindical ou convenção coletiva de trabalho para a concretização do ato.

Como indica o autor, ao contrário do disposto na CLT antes da reforma introduzida pela Lei nº 13.467/2017, hoje equiparam-se as demissões sem justa causa individuais, plúrimas ou coletivas. Portando, tem o empregador plena liberdade decisória, sem a necessidade de interferência de entidade de classe ou autorização expressa em convenção coletiva de trabalho, inclusive em casos em que mais de uma pessoa será afetada pelo ato.

Em caso de dispensa sem justa causa, terá o empregado os seguintes direitos: aviso prévio, saldo de salários, décimo terceiro salário integral ou proporcional, férias vencidas

acrescidas de 1/3, se houver, férias proporcionais acrescidas de 1/3, levantamento de FGTS e indenização de 40% dos depósitos do FGTS e guias de seguros desemprego (LEITE, 2018; ROMAR, 2018).

Assim, a modalidade de extinção do vínculo empregatício decorrente da dispensa sem justa causa, decorre de mera liberalidade do empregador, que tem o poder de decidir pela demissão individual ou coletiva dos empregados. Com a demissão serão devidas as seguintes verbas rescisórias ao empregado: aviso prévio, saldo de salário pelos dias efetivamente trabalhados, férias integrais ou proporcionais acrescidas de 1/3, levantamento do FGTS e indenização de 40% sob o valor, além de direito a emissão das guias para recebimento de seguro desemprego.

Quanto à demissão por justa causa considera Cisneiros (2018) que a falha do empregado para sustentar a demissão, deve ser grave. Os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade devem ser levados em consideração pelo empregador no momento da imposição da penalidade, haja vista a existência de penalidades menos severas como a advertência e a suspensão disciplinar. Assim, se a falta for de pequena monta e o empregado puder ser repreendido de outro modo, a demissão por justa causa seria uma medida desproporcional.

Como se extrai do art. 482 da CLT (BRASIL, 1943) constituem motivos para a rescisão por justa causa do contrato de trabalho: atos de improbidade, incontinência de conduta e mau procedimento, negociação habitual por conta própria ou alheia sem a permissão do empregador e se constitua como ato de concorrência com a empresa para a qual presta serviços, condenação criminal do empregado, transitada em julgado, salvo se houver suspensão da execução da pena, embriagues habitual ou em serviço, violação de segredos da empresa, atos de indisciplina ou insubordinação, abandono do emprego, ato lesivo à honra ou boa fama ou ofensas físicas a qualquer pessoa no ambiente de trabalho, salvo nos casos de legítima defesa, ato lesivo a honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superior hierárquico, salvo em caso de legítima defesa, prática constante de jogos de azar, práticas de atos atentatórios à segurança nacional.

Todos os atos retro mencionados constituem motivos para a rescisão do contrato de emprego por justa causa, haja vista que ambos decorrem de faltas graves do empregado. Contudo, importante asseverar que em 2017 foi introduzida pela Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) outro motivo de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, qual seja, perda da habilitação ou dos requisitos para o exercício de profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Assevera Romar (2018) que a dispensa por justa causa, motivada por quaisquer dos atos elencados no art. 482 da CLT suprime a maior parte das verbas rescisórias a serem recebidas pelo empregado, restando apenas o saldo de salário pelos dias trabalhados e férias vencidas, se houver.

Nesses termos, a dispensa por justa causa é motivada por falta grave cometida pelo empregado, e cabe ao empregador a iniciativa de extinguir o vínculo de emprego. Os motivos para a rescisão do contrato de trabalho encontram-se elencados no art. 482 da CLT, mas destaca-se, oportunamente, o motivo introduzido pela Lei nº 13.467/2017, o qual declara ser justo motivo para o fim do contrato a perda da habilitação ou dos requisitos para o exercício das funções para o qual fora contratado, decorrente da prática de conduta dolosa por parte do empregado.

O pedido de demissão caracteriza -se como o ato de iniciativa do empregado praticado com a intenção de extinguir o contrato de trabalho por prazo indeterminado. Trata -se de ato de vontade unilateral, receptícia e constitutiva. [...]. Em princípio, o direito do empregado de pedir demissão é absoluto. No entanto, se for detentor de estabilidade no emprego, o pedido de demissão só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante órgão local do Ministério do Trabalho ou perante a Justiça do Trabalho (art. 500, CLT) (ROMAR, 2018, p. 587).

O pedido de demissão, como aduz a autora, será concretizado pela manifestação de vontade do empregado, não dependendo da anuência do empregador, nem da homologação da entidade sindical ou Ministério do Trabalho, salvo no caso de ser detentor de estabilidade do emprego, nesse caso o pedido de demissão só será considerado válido se feito com a assistência de um desses entes.

No pedido de dispensa sem justa causa, como salienta Cisneiros (2018) o empregado não terá direito a seguro desemprego, saque do FGTS, nem receberá a multa de 40% sobre o valor e deverá respeitar o período de aviso prévio, que no caso será obrigatório e se não cumprido, o valor será descontado das verbas rescisórias a receber. O empregado receberá, independentemente do tempo de serviço na empresa, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional.

Pelo exposto, o pedido de demissão decorre da vontade do empregado em se desligar do emprego, independentemente da concordância do empregador. O trabalhador terá direito ao saldo de salário pelos dias trabalhados, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, contudo, não terá direito ao recebimento de seguro desemprego, saque de FGTS

e multa de 40% sobre o saldo do FGTS, e deverá cumprir o prazo de aviso prévio, que será necessariamente trabalhado.

Leite (2018) leciona que na rescisão indireta, ocorre a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado a quem incumbe provar a justa causa cometida pelo empregador (CLT, art. 483). Ressalta o autor que a rescisão indireta é um meio de extinção do contrato de trabalho de iniciativa do empregado, diante das hipóteses elencadas do art. 483, da CLT, as quais tem o ônus de provar.

A rescisão indireta, também chamada de despedida indireta, ocorre quando a falta grave é cometida pelo empregador, justificando a brusca ruptura contratual do liame empregatício. Todavia, não se pode esquecer que o empregador exerce a direção da empresa, com poderes de mando, comando e gestão empresarial, assumindo a parte patronal os riscos da atividade econômica, sendo o empregado a ele subordinado juridicamente. Em função do exposto, a única maneira de o trabalhador comprovar a rescisão indireta do pacto de emprego consiste no ajuizamento de ação trabalhista, postulando o consequente pagamento das verbas rescisórias em função do reconhecimento da justa causa patronal (SARAIVA e SOUTO, 2018, p. 239-240).

A rescisão indireta, como esclarecem os doutrinadores, ocorre diante da prática de falta grave por parte do empregador. Contudo, recorda-se que o empregado é subordinado ao empregador, o qual assume a chefia na cadeia de comando, assim, o empregado deverá pleitear a rescisão indireta, ou como chamam, despedida indireta, mediante ajuizamento de ação trabalhista.

Nos termos do art. 483 da CLT (BRASIL, 1943) o empregado poderá pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho quando: lhe forem exigidos serviços superiores às suas forças; for tratado pelo empregador ou superiores hierárquicos com rigor excessivo; evidenciar perigo de risco considerável; o empregador não cumprir com as obrigações estipuladas no contrato; o empregador ou seus prepostos praticarem ato lesivo a honra e boa fama sua e de sua família; for ofendido fisicamente pelo empregador ou seus prepostos, excetuados os casos de legítima defesa; tiver seu trabalho reduzido de forma a afetar consideravelmente seus rendimentos.

Na hipótese de dispensa sem justa causa, serão devidas como salienta Romar (2018) as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, aviso prévio, décimo terceiro proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas e 1/3, indenização de 40% dos depósitos do FGTS.

Dessa maneira, a dispensa sem justa causa é um modo de rescindir o contrato de trabalho, no qual o empregado, justificando-se em falta grave cometida pelo empregador pleiteia judicialmente a extinção do vínculo empregatício, e requer o pagamento de todas as

verbas rescisórias devidas pelo empregador. Aceito o pedido de rescisão indireta o empregado terá direito ao saldo do salário dos dias efetivamente trabalhados, aviso prévio, décimo terceiro proporcional, férias vencidas e proporcionais, todas acrescidas de 1/3 e indenização de 40% do saldo de FGTS.

Para Leite (2018) a culpa recíproca ocorre quando empregado e empregador cometem ao mesmo tempo faltas graves que resultam na extinção do contrato de trabalho. É imprescindível que a justa causa de empregado e empregador sejam contemporâneas. A rescisão por culpa recíproca, é, portanto, a prática conjunta de faltas graves por parte do empregado e do empregador.

A culpa recíproca dificilmente é reconhecida pelas partes, pois ambas se julgam com razão. Apesar de sua ocorrência na prática contratual ser rara, porque nestes casos o contrato é extinto de forma tácita (uma parte não percebe que está praticando a justa causa como reação da praticada pela outra), é um importante instrumento para o julgador que, por sua isenção, percebe a presença dos requisitos indispensáveis a sua caracterização. Daí por que a culpa recíproca, na maioria das vezes, só é percebida e reconhecida pelo Judiciário, já que as partes sequer alegam tal impedimento em suas petições. É um fato conhecido de ofício pelo juiz (CASSAR, 2015, p. 1081).

A rescisão por culpa recíproca, como argumenta o autor, ao contrário dos demais modos de extinção do contrato de trabalho, é dificilmente reconhecida pelas partes, pois em tese, ambas têm razão. É na maioria das vezes reconhecida apenas pelo Judiciário.

Romar (2018) elucida que nos termos do art. 484 da CLT, havendo culpa recíproca, a indenização dos depósitos do FGTS devida em caso de culpa exclusiva do empregador será reduzido pela metade, passando de 40% para 20%. Quanto às demais verbas rescisórias, especificamente em relação ao aviso prévio, décimo terceiro proporcional e férias proporcionais o TST adotou na Súmula nº 14, o entendimento é de que elas também serão pagas pela metade. Assim, a extinção de contrato fundada na culpa recíproca gera ao empregado o direito ao recebimento das seguintes verbas rescisórias: saldo de salário, 50% do valor do aviso prévio, 50% do valor do décimo terceiro salário proporcional, férias vencidas acrescidas de 1/3, 50% do valor das férias proporcionais acrescidas de 1/3 e indenização de 20% dos depósitos de FGTS.

Nesses termos, a rescisão por culpa recíproca resulta da prática de faltas graves tanto pelo empregado, quanto pelo empregador e geralmente é identificada apenas pelo judiciário, haja vista a dificuldade das partes em compreenderem que como a outra parte, também, tem praticado atos que poderiam levar ao término do vínculo de emprego. Como nesse

caso, empregado e empregador contribuíram da mesma forma para a extinção do contrato, o empregado terá direito às seguintes verbas rescisórias: saldo de salário pelos dias trabalhados, 50% do valor pago pelo aviso prévio, 50% do décimo terceiro salário proporcional, férias vencidas, se houver, acrescidas de 1/3, 50% do valor das férias proporcionais acrescidas de 1/3 e indenização de 20% do saldo de FGTS.

Como acentua Romar (2018) caso não haja mais interesse na manutenção do vínculo de trabalho, pelo empregado e pelo empregador, estes poderão de comum acordo extinguir o contrato de trabalho na forma do art. 484-A da CLT. Para a autora empregado e empregador, poderão de comum acordo pôr fim ao pacto celebrado, caso não haja mais interesse na permanência do vínculo.

Em, talvez, uma das maiores inovações da Reforma, a CLT passa a consagrar a hipótese de cessação do contrato de trabalho mediante acordo entre empregado e empregador, antes rechaçada pelo ordenamento brasileiro (art. 484-A, CLT). Nesse caso, serão devidas as seguintes verbas: a) metade do aviso prévio, se indenizado (se trabalhado, deverá ocorrer pelo período integral, portanto); b) metade da indenização dos depósitos do FGTS (ou seja, apenas 20% de indenização); c) o valor total das demais verbas rescisórias (13º salário, férias indenizadas etc.). Ademais, o trabalhador poderá movimentar 80% dos valores depositados na conta do FGTS (art. 20, I-A, Lei 8.036/1990), mas não terá direito ao saque do seguro-desemprego (PEREIRA e ORSI, 2018, p. 08).

Tal como ensinam os autores, a hipótese em estudo é uma inovação legislativa que permite ao empregado e ao empregador a cessação do contrato de trabalho mediante comum acordo. Nesse caso, serão devidas as seguintes verbas: metade do aviso prévio, se ele for indenizado, metade da indenização sobre os depósitos do FGTS, valor total das demais verbas rescisórias, como décimo terceiro, férias indenizadas. O trabalhador, também, poderá movimentar 80% dos valores depositados na conta do FGTS, contudo não terá direito ao saque do seguro desemprego.

A rescisão do contrato de trabalho por comum acordo, será, portanto, oficializada com a manifestação de vontade do empregado e do empregador. Nessa modalidade de extinção do vínculo, não será necessária a homologação da entidade sindical e o empregado terá direito a metade do aviso prévio se indenizado (se trabalhado será devido em sua integralidade), metade da indenização sobre o saldo de FGTS, poderá sacar até 80% do saldo de FGTS, e à integralidade dos demais direitos, contudo, não fará jus ao seguro desemprego.

Compreendidas as principais formas de extinção do vínculo empregatício, as suas características e verbas devidas em cada caso, pretende no próximo tópico estudar as

particularidades da demissão por justa causa, ressaltando seu conceito, características e motivos determinantes para a justa causa.

3.2. DAS PARTICULARIDADES DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Assim, como verificado no item anterior existem seis formas principais de extinção do vínculo de emprego, sendo a dispensa sem justa causa, a dispensa por justa causa provocada pelo empregado, o pedido de demissão, o término do contrato por ato culposo do empregador ou rescisão indireta, a rescisão por culpa recíproca e a rescisão por acordo entre empregado e empregador. Nesta oportunidade, analisará as particularidades da demissão por justa causa, definindo-a, e traçando suas principais características, bem como estudando de modo particular cada uma de suas hipóteses.

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. Na Consolidação das Leis do Trabalho as justas causas são enumeradas no artigo 482, de forma taxativa, ou seja, em regra geral, isso implica em afirmar que, fora dos casos enumerados, não há que se falar em justa causa. No entanto existe uma gama enorme de condutas possíveis do empregado que podem importar em prejuízo ao vínculo de confiança entre preponente e preposto e que facilmente seria enquadrado como justa causa (FIGUEIREDO, 2012, p. 02).

Como se extrai da citação acima, a dispensa por justa causa é a penalidade máxima aplicável no Direito do Trabalho, sendo ocasionada por um ato do empregado considerado como falta grave. As hipóteses de justa causa encontram previsão legal no art. 482 da CLT, de forma taxativa, ou seja, não estando o ato praticado dentre as hipóteses enumeradas no dispositivo, não há que se falar em justa causa.

A par disso necessário estabelecer, oportunamente, as diferenças existentes entre justa causa e falta grave. Para Delgado (2017) a justa causa é o motivo relevante, previsto em lei e que autoriza a resolução do contrato por culpa do sujeito que cometeu a infração. A CLT ao tratar das infrações cometidas pelo trabalhador, menciona, ainda, o termo falta grave. A falta grave, por sua vez, é constituída pela prática de quaisquer dos atos elencados no art. 482 do diploma.

Para a constituição da justa causa, faz-se necessário obedecer a critérios para sua fixação, que pertencem a três grupos de requisitos, a serem examinados conjuntamente em cada caso concreto: requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais. Objetivos são os requisitos

concernentes à caracterização da conduta no âmbito trabalhista a qual se pretende censurar, subjetivos são aqueles que se envolvem à conduta do trabalhador, à autoria obreira da infração e seu dolo ou culpa no que diz respeito ao fato ou omissão imputados e circunstanciais são os requisitos que dizem respeito à atuação disciplinar do empregador em razão da falta praticada, nesse caso apresentam-se inúmeros requisitos, a saber: nexos causal entre a falta e a penalidade; adequação e proporcionalidade entre a falta e a pena aplicada; imediatividade da punição; ausência de perdão tácito e discriminação; caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar (DELGADO, 2017).

Quanto às espécies de demissão por justa causa, ratifica o disposto no art. 482 da CLT (BRASIL, 2017), segundo o qual constituem motivos determinantes para a demissão por justa causa: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, que possam constituir ato de concorrência ao empregador ou for prejudicial ao serviço; condenação criminal do empregado; 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 em serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas; ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou superiores hierárquicos; prática constante de jogos de azar; e, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, decorrente de conduta dolosa do empregado.

Ato de improbidade (alínea “a”). Trata-se de conduta faltosa obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou de terceiros, 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 jus trabalhista, de afetar o patrimônio de alguém, em especial do empregador, visando, irregularmente, a obtenção de vantagens para o obreiro ou a quem este favorecer (DELGADO, 2017, p. 1359).

De acordo com o texto acima, o ato de improbidade se concretiza com a conduta faltosa do empregado que enseja dano ao patrimônio do empregador ou a de terceiro decorrente de comportamento vinculado ao contrato de trabalho. O ato de improbidade afronta a moral genérica soberana na vida social, capaz de afetar o patrimônio de alguém, especialmente o do empregador, visando a obtenção de vantagens ao empregado ou a quem este favorecer.

A incontinência de conduta ou mal procedimento são duas justas causas que revelam o mau caráter, a falta de respeito e de decoro do empregado, para com todos os que trabalham na empresa. O mal procedimento é um desequilíbrio de ordem moral e ético do empregado, ao passo que a incontinência de conduta é um desregramento da conduta sexual do empregado, como libertinagem, pornografia, assédio sexual, gestos obscenos, fotografia e atitudes de cunho pornográfico (HECKE, 2018).

Como prescreve Leite (2018) a negociação habitual se caracteriza pela prática reiterada de comércio praticados pelo empregado em concorrência com a atividade desenvolvida por seu empregador, salvo se houver autorização deste. Neste caso, o empregado passa a exercer atividade que possa influenciar naquela executada por seu empregador, constituindo em concorrência para este.

O afastamento do trabalhador, causada por sua condenação criminal, que impeça a prestação do serviço, que por sua vez, constitui-se de um dos requisitos básicos para a vigência do contrato de trabalho, justifica a aplicação da justa causa (HECKE, 2018). Veja que não se poderia continuar com o vínculo de emprego, caso o empregado estivesse impossibilitado de exercer suas funções, em decorrência de condenação criminal transitada em julgado.

A desídia no desempenho das funções contratadas, trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso e culposamente improdutivo. A desídia é caracterizada pela desatenção reiterada, desinteresse contínuo ou desleixo contumaz com as obrigações. Nesse quadro, a conduta desidiosa merece exercício pedagógico do poder disciplinar do empregador, que deverá buscar pela adequada ressocialização do empregado, com a graduação de penalidades (DELGADO, 2017).

A embriaguez habitual ou em serviço pode resultar do consumo de álcool ou de tóxicos. A lei disciplina duas formas: a embriaguez habitual fora do serviço e na vida privada do empregado, desde que seus efeitos repercutam no ambiente de trabalho e a embriaguez no serviço, que se consuma com a simples apresentação do trabalhador no local de trabalho em estado de embriaguez ou desde que se coloque em tal estado durante o serviço (LEITE, 2018).

Quanto a violação de segredos de empresa afirma Hecke (2018) que as empresas desenvolvem métodos e sistemas diferentes para explorar suas atividades, sendo dever do empregado manter segredo com referência aos detalhes que cercam a atividade do empregador, a tudo o que for ligado a produção e ao negócio empresarial, seus métodos e suas especialidades, que se divulgados prejudiquem as atividades empresariais. A revelação destes pelo empregado fará com que se justifique a justa causa pelo prejuízo causado ao empregador.

Em relação ao ato de indisciplina ou de insubordinação esclarece Hecke (2018) que são duas modalidades de justa causa que se assemelham, contudo não se confundem. Enquanto a indisciplina se caracteriza com o fato do empregado descumprir as ordens gerais e genéricas aplicadas a todos os empregados, a insubordinação é a desobediência de uma determinação de caráter pessoal e específica.

O abandono de emprego do ponto de vista técnico-jurídico, importa na extinção do contrato por ato tácito de vontade do empregado. Dois elementos comparecem a formação desta justa causa: o objetivo que consiste no efetivo afastamento do serviço e o subjetivo que consiste na intenção, mesmo que implícita, de romper o vínculo de emprego (DELGADO, 2017).

Salienta Leite (2018) que o ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas pode ter como vítima um colega de trabalho ou qualquer pessoa, ainda que não vinculada à empresa, ou, ainda, o empregador ou superiores hierárquicos. Quanto ao ato praticado contra qualquer pessoa é preciso que seja dentro do ambiente de trabalho, quando se tratar de ato lesivo à honra e à boa fama do empregador ou seus superiores hierárquicos, a justa causa poderá ocorrer mesmo fora do ambiente de trabalho. A ofensa física capaz de desencadear a demissão por justa causa do empregado, é a agressão praticada no local do trabalho ou em estreita relação com o serviço. Em qualquer das situações não haverá justa causa se o ato foi praticado em legítima defesa.

No que tange à prática constante de jogos de azar, tem-se que são aqueles onde o ganho ou a perda dependem exclusivamente da sorte. O desequilíbrio emocional de quem joga é fator determinante para a apuração do prejuízo que isso causa em si próprio e quais os reflexos em sua vida. O jogo de azar se torna prejudicial às atividades laborais, quando o empregado tem o hábito e a prática constante de jogos de azar, podendo somente nesse caso desencadear a demissão por justa causa do sujeito (HECKE, 2018).

Leite (2018) esclarece que a justa causa pela perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão em decorrência de conduta dolosa do empregado, foi inserida pela Lei nº 13.467/2017 e se trata da cassação da habilitação profissional do empregado em decorrência de conduta dolosa praticada pelo mesmo.

A demissão sem justa causa, é em resumo, a pena máxima aplicada ao empregado no curso da execução do contrato de trabalho. As hipóteses de demissão por justa causa encontram previsão legal no art. 482 da CLT, o qual determina dentre outras a possibilidade de demissão por justa causa diante da perda da habilitação ou dos requisitos necessários para a execução do pacto, decorrente de conduta dolosa do empregado.

Para finalizar, como esclarecido ao longo desse capítulo, além da nova forma de rescisão do contrato de trabalho, estudado nesse item, há uma outra inovação legislativa introduzida pela Lei nº 13.467/2017, no que se refere à demissão por justa causa, decorrente da perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, por conduta dolosa do empregado. Por isso, o capítulo a seguir pretende analisar com mais profundidade esse novo modelo e após verificar como fica a situação do empregado que perde sua habilitação ou requisitos, em decorrência de conduta culposa.

4 DA PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO EM DECORRÊNCIA DE CONDUTA CULPOSA DO EMPREGADO

Após a reforma trabalhista realizada pela Lei nº 13.467/2017, houve a inserção de uma nova modalidade de demissão por justa causa, decorrente da perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão em decorrência de conduta dolosa do empregado. Neste ponto, indaga-se a possibilidade de demissão por justa causa, em função de conduta culposa do empregado.

Este capítulo buscará esclarecer se a nova hipótese de demissão por justa causa contempla, também, o empregado que por conduta culposa perdeu as condições de habilitação ou requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão para a qual foi contratado. Para o desenvolvimento da compreensão utilizar-se-á de informações obtidas junto a doutrinas, artigos e outros trabalhos já publicados sobre o assunto.

O capítulo será dividido em duas partes, na primeira desenvolver a hipótese de demissão por justa causa pela perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão. Na segunda etapa estabelecer o estudo da possibilidade de demissão por justa causa, decorrente de conduta culposa do empregado.

Com a exposição será possível compreender que a previsão legal de demissão por justa causa pela perda da habilitação do profissional, somente poderá incidir em caso de conduta dolosa do empregado. Tendo o agente concorrido com culpa para o resultado, mesmo que venha a perder os requisitos necessários para o exercício da profissão não poderá ser demitido por justa causa.

Ademais, não se poderia estender as hipóteses de aplicação da norma em prejuízo do empregado que praticou conduta inconsciente, da qual resultou a perda da habilitação profissional. A justa causa é a penalidade mais severa que pode ser aplicada ao trabalhador, e justamente por isso deve ser imposta com uma certa cautela. Eventual extensão dos efeitos da norma, além de desproporcional à falta cometida, afetaria o princípio do in dubio para o operário, segundo o qual as normas trabalhistas serão interpretadas em favor do trabalhador.

Deve-se, contudo, atentar-se ao fato de que embora o trabalhador não possa ser demitido por justa causa, diante da perda da habilitação ou dos requisitos legais necessários para o exercício da profissão, decorrente de conduta culposa, poderá ser demitido sem justa causa, ou ser remanejado para outra função, afinal, sendo sua vontade ou não, houve a perda da qualidade que necessária para o exercício trabalho executado.

4.1 DA PERDA DA HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO

Pela nova regra trabalhista, o empregado que perder a habilitação ou alguns dos requisitos necessários para a execução dos serviços para os quais fora admitido, poderá ser demitido por justa causa. Sabendo disso, o item em apreço pretende avaliar pormenorizadamente o instituto, de modo a compreendê-lo por completo.

O estudo pretendido é de grande importância para se chegar a uma resposta para o problema de pesquisa, haja vista que compreendendo a inovação legislativa, poderá se chegar a conclusões particulares acerca da possibilidade de demissão por justa causa, em situações em que o empregado age de maneira culposa.

Recorda-se, por oportuno, que justa causa é a maior penalidade que pode ser aplicada ao empregado. Muito embora, seja o trabalhador a parte mais vulnerável em um contrato de trabalho, para que haja paridade na relação, o empregador pode punir atos extremos com a justa causa, que nada mais é que a rescisão contratual por cometimento de uma falta grave (SOUZA, 2018).

Consoante o art. 482, “m”, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017) constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a perda da habilitação ou de outros requisitos estabelecidos em lei para o exercício das atribuições objeto do contrato em decorrência de conduta dolosa do empregado. Pela regra atual, o empregado que perde a habilitação ou algum dos requisitos necessários para a execução dos serviços para os quais foi contratado, poderá ser demitido por justa causa.

A Lei nº 13.467/17 acrescenta a alínea *m* ao presente artigo e caracteriza como justa causa o fato do empregado ter sido punido no âmbito do conselho de classe com a perda da inscrição profissional, por consequência impedido de atuar na sua atividade profissional. Vale salientar que tal hipótese só se concretizará nos casos em que o empregado atue na empresa com a referida habilitação e que dela dependa sua atividade profissional (VIVEIROS, 2018, p. 256).

Acerca da recente introdução normativa, completa o autor que o dispositivo caracteriza como justa causa o fato do empregado ter sido punido com a perda de sua inscrição profissional, ficando, conseqüentemente impedido de atuar na atividade objeto do contrato de trabalho.

A regra alcança a todas as profissões que exigem por lei a habilitação comprovada por documentos expedidos por órgãos competentes. Nessas categorias profissionais o

empregado precisa da habilitação. São os casos de médicos, engenheiros, advogados e motoristas, por exemplo. No caso de motoristas pode citar aquele que tem sua habilitação suspensa em função de multas de trânsito (FONSECA, 2018; SILVA, 2018).

Salientam os autores que há determinadas profissões em que é imprescindível a manutenção da eficácia da habilitação relativa à função executada enquanto perdurar o contrato de trabalho. Assim, não é possível que um advogado que teve suspensa sua inscrição na ordem continuar prestando serviços próprios de profissionais dessa categoria profissional.

Logo, o empregado que precisa de habilitação profissional para o exercício de sua profissão, como o médico que precisa do CRM, o contador que precisa do CRC e o advogado que precisa da OAB, se perdê-la não poderá mais executar os serviços (SILVA, 2017). Assim, aquele que por conduta dolosa, perde a habilitação profissional que o capacita para a execução de determinado serviço, se perdê-la não poderá realizar as atividades próprias dessa categoria profissional.

Aduz Steele (2018) que para essas funções, a perda dolosa do registro profissional inviabiliza a manutenção do vínculo de emprego, porque retira do empregado seu principal instrumento de trabalho. Sem a autorização para o exercício da profissão os empregados que perdem a habilitação ou algum dos requisitos necessários para a execução dos serviços, simplesmente não podem ser mantidos nos postos de trabalho, porque já não poderão entregar ao tomador de serviços a atividade produtiva pela qual são remunerados.

A perda da habilitação ou de outros requisitos legais obrigatórios por conduta dolosa do empregado, inviabiliza, nas palavras do autor, a permanência do vínculo empregatício, haja vista que isto incapacita o empregado para a execução dos serviços para os quais fora contratado.

Para Batista (2018) a reforma trabalhista, sanou uma lacuna legislativa, que provocava indagação sobre a possibilidade de demissão por justa causa do empregado que dolosamente perdia sua habilitação profissional, o que é extremamente justo já que em muitos casos não existe a possibilidade de readaptação do empregado a outra função, ficando o empregado sem poder executar qualquer atividade inerente às suas atribuições. Apenas deverá se atentar ao fato de que a empresa deverá comprovar que houve dolo na conduta do empregado, ou seja, que o ato que ocasionou a perda da habilitação foi praticado intencionalmente, ou que pelo menos o empregado assumiu o risco de produzir o resultado.

Destarte a inserção da alínea “m”, ao art. 482, da CLT, prestou-se a suprir uma deficiência legal, apurada diante do cometimento de conduta dolosa por parte do empregado que desencadeie a perda da sua habilitação profissional, especialmente pela dificuldade de

readequação do empregado a outra função. Deve-se destacar que para que seja possível a demissão por justa causa do empregado que perder a habilitação profissional, o empregador deverá comprovar o dolo do agente para o resultado.

Silva (2018) explica que a perda da habilitação decorrente de conduta dolosa do empregado é onde o ato é praticado intencionalmente, ou seja, o sujeito está ciente da possibilidade de eventuais prejuízos advindos de seus atos e mesmo assim os pratica. O dolo está, portanto, interligado à vontade consciente de produzir o resultado.

No mesmo sentido esclarece Amaral (2017) ao dizer que os atos dolosos se dão quando o agente pretendeu aquele resultado ou assumiu o risco de produzi-lo, neste caso deverão os envolvidos proceder a análise da dolosidade do ato praticado pelo empregado e se este é ou não passível de justa causa. Completa o autor que, além da vontade consciente de praticar o ato, é punível também, com rescisão por justa causa a conduta do agente que assume o risco do resultado.

Cumpram anotar que aquele que exercer uma profissão sem a respectiva habilitação, incidirá na contravenção penal descrita no art. 47 do Decreto nº 3.688/1941, em função disso o fato impede o trabalhador de exercer a atividade, sendo que se a executasse, estaria enquadrado na alínea “a” do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CASSAR e BORGES, 2017).

Recordam os autores o fato de alguém exercer determinada profissão, sem os requisitos legais que o capacite para o seu exercício, configura contravenção penal, de modo que aquele que a executar estaria sujeito a demissão por justa causa por ato de improbidade.

De maneira geral, deverá o empregado zelar pela boa e regular manutenção de sua habilitação profissional, se salvaguardando de situações que podem desencadear sua perda, o que o impossibilitará de exercer a função contratada e acarretará na rescisão contratual por justa causa (HERZMANN, 2018). No curso do contrato de trabalho, o empregado deverá pautar pela manutenção da habilitação e requisitos necessários para o exercício da profissão, afastando-se de situações que possam fazer com que os perca.

Salienta Hecke (2018) que o contrato de trabalho é uma relação jurídica que cria direitos e obrigações para empregado e empregador, e este último ao contratar determinada pessoa espera que esta seja dedicada, diligente e pontual no serviço, além de ter zelo por tudo que vier a realizar. Assim, entende-se que o empregado deve evitar a prática de qualquer ato que venha a causar prejuízos à relação empregatícia.

De acordo com o texto acima, o contrato de trabalho rege a relação jurídica de empregado e empregador, determinando os respectivos direitos e obrigações. No que tange ao empregado, espera-se que este seja dedicado, diligente e pontual na execução do serviço,

devendo zelar pela fiel execução dos termos contratuais. Diante disso, deve o trabalhador evitar qualquer ato que possa causar prejuízos à relação firmada.

Sobreleva-se que de acordo com a nova hipótese de demissão por justa causa, prevista na alínea “m” do art. 482 da CLT, aquele que por conduta dolosa der causa a perda da habilitação ou de requisitos estabelecidos em lei para o exercício de suas atividades, poderá ter rescindido o contrato de trabalho por justa causa. Assim, por exemplo, o motorista, o advogado, o médico, o engenheiro que por conduta dolosa perderam a habilitação necessária para a execução da função contratada, poderão ser demitidos por justa causa.

É sabido que, nos termos do contrato de trabalho firmado, espera-se do empregado uma certa cautela na execução dos serviços para os quais fora contratado, tendo ele o dever de evitar atos que possam desencadear a rescisão antecipada do pacto por justa causa, como é o caso da perda da habilitação profissional. Finalizada essa etapa inicial do estudo, avaliará no próximo item a possibilidade de demissão por justa causa pela perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão em decorrência da conduta culposa do empregado.

4.2 DA POSSIBILIDADE DE DEMISSÃO CAUSA PELA PERDA DE HABILITAÇÃO OU DOS REQUISITOS ESTABELECIDOS EM LEI PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO EM DECORRÊNCIA DA CONDUTA CULPOSA DO EMPREGADO POR JUSTA

Como verificado no item anterior, a Lei nº 13.467/2017 que regulamentou a Reforma Trabalhista, inseriu no texto do art. 482 da CLT, a alínea “m” que dispõe sobre a possibilidade de demissão por justa causa do empregado que perdeu a habilitação ou os requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão em decorrência de conduta dolosa do empregado. Neste momento, indaga-se sobre a possibilidade de aplicação dessa sanção ante a verificação de conduta culposa do indivíduo.

Antes de adentrarmos à análise da possibilidade de demissão por justa causa do empregado que perde a habilitação profissional ou os requisitos legais para o exercício da profissão, necessário realizar breves considerações sobre o conceito de culpa. Como assevera Andreucci (2014) o elemento culpa resulta da inobservância do dever de diligência. Dirige-se ao agente que deu causa ao resultado por imprudência, negligência ou imperícia. Na culpa o sujeito deixou de observar o cuidado objetivo necessário, que teria uma pessoa dotada de discernimento e prudência na mesma situação.

De acordo com as prescrições do autor a culpa decorre de imprudência, negligência ou imperícia do sujeito. O agente que incorre em culpa deixa de observar o dever de diligência e cuidado que teria uma pessoa dotada de discernimento e prudência em situação equivalente. Assim, aquele que age com culpa não tinha vontade consciente de praticar o fato, mas deixou de seguir determinações usuais que qualquer pessoa prudente respeitaria.

O mesmo autor ao comentar sobre imprudência, negligência e imperícia, as define como sendo: imprudência é a prática de fato perigoso, em que o agente atua com precipitação e sem as cautelas necessárias; negligência é a ausência de precaução ou indiferença em relação ao ato de que decorreu o resultado; e imperícia é a falta de aptidão ou conhecimentos técnicos para o exercício da profissão (ANDREUCCI, 2014). Nesses termos, age com culpa o sujeito que atua com precipitação e sem observância das cautelas necessárias, age sem qualquer precaução, pratica atos com indiferença, ou pratica o ato sem aptidão ou conhecimentos específicos para executá-lo.

Como ensina Mirabete (2005, p. 146):

A cada homem, na comunidade social, incumbe o dever de praticar os atos da vida com as cautelas necessárias para que de seu atuar não resulte dano a bens jurídicos alheios. [...] Deve-se confrontar a conduta do agente que causou o resultado lesivo com aquela que teria um homem razoável e prudente em lugar do autor. Se o agente não cumprir com o dever de diligência que aquele teria observado, a conduta é típica, e o causador do resultado terá atuado com imprudência, negligência ou imperícia.

Segundo consta no texto acima, cada pessoa deverá praticar os atos da vida de forma coerente e com as cautelas necessárias, evitando danos a bens jurídicos alheios, por imprudência, negligência ou imperícia. Para a caracterização da culpa, confrontar-se-á a conduta do agente que praticou o fato de que decorreu o resultado lesivo, e a conduta de uma pessoa prudente diante do mesmo fato.

No mesmo sentido leciona Masson (2014) ao informar que a conduta culposa se concretiza quando o agente por não observar o dever objetivo de cuidado, seja por imprudência, seja por negligência ou imperícia, realiza conduta que produz determinado resultado naturalístico, não previsto, nem querido, mas possível, de modo que se tivesse a devida atenção poderia tê-lo evitado.

Na perspectiva do autor, a conduta culposa decorre de inobservância do dever de cuidado, que uma pessoa prudente teria em situação semelhante. O sujeito que age com culpa, pratica o fato por imprudência, negligência ou imperícia, e por assim agir produz determinado

resultado, que mesmo não previsto, nem almejado, era possível, e por isso poderia ter evitado se tivesse agido com a devida atenção.

Atingido o conceito de culpa e sabendo que o empregado poderá ser demitido por justa causa em caso de perda da habilitação ou dos requisitos legais necessários ao exercício da profissão, indaga-se a possibilidade de aplicação da mesma sanção ao empregado que incorre com culpa, afinal em ambos os casos o sujeito ficará impedido de executar a função objeto do contrato de trabalho.

Partindo da análise do texto do art. 482, alínea “m” da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017), o legislador deixou claro que apenas a conduta dolosa do empregado pode desencadear sua demissão por justa causa. Assim, pela avaliação literal do dispositivo somente a perda da habilitação ou dos requisitos legais necessários ao exercício da profissão, decorrente de conduta dolosa do trabalhador, permite sua demissão por justa causa.

Sobre o assunto prescreve Leite (2018, p. 535): “se a perda da habilitação ocorreu por conduta culposa não poderá o empregador dispensar o empregado por justa causa. Igualmente, a suspensão transitória da habilitação profissional não enseja a justa causa prevista na novel alínea “m” do art. 482 da CLT”. Como se depreende da citação se a perda da habilitação profissional se der em razão do cometimento de conduta culposa por parte do empregado, não poderá o empregador demiti-lo por justa causa.

Segundo Fonseca (2018) não é qualquer perda da habilitação para o exercício profissional que permite a rescisão por justa causa do contrato de trabalho, mas apenas aquelas decorrentes de ação dolosa do trabalhador. Para ser demitido por justa causa o empregado tem que ter agido de forma intencional ou assumido o risco de produzir o resultado. Pelas prescrições ora analisadas, apenas as condutas dolosas do empregado que ensejam a perda da habilitação profissional podem ensejar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

Como se lê na lei, não é qualquer perda da habilitação que tipifica a falta grave suficiente para a terminação do contrato de trabalho, mas apenas a perda que decorre de uma falta cometida com dolo, isto é, com intenção de prejudicar ou com a assunção do risco de produzir esse resultado. [...] Faltas venais, que decorrem das vicissitudes da profissão, não podem ser levadas em conta para a tipificação do novo delito. (STEELE, 2018, *online*).

Em harmonia com o disposto na citação acima não é qualquer perda de habilitação que possibilita a demissão por justa causa do empregado, mas tão somente aquela decorrente de falta dolosa do sujeito, na qual tenha agido com a intenção de prejudicar ou assumiu o risco

de desencadear o resultado. Faltas simples e ocasionais decorrentes da execução da profissão, não são consideradas como suficientes para a rescisão antecipada do pacto por justa causa.

No exemplo clássico do motorista que tem a carteira de habilitação suspensa por excesso de multas, para que seja possível a sua demissão por justa causa é preciso que o empregado tenha cometido as infrações de trânsito por dolo, seja para forçar a rescisão do contrato de trabalho, seja para impor a empresa algum tipo de prejuízo. Se ao contrário, as multas decorreram de conduta culposa do empregado, se são multas ocasionais decorrentes da atribuição normal do trabalho, estas não servirão como fundamento da rescisão. Como a lei é nova e a jurisprudência é escassa, a única falta que permite a rescisão antecipada do contrato por justa causa, é aquela praticada intencionalmente e que efetivamente inabilite o empregado para o exercício da profissão (FONSECA, 2018).

Depreende-se do mencionado pelo autor que segundo os preceitos legais a única falta que possibilita a rescisão antecipada do pacto por justa causa, é aquela praticada com dolo, seja para forçar o término do contrato de trabalho, seja para causar prejuízos ao empregador, *in casu*, o pagamento de multas desnecessárias, provocadas pelo sujeito de modo voluntário e intencional.

Nesta situação ao ter suspensa sua Carteira Nacional de Habilitação, por qualquer razão, e desde que seja por conduta dolosa, ou seja, que tenha tido a intenção de praticar o ato faltoso, será possível a aplicação de justa causa por parte do empregador. No caso de perda da habilitação para o exercício da função profissional por conduta culposa do empregado, não poderá se rescindir o contrato por justa causa, veja que nesse caso o empregado não teve a intenção de praticar o ato que o desabilitou para os serviços, e, portanto, não pode lhe ser aplicada pena de tamanha gravidade (HERZZMANN, 2018).

Ratifica o autor supra mencionado que a rescisão do contrato por justa causa, somente poderá ser aplicada ao empregado que perdeu a habilitação ou os requisitos legais necessários para o exercício de suas funções, pela prática dolosa do ato faltoso. Acaso a conduta tenha sido praticada de forma culposa, ou seja, nos casos em que o empregado não teve a intenção de praticar o ato que o desabilitou para o exercício de suas funções, não será possível a sua penalização.

Quanto ao exemplo do empregado que exerce função de motorista e perde a habilitação para dirigir por excesso de multa, se ele não teve a intenção de ser multado ou não agiu deliberadamente para ser multado, a suspensão de sua habilitação decorre de conduta culposa, não sendo esta, justa causa para a dispensa do trabalhador (SILVA, 2017). Pelo entendimento do autor, acaso o empregado perca a habilitação profissional pelo cometimento

de conduta na qual concorreu com culpa para o resultado, não poderá ter rescindido o contrato de trabalho por justa causa.

Esclarece Silva (2018) que o empregador deverá ter prudência ao aplicar a justa causa, pois se o empregado não agiu deliberadamente para o ato que levou a perda sua habilitação, não poderá ser considerada justa causa para a dispensa. Dessa maneira, deverá o empregador ter consciência no momento da imposição da justa causa ao empregado que perde a habilitação profissional, pois isso não decorrerá de sua conveniência, mas de ato lesivo praticado com dolo pelo empregado.

Silva (2017) alerta que há que se esperar um entendimento a respeito dessa nova modalidade de justa causa, uma vez que o empregador poderá se aproveitar da situação e alegar desídia do funcionário, que poderia ter agido de modo mais atencioso e com isso ter evitado a perda da habilitação profissional. Diante disso, a nova modalidade de justa causa pode ser a oportunidade perfeita para o empregador se valer da conduta do empregado, alegando desídia no exercício de suas funções, sob o argumento de que poderia ter agido de forma mais atenciosa e ter evitado a perda da sua habilitação.

Salienta-se que o fato do empregado não poder ser demitido por justa causa, quando incorreu com culpa para a perda da habilitação profissional, isso não indica que o profissional não poderá ser retirado dos quadros do empregador, ele só não poderá ser demitido por justa causa. O fato da conduta ter sido praticada de maneira culposa, não indica que o empregado tenha estabilidade no emprego ou mesmo na função que exercia, até porque não pode mais praticá-la e se permanecer nos quadros do empregador deverá ser remanejado para função que não demande a habilitação ou os requisitos que houver perdido.

Destarte, o empregado que por conduta culposa perde a habilitação ou os requisitos legais necessários para o exercício da profissão, embora não possa ser demitido por justa causa, poderá ter rescindido o contrato de trabalho sem justa causa, recebendo as competentes verbas rescisórias, já estudadas no capítulo anterior, ou ser remanejado para função que não dependa da habilitação profissional para ser executada.

Por fim, podemos dizer que, eventual extensão dos efeitos da norma prevista na alínea “m”, do art. 482 da CLT, estaria em dissonância com o princípio do *in dubio pro operário*, segundo o qual sendo possível mais de uma interpretação do texto da lei trabalhista, optar-se-á, por aquela que for mais benéfica ao trabalhador. Por isso, as normas que causem prejuízos ao empregado devem ter aplicação mais restrita o possível, ainda mais se pela análise literal da norma não subsistir qualquer menção à sua aplicação em determinada situação.

Sobre o assunto leciona Cassar (2015), que o princípio, do *in dubio pro operário*, no corolário do princípio da proteção ao trabalhador, recomenda que o intérprete deve optar, diante de uma norma que comporte múltiplas interpretações, por aquele que for mais favorável ao trabalhador, tendo em vista que se trata da parte mais fraca da relação. No caso em epígrafe quando emergir dúvidas acerca da aplicação da norma, optar-se-á por aquela que beneficiar o empregado.

Finda a análise do assunto objeto do item, pode-se dizer em resumo, que pelo texto da alínea “m”, do art. 482 da CLT a única causa possível de demissão por justa causa em função da perda da habilitação ou dos requisitos legais necessários para o exercício da profissão, é aquela decorrente de conduta dolosa do empregado, de modo que se o resultado decorreu de conduta culposa deste, não poderá penalizá-lo com a justa causa.

Impor tal penalidade seria desproporcional à conduta praticada pelo empregado, que agiu de modo involuntário e inconsciente, pois não tinha a vontade, nem assumiu o risco de produzir o resultado naturalístico. Ademais, a imposição da justa causa nesses casos, seria uma interpretação extensiva do texto da lei que afrontaria o princípio do *in dubio pro operário*, pelo qual havendo a possibilidade de múltiplas interpretações legais, priorizar-se-á aquela que mais favoreça o trabalhador.

Alerta-se, outrossim, que a impossibilidade de demissão por justa causa pela prática de conduta culposa pelo empregado, que veio a desencadear a perda da habilitação ou dos requisitos legais necessários para o exercício das funções contratadas, pelos motivos outrora discutidos, não impede que o empregador adote outros recursos, como a rescisão antecipada do contrato de trabalho sem justa causa, com o pagamento das verbas rescisórias devidas, ou o remanejamento do profissional para área que não dependa das qualidades que perdeu.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como abordado na pesquisa, a atividade laborativa existe desde a pré-história, tendo nos primórdios dos tempos a função de sobrevivência do indivíduo. Com o tempo, em função de mudanças significativas nos aspectos pontuais da vida humana, ocorreu a necessidade de ressignificação do conceito de trabalho. A CLT foi de suma importância para o direito do trabalho no Brasil, pela sua influência e técnica reveladas, contudo, com os novos ideais trabalhistas a mesma se tornou obsoleta, surgindo a necessidade de modernização das leis trabalhistas.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, surgiu um novo modo de demissão por justa causa, pela perda da habilitação ou dos requisitos necessários para a execução dos serviços, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Não se pode olvidar que a perda de tais elementos por conduta a que o empregado deu causa torna inviável a permanência do vínculo de emprego.

A par disso, questionou-se na pesquisa a possibilidade de aplicação do mesmo preceito para a hipótese de perda da habilitação ou dos requisitos necessários para o exercício da profissão, por conduta culposa do empregado. Percebeu-se que no caso do parágrafo anterior o empregado praticou algum feito de forma voluntária que fez com que perdesse a habilitação para o exercício da profissão pelo qual fora contratado, ao passo que no segundo caso, o empregado perde a habilitação de forma involuntária, ou seja, não tinha interesse em praticar o fato que desencadeou a perda dos elementos necessários ao exercício da profissão.

Conforme apurado, não se pode penalizar o empregado com a pena máxima prevista na legislação trabalhista, por conduta praticada de forma involuntária. É certo que este não poderá mais exercer a função que dependa da habilitação ou dos requisitos perdidos, até porque, se a executasse estaria cometendo crime, mas não poderá ser demitido por justa causa pela prática de conduta culposa, existem outros métodos para se afastar o empregado da profissão que está impedido de executar, como o remanejamento para outra função ou a demissão sem justa causa.

Enfim, em caso de perda da habilitação ou dos requisitos necessários para o exercício da função contratada, por ato culposos do empregado, não poderá ser ele demitido por justa causa. Alcançada a solução do problema da monografia, tem-se, outrossim, por satisfeitos, os objetivos da pesquisa.

Aferiu-se que o direito do trabalho é o ramo do direito privado que resguarda a relação entre empregado e empregador, sendo a Consolidação das Leis do Trabalho o instrumento normativo de maior relevância para regulamentar essa relação. Devendo em todo o caso ser assegurada a dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho.

Quanto a extinção de contrato de trabalho por prazo indeterminado, foi apurado que existem seis formas principais, são elas: a dispensa sem justa causa, a dispensa por justa causa, o pedido de demissão, a rescisão indireta, a rescisão por culpa recíproca e a rescisão por acordo entre empregado e empregador. A dispensa por justa causa, que mais importou à pesquisa, é aquela que decorre de falta grave cometida pelo empregado, sendo os motivos discriminados no art. 482 da CLT, destes destacou-se a dispensa por justa causa motivada pela perda da habilitação ou dos requisitos necessários para o exercício da profissão, decorrentes de conduta dolosa do empregado.

Após o estudo dessa nova modalidade de demissão por justa causa, prevista na alínea “m” do art. 482, introduzida pela Lei nº 13.467/2017 da CLT, verificou-se a impossibilidade da aplicação da mesma punição ao empregado que age de forma culposa, chegando ao retro mencionado solução ao problema monográfico.

Diante disso, considera que não poderia ter alcançado resultado diverso, tendo em vista que agindo o empregado de maneira culposa, não poderia sofrer com penalidade tão grave, como a dispensa por justa causa, na qual perderia grande parte de seus direitos trabalhistas. Ademais, a eventual consideração da justa causa aos casos de perda da habilitação ou dos requisitos necessários ao exercício da profissão, estaria em desacordo com a vontade do legislador, que cuidou de deixar de forma expressa que apenas as condutas dolosas ensejam a justa causa.

Salienta-se, outrossim, que o estudo outrora realizado contribuirá sobremaneira para o esclarecimento do alcance da nova modalidade de justa causa, prevista na alínea “m” do art. 482 da CLT, especialmente a empregados e empregadores que eventualmente passem pela situação estabelecida no dispositivo, assim como, para o desenvolvimento de outras pesquisas na mesma área de conhecimento.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Thais. **A nova demissão por justa causa**. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <<http://thaisgibin89.jusbrasil.com.br/artigos/496272193/a-nova-demissao-por-justa-causa>> Acesso em: 21 abr. 2019.

ANDREUCCI, Ricardo Antônio. **Manual de Direito Penal**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BATISTA, Cunha. **Perda da habilitação profissional gera demissão por justo motivo?**. 2018. Disponível em: <<http://cunhabatista.com.br/blog/perda-da-habilitacao-profissional-gera-demissao-por-justo-motivo/>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

BADIÃO, Habib Tamer Elias Merhi. **Justa Causa Trabalhistas**: procedimentos administrativos e judiciais na apuração. 6 ed. Brasília: Consulex, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Decreto Lei nº 3.688 de 03 de outubro de 1941**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm>. Acesso em: 24 abr. 2019.

_____. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 nov. 2018.

_____. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 17 nov. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010320-58.2015.5.15.0126**. Relator: Lourival Ferreira dos Santos. 5ª Câmara, DJe:11/07/2018. JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/599958226/recurso-ordinario-trabalhista-ro-103205820155150126-0010320-5820155150126?ref=serp>>. Acesso em: 27 abr.2019.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR. Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Método, 2015.

CISNEIROS, Gustavo. **Manual de Prática Trabalhista**. 2 ed. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: LTr, 2017.

FIGUEIREDO, Thiago da Silva. **Considerações sobre a demissão por justa causa**. 2012. Disponível em: < <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/consideraassauessobreademissapoporjustacausa.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2019.

FONSECA, Rafaela Mariana de Souza. **Uma nova justa causa**. 2018. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/64835/uma-nova-justa-causa>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

HECKE, William Martin. **Cessaçã do contrato de trabalho por justa causa**. Curitiba, 2018. Disponível em: < <https://www.unicuritiba.edu.br/images/tcc/2018/dir/WILLIAM-MARTIN-HECKE.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2019.

HERZMANN, Edgar. **Reforma Trabalhista: O que muda com as alterações da Lei 13.467/2017 e as principais implicações na vida do empresário**. Disponível em: < <https://sebraers.com.br/wp-content/uploads/2018/08/e-book-reforma-trabalhista.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2019.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MASSON, Cleber. **Código Penal Comentado**. 2 ed. São Paulo: Método, 2014.

MELO, Neuza Vaz Gonçalves de. **Manual do Empregador**. 2 ed. Goiânia: AB, 2000.

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Manual de Direito Penal**. 22.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26 ed. São Paulo: LTr, 2000.

NETO, Gustavo Adolpho Vogel. **Curso de Direito do Trabalho:** legislação, doutrina e jurisprudência. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PEREIRA, Leone; ORSI, Renata. **Reta final OAB conteúdo complementar:** Reforma Trabalhista. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho: Esquematizado.** 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho.** 20 ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SILVA, Guilherme Alfredo da. **Reforma Trabalhista:** nova modalidade de demissão por justa causa. 2017. Disponível em: <<http://www.biason.com.br/files/publicacoes/f2217062e9a397a1dca429e7d70bc6ca.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2019.

SILVA, Luiza Santa Cruz. **A justa causa por desídia do empregado como fundamento para a rescisão do contrato de trabalho.** Manaus, 2017. Disponível em:<<http://www.ulbra.br/upload/d4ad2ff50cdf926b6cb116bc98fa338c.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2019.

SILVA, Cristiane. **Perda da Habilitação para o Exercício Profissional, nova modalidade de dispensa por justa causa.** 2018. Disponível em:<<https://cristianegsilva.jusbrasil.com.br/artigos/545026374/perda-da-habilitacao-para-o-exercicio-profissional-nova-modalidade-de-dispensa-por-justa-causa>>. Acesso em: 21 abr. 2019.

STEELE, Luiza. **Delito novo.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 23, n. 5574, 5 out. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/69435>>. Acesso em: 24 abr. 2019.