

Do Término ou Extinção do Contrato de Trabalho

Em casos de justa causa

RESILIÇÃO

É a manifestação unilateral ou bilateral da vontade entre as partes para o término do contrato de trabalho. A CLT vai tratar das modalidades de rescisão, mas são hipóteses distintas.

RESOLUÇÃO

Como alude o doutrinador Renato Saraiva, é o objeto deste resumo agora. São modalidades pelo qual o contrato de trabalho é extinto em virtude de um ato faltoso de uma falta grave ou justa causa promovida pelo empregador ou empregado. Se o ato faltoso é **promovido pelo empregado**, enseja a dispensa **por justa causa**, entretanto se o empregador cometer um ato faltoso que descumpra com as garantias dos direitos do contrato de trabalho, nós temos uma **dispensa indireta** (como se o empregador tivesse mandado o laborante embora, mas ele não fala nada), pois ele não manifesta a sua vontade de forma direta a sua decisão.

Também a resolução pode se dar em razão de culpa recíproca que ocorre simultaneamente quando ambas as partes cometem atos que, por si só, já seriam suficientes para a resolução do contrato.

Essas modalidades de resolução contratual estão taxativamente previstas em lei e também tem fulcro na doutrina e jurisprudência. Vejamos:

O artigo 482 da CLT trata dos atos faltosos que ensejam razão a uma justa causa cometida pelo empregado sendo elas: A) Ato de improbidade cometido pelo empregador: etimologicamente a palavra tem origem do latim *improbitas* que indica um ato antiético dando origem a um ato moralmente incorreto, desleal, desonesto (improbo) que provoca um dano patrimonial à empresa ou a terceiro, como exemplo, furto de mercadoria, falsas informações para se obter algum benefício (vale transporte); B) Incontinência de conduta e mau procedimento, a primeira trata de conduta que implica efetivamente em uma ofensa moral que diz respeito à aspectos sexuais, pois é um comportamento desregrado, imoderado ligado ao tópico sexual. Por exemplo, o laborante pra mostrar a sua masculinidade canta todas as meninas ou “meninos” do trabalho. O segundo é uma ofensa ao conjunto de normas morais e todos os outros tipos de ofensa, excluindo apenas a sexual, como exemplo, pessoa que vive proferindo palavrões durante o período de trabalho, outro exemplo, aquele que vive oferecendo e cobrando produtos que já foram vendidos por ele fazendo com que atrapalhe na sua produtividade; D) Condenação criminal do empregado passada em julgado, caso não tenha havido a suspensão da execução penal; E) Desídia no desempenho das respectivas funções: é um comportamento desleixado no descaso do empregado para com as obrigações pela qual assumiu no contrato, p. ex.: Aquele laborante que chega atrasado, faltas injustificadas reiteradas vezes, baixa produtividade, etc.; F) Embriaguez habitual ou em serviço: sendo alcoólica ou não. Mesmo tendo ocorrido uma vez no local de trabalho, conforme a doutrina e jurisprudência já pode ser uma causa para a resolução contratual. Agora a embriaguez habitual fora do local de trabalho só enseja a resolução caso venha a produzir prejuízo na produtividade laboral; G) Violação de segredo da empresa: quando tal atitude vier a causar

algum prejuízo; H) Ato de indisciplina ou de insubordinação: em ambos os casos temos o descumprimento a uma determinação às ordens transmitidas pelo empregador. Distinção entre um e outro: a indisciplina enseja “desobediência” em não cumprimento a uma ordem genérica passada à todos os empregados, por exemplo, não fumar, mas o empregado vai lá e fuma. Já na insubordinação refere-se em desobediência a uma ordem direta, individualizada, específica que lhe fora passada; I) Abandono de emprego: implica no não comparecimento do empregado na empresa para o cumprimento de suas obrigações contratuais e revela a intenção do empregado em forma expressa ou tácita em não comparecer mais ao trabalho. Presumisse abandono de emprego diante de uma ausência injustificada de 30 dias do serviço. O empregado caso tenha provas consistentes de que o empregado aderiu a outro emprego e presta serviços no mesmo horário que prestava para ele, está aí provado o abandono, e nessas circunstâncias pode gerar antes dos 30 dias a resolução contratual, como dispõe a súmula 32 do TST; J) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou alheia, por exemplo, injúria, calúnia, difamação ou agressão física contra qualquer pessoa no local de trabalho; K) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem. Nesta hipótese as ofensas morais ou físicas são dirigidas contra o empregador ou superior hierárquico; L) Prática constante de jogos de azar, desde que provoque efeitos negativos na execução do contrato de trabalho; O parágrafo único deste artigo 482 da CLT trata da hipótese de resolução do contrato de trabalho por justa causa não mais recepcionado pela CF de 1988, ao cometimento pelo empregador de atos atentatórios à segurança nacional.

DISTRATO

Esta é outra modalidade que será discorrida em um momento mais oportuno.

Referências:

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho. 15ª Ed. São Paulo: método, 2013.

CF.

CLT.