

**UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ.
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS.
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO.**

**PERDA DA HABILITAÇÃO PROFISSIONAL COMO JUSTA CAUSA
TRABALHISTA**

MARCIO ROGERIO DE SOUZA

MARINGÁ – PR
2018

MARCIO ROGERIO DE SOUZA

**PERDA DA HABILITAÇÃO PROFISSIONAL COMO JUSTA CAUSA
TRABALHISTA**

Artigo apresentado para o curso de graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Me. Tatiana Richetti.

MARINGÁ – PR

2018

MARCIO ROGERIO DE SOUZA

**PERDA DA HABILITAÇÃO PROFISSIONAL COMO JUSTA CAUSA
TRABALHISTA**

Artigo apresentado para o curso de graduação em Direito da UniCesumar – Centro
Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em
Direito, sob a orientação do Prof. Me. Tatiana Richetti.

Aprovado em: _____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

PERDA DA HABILITAÇÃO PROFISSIONAL COMO JUSTA CAUSA TRABALHISTA

Marcio Rogerio de Souza

RESUMO

A justa causa é umas das maiores penalidades em que o empregador pode penalizar o empregado. Embora o empregado seja parte vulnerável em um contrato de trabalho a Consolidação das Leis do Trabalho a (CLT) tenta realizar o equilíbrio contratual junto com os sindicatos e os órgãos públicos. Para que haja paridade nesta relação, o empregador pode punir atos extremos com a justa causa, que nada mais é que rescisão contratual por cometimento de uma falta grave que é um rol taxativo junto à CLT, onde o colaborador perde alguns direitos. O artigo 482 da CLT elenca quais são os atos considerados como justa causa. A reforma trabalhista através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 inclui mais uma motivação para justa causa que é a seguinte: “m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.”. Traz então a possibilidade de aplicação em diversas áreas esta justa causa, abrangendo inclusive a categoria dos motoristas profissionais. Ocorre que esta nova hipótese, por não ser suficientemente clara, e extremamente nova, deixa lacunas, as quais precisam ser minuciosamente analisadas a fim de não ensejar futuras reclamações trabalhistas. Primeiramente, será preciso verificar se a conduta praticada pelo empregado se enquadra ou não no conceito de dolo, pois há esta necessidade. E é algo que será motivo de ainda de jurisprudência, doutrina, súmulas e julgados. Entretanto ao exemplo do motorista profissional que perde a habilitação por multas há dolo sim, pois ele é habilitado e tem conhecimento do CTB e das velocidades das vias, neste caso comete a multa por dolo no caso de excesso de velocidade.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Rescisão contratual. Justa causa.

LOSS OF PROFESSIONAL ENABLING AS A FAIR CAUSE OF WORK

Marcio Rogerio de Souza

ABSTRACT

The just cause for dismissal is one of the biggest penalties in which employee can be penalized by the employer. Although the employee is a vulnerable part of a labour contract, the Consolidation of Brazilian Labour Laws (CLT) attempts to strike a balance between the trade unions and public agencies. Trying to find the balance, the employer can punish extreme acts with just cause, which is nothing more than contract termination for committing a serious fault which is exhaustive to the CLT, where the employee loses some rights. Article 482 of the CLT states what acts are considered as just cause. The labour reform through Law 13.467 of July 13, 2017, includes one more motivation for just cause that is: "m) deactivate driving license or not attend the requirements established in law for the exercise of the profession, as a result of willful misconduct of the employee. " This law can impact a wide variety of areas, including the professional drivers. This situation is not sufficiently clear and extremely new, therefore, this leaves gaps, which need to be investigated to avoid future labour claims. Firstly, it will be necessary to verify if the concept of malice applies to employee's behaviour: this is the main point and leads to a lot of discussions in the light of jurisprudence, court doctrine, binding precedent, and the common law. However, for example, there is malice when the driver's license of the professional driver is deactivated because of traffic tickets, because the professional driver gets his drives license and has knowledge of the CTB (Brazilian Traffic Code) and the road speeds limits.

Keywords: Contract of work. Contractual termination. Just cause.

1 INTRODUÇÃO:

A justa causa é umas das maiores penalidades em que o empregador pode punir o seu empregado. Para punir com a justa causa o empregador tem um rol taxativo segundo a CLT em seu artigo 482, onde o colaborador perde o direito de receber:

- Férias proporcionais com o adicional de 1/3, antes de completar um ano de registro;
- 13º salário;
- Aviso prévio indenizado;
- O saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a multa de 40% sobre o (FGTS);
- E o Seguro desemprego.

O artigo 482 da CLT elenca quais são os atos considerados como falta grave para se dar a justa causa. Os atos são os seguintes:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Entretanto a reforma trabalhista através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 inclui mais uma motivação para justa causa que é a seguinte: m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

A lei em questão começou a vigorar somente em 11/11/2017, ou seja, é uma lei muito recente, por isto este presente artigo tem como objetivo abranger uma pesquisa sobre a inserção do artigo (m) da lei. Existe no momento pouco assunto, doutrina, jurisprudência, sumulas, julgados a esse respeito, e sim grandes questionamentos. Por isso daremos um posicionamento mais ideal ao caso de acordo com o entendimento majoritário.

2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO:

O primeiro tipo de trabalho que temos conhecimento foi a escravidão, mesmo que seja desprezível até mesmo seu mencionamento. MARTINEZ.L. Reforma Trabalhista Entenda o que Mudou.São Paulo. 2Ed. Pág 46 2018.Saraiva.).

A segunda menção de trabalho é a servidão, na ideologia feudalista, onde os nobres feudais davam proteção militar, política, e parte dos frutos da terra para os servos que eram obrigados a trabalhar na lavoura, ou seja, uma escravatura remunerada. (OLIVEIRA.S.K.F. A Construção História do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil e seus Desdobramentos no modelo Trabalhista Brasileiro Pós-Industrial. 2018. 15 ed. pág. 3. Ed Saraiva).

Já Sérgio Pinto Martins, Direito do Trabalho. pag. 47, 2018, ed. 34, Ed Saraiva menciona o terceiro tipo de trabalho:

Num terceiro plano, são encontradas as corporações de ofício, em que existiam três personagens: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Havia nessa fase da História um pouco mais de liberdade ao trabalhador; os objetivos, porém, eram os interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores.

Nesse terceiro momento, começaram a surgir as indústrias e há menções na história que os trabalhadores ainda eram vendidos ou comprados como escravos, porém trabalhavam como servos, em troca de algo e sem direitos. (MARTINS, P. S. Direito do Trabalho. 34 ed. 2018. Saraiva. Pág. 49)

Em 1789 com a Revolução Francesa, extingue-se as corporações de ofícios. Tal revolução foi um marco na história da humanidade, pois ela pôs fim ao sistema absolutista e aos privilégios da nobreza, além de que a sociedade ganhou mais autonomia e seus direitos sociais passaram a ter máxima relevância. A vida dos trabalhadores melhoraram drasticamente. (BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTR, 2009.pág. 30).

Logo após veio a revolução industrial com o surgimento das máquinas que poupava muito o trabalho humano e em seguida surge a máquina a vapor. Nesta fase da história o trabalho foi transformado em emprego, onde o trabalhador prestava sua mão-de-obra em troca de uma remuneração. E o Estado começava a querer interferir nas relações de trabalho que ainda com certas (MARTINS, P. S. Direito do Trabalho. 34 eds. 2018. Saraiva. Pág. 54)

A partir do término da Primeira Guerra Mundial, surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho. A primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917.

Conforme DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. 17 Ed. São Paulo. 2018. Saraiva daí em diante as constituições dos países começaram a tratar do tema Direito do Trabalho. Surge em 1919, o Tratado de Versalhes, prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Em 1948 é instituída a Declaração Universal Dos Direitos do Homem. Já no Brasil não com muita diferença o início do trabalho, surgiu com a escravidão que foi abolida em 1888, pela Princesa Isabel A constituição de 1824 aboliu as corporações de ofícios. Em 1847 há o início do trabalho assalariado, ou seja, relação de trabalho é criada, mais o trabalhador continua sendo um escravo assalariado, e no decorrer do tempo direitos e mudanças são adquiridas lentamente. Somente a partir da Segunda Guerra Mundial é que o Brasil impulsiona o direito do trabalho. Em 1940, o presidente Getúlio Vargas criou as primeiras leis trabalhista.

No dia 1 de Maio de 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que trouxe um marco no trabalho humanitário e o então presidente ficou conhecido como o “pai dos pobres”. A Constituição de 1946 traz mais direitos revolucionários. outros direitos como a participação nos lucros das empresas. Daí em diante o direito do trabalho começou a caminhar, embora muito lentamente. Com a Constituição de 1988 as leis do trabalho realmente começaram a caminhar dignamente, embora atualmente ainda exista indícios e fatos de trabalhos escravos ou análogos até os dias atuais. E com isto surgiram a

formalização dos contratos de trabalho. (DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. 17 Ed. São Paulo. 2018. Saraiva. Passim).

3 DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO:

A figura do contrato de trabalho surgiu juntamente ao desenvolvimento do Direito do Trabalho. Sendo em meados do século XIX, durante a Revolução Industrial (EITE.B.H.C. Curso de Direito do Trabalho. 16Ed. São Paulo.2018. pág. 85. Saraiva).

Neste meio surgiu então o Direito Individual do Trabalho, área esta que estuda o contrato individual do trabalho e as regras normativas ou legais a ele aplicáveis. Em 1930, foi instaurado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, responsável por expedir decretos envolvendo matérias como trabalho das mulheres, salário mínimo e regulamentação de profissões. Em 1934, foi promulgada a primeira Constituição a reger normas trabalhistas, garantindo, dentre outros direitos, a isonomia salarial, a liberdade sindical, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal e a proteção ao trabalho das mulheres e menores. (MARTINS, P. S. Direito do Trabalho. São Paulo. 34 ed. Pág 78 2018. Saraiva.).

O governo percebeu então a necessidade de criar normas de trabalho e dessa maneira, em 1943 foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)” (DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. 17 Ed. São Paulo. 2018. Saraiva. pág. 52).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) disponibiliza um título exclusivo para o contrato individual de trabalho, o qual é conceituado em seu artigo 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 12 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 296).

Faz-se, portanto, necessário correlacionar contrato individual de trabalho às definições de empregado e empregador. De acordo com a CLT:

Art. 2º - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 2011, p.239)

O empregado é então a pessoa física, que presta serviço de natureza contínua, que cumpre ordens determinadas pelo empregador em decorrência do seu contrato de trabalho, mediante um salário que este percebe. Este por sua vez o empregador, é pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade, que paga a remuneração do empregado pelo trabalho prestado e que possui poder diretivo da empresa e sobre o empregado. (DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. 17 Ed. São Paulo. 2018. Pág 99 Saraiva).

Vale a pena falar sobre a subordinação que é um elemento essencial do contrato de trabalho, caracterizada pela obrigação do empregado em observar as regras criadas pela lei , pelas convenções, pelos acordos e pelo empregador quanto o seu período dentro da empresa, ou fora dela nos home offices para que seja executada a prestação de serviços, provando que o empregador tem o poder diretivo e coerção e de poder sobre o empregado (BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5 eds. Pág 271 São Paulo: LTR, 2009.).

O contrato individual de trabalho pode ser informal, mais na sua maioria para respaldo de ambas as partes é formal e de característica intuitu personae, ou seja, entre o empregador e determinado empregado, ou seja, aquele empregado, uma vez que só pode ser prestado pelo empregado (KUBOTA, L. C.; MILANI, D. N. Indústria de Tecnologia da Informação e Comunicação. SEBRAE. Biblioteca On-Line. Disponível: <<http://www.biblioteca.sebrae.com.br/>>. Acesso em: 30 set. 2018. Referências na Web)

4 REQUISITOS E ESPÉCIES DO CONTRATO DE TRABALHO SUBORDINADO:

Os empregadores começaram a formalizar o vínculo empregatício por meio de um contrato seja ele escrito ou falado, embora atualmente a maneira mais usual é a escrita no intuito de proporcionar mais segurança, confiabilidade, provas e a proteção de ambas as partes. É através do contrato de trabalho que definidas as obrigações, os deveres e os acordos sobre todas as condições de trabalho. O artigo 442 da CLT define o conceito de contrato de trabalho: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego”. (LEITE.B.H.C. Curso de Direito do Trabalho. 16Ed. Pág 125 São Paulo.2018. Saraiva).

Conforme o artigo Art. 468 da CLT, “nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

Para que um contrato de Trabalho tenha validade e o respaldo jurídico é preciso que nele contenha alguns requisitos básicos:

Continuidade – O trabalho deve ser prestado com continuidade ou esporadicamente.

Subordinação – O empregado exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. Essa subordinação pode ser econômica, técnica, hierárquica, jurídica ou até mesmo social, mesmo nos teletrabalhos ou home offices.

Onerosidade – O contrato de trabalho é remunerado, pois o empregado deve receber salário pelos serviços prestados ao empregador.

Pessoalidade – O Contrato de trabalho é “*intuitu personae*”, ou seja, o empregado não pode fazer-se substituir por outra pessoa. (DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. 17 Ed. São Paulo. 2018. Saraiva).

Os principais tipos de Contrato de Trabalho são:

- Contrato por Tempo Determinado;
- Contrato por Tempo Indeterminado;
- Contrato Temporário;
- Contrato de Aprendizagem;
- Contrato de Trabalho Intermitente; (MARTINS, P. S. Direito do Trabalho. São Paulo. 34 ed. 2018. Saraiva).

Vale deixar claro que além da formalização do contrato de trabalho empregador tem a obrigação o dever de anotar tudo na CTPS do empregado, todas as alterações contratuais existentes ao longo da vigência deste. (MARTINEZ.L. Reforma Trabalhista Entenda o que Mudou. São Paulo. 2Ed. Pág 258 2018.Saraiva).

4.1 Contrato de trabalho por prazo determinado:

O contrato individual de trabalho poderá ser elaborado entre o empregado e o empregador de forma tácita ou expressamente, ou seja, de forma verbal ou escrita e por prazo determinado ou indeterminado embora iremos abordar agora neste tópico o contrato

individual de trabalho por prazo determinado: (BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: pág. 58 LTR, 2009).

O artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Antigo parágrafo único renumerado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência. (Parágrafo acrescentado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele que já descreve o seu período de início e o seu período de fim da relação contratual. Sua duração legal tem limitação de dois anos, podendo ser renovado por mais uma única vez dentro deste prazo de dois anos para que não se torne um contrato indeterminado. Se ocorrer mais de uma prorrogação, passam a vigorar as normas da CLT prevista para os contratos por prazo indeterminado. Esta modalidade de contrato pode ser utilizada em apenas três situações distintas. E a Lei n.º 9.601/98 cita como hipóteses para este tipo de contratação 1. Atividades temporárias (período transitório ou sazonal), transitórias 2. (Execução de uma obra específica) 3. O contrato de experiência (prazo máximo de 90 dias). (MARTINS, P. S. Direito do Trabalho. São Paulo. 34 ed. 2018. Pág 87 Saraiva).

Cada tipo de contrato individual por prazo determinado possui tempo de duração, o qual, por força do artigo 445, da CLT, não pode ultrapassar dois anos. Caso contrário, tornar-se-á em contrato por prazo indeterminado. Ao término do contrato de trabalho por prazo determinado, o trabalhador terá direito às seguintes verbas rescisórias: férias acrescidas de 1/3 proporcional ao período do contrato de trabalho; gratificação natalina proporcional e liberação dos depósitos existentes em sua conta do FGTS. A diferença no contrato por tempo indeterminado está que no contrato por prazo determinado o colaborador não tem direito ao aviso prévio e a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, mais pode sacar o FGTS. Se extinto o contrato de prazo determinado antecipadamente por iniciativa do empregador o empregado receberá todas as verbas rescisórias pertinentes, além da indenização prevista no art. 479, da CLT, cujo valor corresponde à metade dos salários que seriam devidos até o término normal

do contrato. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 12 ed. São Paulo: pág. 97 Revista dos Tribunais, 2011).

Para evitar a contratação só por tempo determinado, e a empresa lesar o governo e o empregador a lei impede e pede um prazo de no mínimo seis meses entre um contrato e outro entre a mesma empresa. Caso esse limite seja desrespeitado ocorre a contratação tácita por tempo indeterminado. (BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 5 ed. Barueri, SP: Manole, pág. 200).

4.2 Contrato por Tempo Determinado:

Os contratos de trabalho por tempo indeterminado são cada vez mais frequente e estão abrangidos através da CLT também. Este tipo de contrato de trabalho é aquele que não tem uma duração para pôr fim na relação de trabalho e ele somente cessa através de algumas formas previstas em lei, E ele tem os direitos abaixo senão desligado por justa causa:

Férias e 1/3 sobre as férias;13 ° salário; Saque do FGTS quando a dispensa for sem justa causa; Multa de 40% sobre o FGTS quando a dispensa for sem justa causa; Seguro desemprego se despedido sem justa causa; (LEITE.B.H.C. Curso de Direito do Trabalho. 16Ed. São Paulo.2018. pág. 198 Saraiva. - Passim).

4.3 Contrato Temporário:

Trabalho temporário é aquele que é realizado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma determinada empresa funcionários que ele contrata e presta serviços para ela, dentro desta outra empresa. (BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. Pág. 125. 5 ed. São Paulo: pág. 92 LTR, 2009).

Ou seja, é comumente usado para substituir pessoal permanente, em períodos de férias, afastamentos, licenças, ou demandas complementares previsíveis ou imprevisíveis, como aumento da linha de produção em datas festivas, como Páscoa, Natal, entre outros. A contratação de temporários é obrigatoriamente feita por intermédio de uma Empresa Especializada (ETT – Empresa de Trabalho Temporário), homologada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, sendo esta a grande diferença em relação à contratação de efetivos. O contrato de trabalho temporário pode durar até 180 dias, consecutivos ou não, prorrogáveis por mais 90 dias, consecutivos ou não. Após o término deste período, a empresa só poderá contratar o mesmo temporário após um intervalo de 90 dias. (SILVA .M.B.H Comentários à

Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017. Artigo por Artigo. Pág. 352. 1 ed . São Paulo. Revista dos Tribunais. 2018)

O funcionamento da empresa de trabalho temporário está condicionado a prévio registro no órgão específico do Ministério do Trabalho. A Lei 13.429/2017 dispõe que o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. Pág. 177 São Paulo: LTR, 2009).

A empresa tomadora de serviços, não gera vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. Com a publicação da Lei 13.429/2017 (que alterou a Lei 6.019/74), o contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, deverá obedecer ao seguinte critério em questão de prazo: Prazo do Contrato: 180 dias, consecutivos ou não sendo o máximo (BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: pág. 125 LTR, 2009).

A empresa que pede a terceirização temporária é subsidiariamente responsável pelo empregado contrato até judicialmente, e isto está disposto no art. 31 da Lei 8.212/1991.

Não se aplica ao trabalhador temporário, o contrato de experiência previsto no parágrafo único do art. 445 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O trabalhador temporário tem os mesmos direitos do trabalhador por prazo indeterminado, somente não tem direito ao aviso prévio e a multa dos 40 % sobre o fundo de garantia, e tem ainda estabilidade de acordo com a lei 8213/91 em seu artigo 18 sobre acidentes de trabalho, ou indenização por 12 meses, como estabilidade para a grávida até 5 meses após o parto. (DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. Passim 17 Ed. São Paulo. 2018. Saraiva).

Caso a empresa queira reencontrar o funcionário novamente após seu desligamento deve respeitar prazo de 6 (seis) meses ininterrupto para não gerar vínculo empregatício por contrato determinado. E caso a empresa queria contratar o empregado temporário não se pode fazer contrato de experiência. (KUBOTA, L. C.; MILANI, D. N. Indústria de Tecnologia da Informação e Comunicação. SEBRAE. Biblioteca On-Line. Disponível: <<http://www.biblioteca.sebrae.com.br/>>. Acesso em: 30 set. 2018. Referências na Web)

4.5 Contrato de Aprendizagem:

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, formal e com prazo determinado, que nunca pode ser superior a 2 (dois) anos em, e que o aprendiz tenha idade

mínima maior que quatorze anos e menor que 24 anos, e esteja cursando uma formação profissional/acadêmica em sua área de especialidade, deve ainda estar inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional, escola de ensino médio, fundamental ou superior, pós graduação e o trabalho deve ser compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. (BARROS, passim Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: LTR, 2009) e (arts. 3º do Decreto nº 5.598/05 e 428, caput da CLT).

A idade máxima e mínima para o contrato de aprendizagem não é aplicada para pessoas com deficiência (DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. Pág. 85 17 Ed. São Paulo. 2018. Pág 85. Saraiva).

A jornada de trabalho do aprendiz é de no máximo de 6 (seis) horas diárias podendo em alguns casos ser prorrogadas por mais 2 horas. A empresa tem o dever a obrigação de dispensá-lo em semana de provas em horas que dê para este estudar. (LEITE.B.H.C. pág. 25 Curso de Direito do Trabalho. 16Ed. São Paulo.2018. Saraiva.)

As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares. Lei 10.097/00.

É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei nº 7.418/85, que institui o vale-transporte.

O contrato de aprendizagem extinguir-se-á quando o aprendiz completar 24 anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- b) falta disciplinar grave;
- c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- d) a pedido do aprendiz.

(BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 12 ed. São Paulo: passim Revista dos Tribunais, 2011).

Outras características no contrato de trabalho com menores:

São proibidos de trabalhar no horário das 22:00 as 05:00 (considerado como horário noturno);

É lícito ao menor firmar recibos de pagamentos, mas a rescisão deverá ter a representação dos pais ou responsáveis legais;

Proibido o trabalho em local perigoso ou insalubre

Vetado o desempenho de atividades fora de suas condições psíquicas, morais e braçal

Mesmo que o menor fique afastado para cumprimento de serviço militar e não receba nenhum vencimento da empresa, deverá ter seu FGTS depositado mês a mês.(DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. 17 Ed. Passim São Paulo. 2018. Saraiva).

A contratação de aprendiz, se torna obrigatória para empresas que tenham acima de 7 funcionários, excluindo-se as empresas ME, EPP e Optantes pelo Simples Nacional, ao qual a contratação torna-se facultativa e isenta dos benefícios fiscais. (MARTINS, P. S. Direito do Trabalho. São Paulo. pág. 87 34 ed. 2018. Saraiva).

4.6 Contrato de Trabalho Intermitente:

O Contrato de Trabalho Intermitente é uma nova modalidade de contratação do trabalhador, expressamente prevista na Lei da Reforma Trabalhista. Considera-se como intermitente o Contrato de Trabalho em que à subordinação não é contínua, e há alternância de períodos da prestação de serviço, ou seja, há períodos em que o contratado fica em inatividade. Explicando mais detalhadamente este tipo de serviço é aquele em que o empregador tem a possibilidade de contratar trabalhadores para prestar serviços somente quando convocados. É o caso, por exemplo, de funções como garçom, músico ou recepcionistas de eventos, cuja demanda por trabalho se dá em ocasiões. A convocação deve ser realizada se possível, por escrito, mais atualmente é aceito a convocação feita via WhatsApp, e-mail ou contato telefônico. Caso o trabalhador aceite a convocação e não vá trabalhar ou cancele de última hora o trabalho oferecido, a parte responsável pelo cancelamento terá que pagar 50% do valor acordado a título de multa. (JUNIOR.S.U.A. Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017. 1 Ed. São Paulo. Rideel. Passim).

A Medida Provisória 808/2017 alterou o art. 452-A da CLT, estabelecendo que o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva.

A contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei. Assim como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados o empregado tem direito de usufruir, de um mês de férias. (Medida Provisória 808/2017).

Nos termos do art. 444 da CLT e da Portaria MTB 349/2018, é facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:

I locais de prestação de serviços;

II turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;

III formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;

IV formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados.

5 FORMAS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A extinção de contrato de trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, está no Título IV, Capítulo V, dos artigos 477 a 486, essas formas se dão de variadas formas que iremos analisar:

5.1 Extinção por Decisão do Empregador

A legislação brasileira permite que o empregador possa dispensar seu funcionário quando bem lhe quiser, mesmo que seja sem em justo motivo, somente se atentando nos casos de empregados que possuam estabilidade de emprego. No caso de um desligamento sem justa causa, é de direito o empregado receber verbas rescisórias a seguir relacionadas; férias e um terço sobre as férias aviso prévio; férias proporcionais; 13º salário proporcional; levantamento dos depósitos do FGTS; multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. Mais a empresa ainda pode mandar embora o funcionário por justa causa. Essa dispensa tem suas hipóteses elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, em razão do empregado ter cometido falta grave, sendo um rol taxativo. Mas para que essa demissão por justa causa ocorra é preciso que alguns princípios sejam respeitados:

A) Princípio da Legalidade: Para que a justa causa seja aplicada ao empregado é necessário que haja previsão legal expressa.

B) Princípio da Tipicidade: É preciso que o fato típico esteja no rol taxativo do artigo 482.

C) Princípio da Imediatidade: O empregador precisa tomar uma providência imediatamente logo após o cometimento da falta. Caso ele deixe passar o tempo ocorre o perdão tácito, ou seja, empregador perde o direito de agir.

D) Princípio da Proporcionalidade: A justa causa deve ser aplicada de acordo com a lesividade do ato e de maneira proporcional.

(JUNIOR.S.U.A. Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017. 1 Ed. São Paulo. Rideel passim).

5.2 Extinção por Decisão do Empregado

O empregado pode pedir a demissão por aposentadoria, ou por não querer mais trabalhar para o empregador. Mas é preciso avisar previamente ao seu empregador, ou seja, dar o aviso prévio ao seu empregador. No caso de aposentadoria do empregado vale ressaltar que ele se aposenta e não ocorre a rescisão automática pois ele pode se quiserem as partes continuar com a relação de trabalho. (DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. 17 Ed. São Paulo. 2018. Pág. 185 Saraiva).

5.3 Rescisão Indireta (artigo 483):

Rescisão indireta do contrato do trabalho pode ser por falta grave praticada pelo empregador. Onde geralmente o empregador comete uma falta gravíssima com o empregado, podendo ser um constrangimento, o cerceamento de um direito e o colaborador entende que não tem mais condições de trabalhar na empresa e judicialmente entrará com uma ação de rescisão indireta, mas para que isso aconteça é imperioso que o empregado consiga provar o que alega contra o empregador. Se ganhar a causa o empregado recebe todas as verbas que lhe seriam devidas se tivesse sido dispensado sem justa causa. As hipóteses que fazem possível a aplicação da rescisão indireta do contrato de trabalho, estão elencadas no artigo 483 da Convenção das Leis Trabalhistas. (MARTINS. S. Reforma Trabalhista 1 ed. São Paulo. Saraiva. 2018 passim)

5.4 Extinção por Iniciativa de Ambos:

É quando o motivo da rescisão é pela culpa de ambos os lados que cometeram faltas graves ou chegaram a um acordo que não dá mais para manter o contrato de trabalho reconhecidas pela Justiça do Trabalho. Nesse caso, o empregado terá direito a saldo de férias, férias vencidas, levantamento do FGTS, com redução de 50% na multa do FGTS referente aos depósitos em conta vinculada e, conforme a Súmula 14, Tribunal Superior do Trabalho – TST: 50% do valor do aviso prévio, das férias proporcionais e do 13º salário. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 12 ed. São Paulo: pág. 167 Revista dos Tribunais, 2011)

5.5 Extinção por Decurso de Prazo Determinado no Contrato:

De acordo com BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 5ed. São Paulo: LTR, 2009 pág. 27 “A Extinção por Decurso de Prazo Determinado no Contrato é quando o próprio contrato determinado o fim dele, neste caso, o empregado terá direito a: férias proporcionais; 13º salário proporcional; e levantamento dos depósitos do FGTS. Caso tenha havido a extinção antes do decurso do prazo previsto no contrato, ou seja, a rescisão antecipada, se esta ocorreu devido a falta grave cometida pelo empregado, ele terá direito a somente os salários devidos no período; se ocorreu sem justa causa, o empregado terá direito a: indenização; 13º proporcional; levantamento do FGTS + multa de 40%; e férias proporcionais. Contudo, se ocorreu por iniciativa do empregado, este deverá indenizar o empregador no valor correspondente ao que seria devido se a rescisão tivesse sido causada por vontade do empregador”.

5.6 Extinção por Morte do Empregado:

Com a morte do empregador e como o contrato é intuito personae haverá então o desaparecimento deste sujeito e este se extingue-se. E as verbas rescisórias deverão ser pagas aos dependentes do falecido e caso de não haver dependente, será observada para efeito de quitação a linha sucessória na forma da lei civil. (DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. 17 Ed. São Paulo. 2018. Saraiva pág. 325.)

5.7 Extinção por Morte do Empregador Pessoa Física:

A morte do empregador pessoa física pode também dar fim ao contrato de trabalho, caso este faleça e seus herdeiros e sucessores não queria continuar a atividade empresarial ou não tenha herdeiros e sucessores , isso então implica a extinção da atividade, e o contrato de trabalho conseqüentemente será extinto conforme se extrai do artigo 485 da CLT. Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os art. 477 e 497. (MARTINEZ.L. Reforma Trabalhista Entenda o que Mudou. São Paulo. 2Ed. pág. 122 2018.Saraiva.)

5.8 Rescisão por Acordo entre as partes:

A Lei 13467/17 trouxe a reforma trabalhista e nela algumas mudanças na CLT, uma delas é a rescisão por acordo de ambas as partes sem fraude. Antes da legislação: o

funcionário queria sair da empresa por questões pessoais, porém tinha interesse em sacar o FGTS e fazia um pedido informal ao seu empregador para dispensá-lo com o compromisso de pagar e/ou devolver a multa pela dispensa do FGTS ou até mesmo ficar com a multa por ter sido um bom funcionário ou ambos serem amigos lesando assim o Estado., e alguns casos se o empregador negasse criava-se uma rixa entre ambos.(JUNIOR .S.U.A. Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017. pág. 196 Ed. São Paulo .Rideel.

Hoje com a reforma o funcionário que tem objetivo de sair da empresa procura seu empregador e propõe essa saída em comum acordo. Com a empresa concordando, o empregado tem direito a 80% do saldo do FGTS. E a multa do empregador cai pela metade, tendo de pagar 20%. (JUNIOR.S.U.A. Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017. 1 Ed. Pág. 252 São Paulo. Rideel.)

Artigo da CLT que Regulamenta a Rescisão por Acordo

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- a) O aviso prévio, se indenizado, e
- b) A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

A formalização do processo deve iniciar pela carta redigida. A orientação que damos é que ela seja redigida a próprio punho pelo empregado. É importante citar na carta a ciência das regras para essa modalidade de rescisão – art. 484-A CLT.

Com a reforma trabalhista, a homologação deixou de ser obrigatória. Mas nada impede que este acordo seja feita no Sindicato da Categoria, assegurando para ambos maior legitimidade. Na Reforma Trabalhista também ficou definido que independentemente do motivo da rescisão, o pagamento deve ser efetuado até dez dias contados a partir do término do contrato. (JUNIOR.S.U.A. Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017. 1 Ed. São pág. 74 Paulo. Rideel).

6 RESOLUÇÃO – RESILIÇÃO, RESCISÃO E CESSAÇÃO:

A RESOLUÇÃO do contrato de trabalho nada mais é quando uma das partes vai até o Poder Judiciário para colocar fim à relação de emprego. Um exemplo é a rescisão indireta (artigo 483).

Já a RESILIÇÃO do contrato de trabalho é quando há a declaração de uma ou ambas as partes de forma convencional já determinada para a extinção do contrato de trabalho. Exemplo claro é o fim do contrato por prazo determinado.

Na RESCISÃO do contrato se dá quando há lesão contratual, ou seja, quando uma das partes, descumpre alguma das cláusulas contratuais. Exemplo: justa causa por parte do empregado (artigo 482 da CLT) ou, por pelo empregador (artigo 483 da CLT).

Por fim, a CESSAÇÃO do contrato, se dá em razão do óbito de uma das partes - empregado ou empregador. (MARTINS. S. Reforma Trabalhista 1 ed. São Paulo. Saraiva. 2018, passim)

7 ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO:

A CLT estabelece que o empregador tem o poder da direção da atividade, podendo controlar, administrar e disciplinar o ambiente de trabalho e quando necessário pode aplicar em faltas cometidas pelo empregado sanções disciplinares. A advertência é uma forma de sanção ela pode ser verbal ou por escrita onde o funcionário tem conhecimento de que cometeu um fato passível deste sanção e que tal falta está em desacordo com as normas e procedimentos. Mesmo podendo ser verbal a forma mais correta é a escrita para ser motivos de provas futuras. Os motivos mais comuns para aplicação da advertência são exemplificativos não taxativos:

- desleixo;
- uso de celular no ambiente de trabalho;
- desrespeito ao regimento interno, como, por exemplo, o código de vestimenta;
- baixo rendimento;
- atrasos injustificados;
- faltas injustificadas, entre outros.

Deve ser feita em duas vias onde uma é entregue ao empregado. Na advertência, deve conter a descrição do motivo da advertência, embasado pela legislação trabalhista e no

regimento interno da empresa. Se o funcionário já foi advertido verbalmente, tal informação deverá constar no texto da punição. Para ter validade, a advertência deve ser assinada pelo empregado, empregador e por duas testemunhas e guardada no histórico do funcionário. Caso esse se negue a assinar, a mesma pode ter validade desde que assinada por outras duas pessoas no seu lugar que tenham conhecimento do ato faltoso. (MARTINS, P. S. Direito do Trabalho. São Paulo. pag. 169 34 ed. 2018. Saraiva.)

Já a Suspensão Disciplinar é um outro tipo de penalidade dada ao empregado mais com um caráter mais enérgico. Tem como objetivo resgatar o comportamento do empregado ela pode ocorrer após as advertências ou logo após o cometimento de uma falta de maior relevância e que afronte abruptamente as normas estabelecidas pelo empregador. A suspensão disciplinar pode gerar a interrupção ou a suspensão do contrato individual de trabalho. Requisitos essenciais: O empregador deverá sempre usar o bom senso ao dar a suspensão levando em consideração as provas, o erro, e a proporcionalidade da suspensão. Nunca poderá ser mediante humilhação ou na presença de clientes, fornecedores ou colegas de trabalho. A duração da suspensão disciplinar, por disposição legal (artigo 474 da CLT), não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de ser considerada falta grave por parte do empregador, importando na rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado, conforme dispõe a letra b do artigo 483da CLT. (BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 12 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011 passim)

Interrupção: Ocorre via sentença judicial onde o juiz cancela após sentença a suspensão imposta ao empregado que tem o direito ao salário dos dias parados, bem como aos respectivos repousos semanais remunerados. (MARTINEZ.L. Reforma Trabalhista Entenda o que Mudou. São Paulo. pág. 198 2Ed. 2018.Saraiva.)

Férias e consequências: Como a Suspensão Disciplinar é tida como ausência injustificada ao serviço, acarreta então a redução do período de gozo de férias, conforme determina o artigo 130 da CLT.

30 (trinta) dias corridos de férias, quando houver até 5 (cinco) faltas injustificadas;
24 (vinte e quatro) dias corridos de férias, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas injustificadas;
18 (dezoito) dias corridos de férias, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas injustificadas;
12 (doze) dias corridos de férias, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas injustificadas.
DELGADO.G.M. Curso de Direito do Trabalho. 17 Ed. São Paulo. pág. 578 2018. Saraiva.

13º Salário: Se o período correspondente a suspensão disciplinar for igual ou superior a quinze dias, dentro do mesmo mês, o empregado deixará de receber 1/12 avos referente ao 13º salário. (MARTINEZ.L. Reforma Trabalhista Entenda o que Mudou. São Paulo. 2Ed. 2018. pág. 365 Saraiva).

8 JUSTA CAUSA:

Possui fundamento no Art. 482 da CLT e segundo o Ministro do TST, Maurício Godinho, em seu livro Curso de Direito do Trabalho 5º Ed, Justa Causa: “é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado.”

Observa-se então que a justa causa é quando o colaborador de modo taxativo pela lei comete falta gravíssima perante a CLT, mais especificamente o Art. 482 (JUNIOR.S.U.A. Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017. pag. 781 Ed. São Paulo. Rideel.)

Na justa causa o colaborador perde o direito de receber ou ter direito:

- Férias proporcionais com o adicional de 1/3, antes de completar um ano de registro;
- 13º salário;
- Aviso prévio indenizado;
- Saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- O empregador não precisa quitar a multa de 40% sobre o (FGTS);
- Seguro desemprego.

O artigo 482 da CLT elenca quais são os atos considerados graves para se aplicar a justa causa:

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

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

- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

A reforma trabalhista através da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 inclui mais uma motivação para justa causa que é a seguinte:

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

A lei de 13 de julho de 2017 que inseriu a alínea m começou a vigorar somente em 11/11/2017, ou seja, é uma lei muito recente.

Ou seja, agora, quem perde o registro profissional por DOLO de acordo com a alínea m do artigo 482 da CLT pode ser dispensado de suas funções por justa causa, conforme prevê a Reforma Trabalhista. A regra vale apenas quem depende de habilitação específica para trabalhar, como advogados, médicos, contadores, motoristas, dentistas, engenheiros, arquitetos, entre outros. (MARTINS. S. Reforma Trabalhista 1 ed. pág. 54 São Paulo. Saraiva. 2018)

9 PERDA DA HABILITAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO:

A Reforma Trabalhista trouxe mais uma possibilidade de dispensa por justa causa. Artigo 482, alínea m “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”.

Algumas profissões dependem exclusivamente de inscrição em órgão de classe, por exemplo, dentistas, médicos, psicólogos, psiquiatras, advogados e entre outros, sem este registro o profissional não está apto para exercer sua profissão. Sem o cumprimento deste requisito o trabalhador não é considerado habilitado para o exercício da profissão e neste caso podemos citar também o motorista profissional que precisa de sua habilitação específica para poder dirigir e desempenhar suas funções. E com a reforma desta caso o empregado perca a habilitação por sua conduta dolosa poderá ser dispensado por justa causa.

O novo dispositivo é bem claro ao determinar que apenas a conduta dolosa do empregado pode lhe gerar a dispensa por justa causa. Assim, se o empregado não agiu dolosamente para a perda de sua habilitação, a justa causa não pode ser aplicada. (JUNIOR.S.U.A. Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017. 1 Ed. São Paulo. Rideel passim)

Como explica o advogado João Ubirajara Santana Jr:

“Para que essa norma seja aplicada, é necessário que tenha havido atitude abusiva do funcionário....Trata-se de um dos temas de maior relevância na Justiça do Trabalho, por envolver a extinção do contrato de trabalho por falta grave do empregado. Para ser aplicada, é necessário que a conduta reprovável praticada pelo empregado esteja tipificada em uma das hipóteses previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho”, afirma. Até então, a aplicação de justa causa, por exemplo, ao motorista que, por práticas reiteradas de infrações de trânsito, perde o direito de dirigir, era matéria controvertida, havendo grandes discussões não só acerca da correta medida a ser tomada como, em caso de aplicação da justa causa, qual alínea utilizar”, finaliza João Santana. Se o empregado perder a habilitação para o exercício profissional por conduta dolosa poderá ter o contrato de trabalho rescindido por justa causa.

Como explica a advogada Maria Andréa Jóqueis Sadenber:

A conduta dolosa é aquela em que o agente comete o ato de forma intencional. Esse novo dispositivo certamente abrirá nova discussão a respeito do motorista profissional que tem sua habilitação suspensa em razão de multas de trânsito. Pois ele pode alegar que não teve a intenção de ser multado ou, não agiu deliberadamente para ser multado e ter a suspensão de sua habilitação e que tal ato não pode ser considerada como justa causa para a dispensa, embora ele dolosamente desrespeitou as leis de trânsito brasileira de forma dolosa pois todo condutor tem conhecimento das regras de trânsito ao ser habilitado e as nossas rodovias e ruas em sua maioria são sinalizadas e ele passa por ato escola, faz provas e conhece as placas de velocidade e nossas rodovias são bem sinalizadas”

Se o empregado entender indevida a demissão por justa causa, ele pode mover uma reclamação trabalhista para tentar rever a justa causa ou a demissão. Mas cada caso deverá ser analisado e apreciado pelo Judiciário com cautela, tendo em vista que esta nova alínea poderá trazer interpretações diferentes quanto a sua aplicação, por ser nova e não ter ainda julgados. (JUNIOR.S.U.A. Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017. 1 Ed. pág. 123 São Paulo. Rideel).

Explica a advogada trabalhista Palloma Nobre Sena, do Coimbra & Chaves Advogados, que faz parte da ALAE – Aliança de Advocacia Empresarial.

“Para que o requisito legal seja corretamente cumprido, a conduta dolosa deve ser devidamente comprovada por meio de sindicância interna, processo administrativo no próprio conselho de classe ou até mesmo processo judicial que demonstre a intenção do ato praticado. Com isso, a companhia terá bons fundamentos para dispensa por justa causa e a manutenção em eventual ação trabalhista com pedido de reversão”.

A necessidade da mudança ocorreu para dar segurança às empresas, pois muitas delas não tinham mecanismos legítimos de punição aos colaboradores registrados em conselhos e órgãos de classe que praticavam atos extremos e passíveis de punição. (JUNIOR.S.U.A. Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017. 1 Ed. São Paulo. Rideel. pág. 114)

10 CONCLUSÃO:

O objetivo deste trabalho foi alcançado, pois nele demonstramos o início das relações de trabalho, a criação das leis e dos direitos trabalhistas, as formas de contrato, suas formas de extinção, as penalidades como advertência e suspensão, a justa causa e o tema principal do trabalho que é a perda da habilitação profissional dolosamente como meio para um desligamento do colaborador por justa causa.

Esta inclusão é vista como o início de uma longa jornada de discussão, por ser algo extremamente novo, e até sua pacificação jurídica isso levará um longo tempo, esta alínea foi criada para pôr fim aos grandes problemas enfrentados pelas empresas do ramo de transportes, onde os motoristas, em virtude de inúmeras infrações de trânsito, perdem suas habilitações e ficam sem poder desenvolver suas funções laborativas.

E na maioria dos casos visto na doutrina e na realidade estes motoristas ficam na empresa recebendo salários mensais exercendo uma outra função que a empresa não precisa e esta muitas vezes tem que sem poder contratar um outro motorista para fazer o serviço do

afastado e se mandasse embora por justa causa, ou até sem justa causa poderia sofrer processo trabalhista.

Mais essa alínea precisa ser bem vista pelo empregador antes da justa causa para não ensejar reclamações trabalhistas, pois para a demissão a lei diz que o colaborador precisa praticar ato doloso para perder a sua habilitação e fazer jus a justa causa.

Dolo, conforme consta no dicionário Aurélio é a “Intenção ou vontade consciente de cometer ato ilícito ou de violar a lei”. Para o Código Penal, o dolo ocorre “quando o agente quis o resultado ou assumiu o risco de produzi-lo”. Já, a culpa é verificada “quando o agente deu causa ao resultado por imprudência, negligência ou imperícia.

Ainda, precisa ser analisado o dolo eventual, o qual ocorre quando o agente assume o risco em produzir o resultado, ou seja, aceita e assume os riscos decorrentes da sua conduta.

Com relação aos motoristas, por exemplo o dolo eventual ocorrer quando ele dirige em velocidade de 100 km/h numa rodovia sinalizada para 80 km/h assumindo assim o risco de levar a multa e conseqüentemente perder sua habilitação e como um profissional da área não pode alegar desconhecimento da referida legislação, já que é notória a expressão “Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece”, conforme prevê o Código Civil.

Um exemplo de como o empregador pode usar o bom senso e ver o dolo é o exemplo clássico em que o patrão põe em sua empresa de tijolos um aviso de proibido fumar, e algum empregado fuma, a desobediência não chega a ser grave porque evidentemente não põe ninguém em risco e não quebra a confiança do empregador. Mas, se esse mesmo aviso é descumprido numa fábrica de explosivos, a falta é gravíssima e houve um dolo.

A regra da alienação é para todas as profissões que, por lei, exigem habilitação como é o caso de vigilantes, motoristas, bombeiros civis, enfermeiras, técnicos em enfermagem, contador, médico, engenheiro, advogado etc.

Como a lei é nova, a jurisprudência é escassa. O que é preciso anotar, desde logo, é que não é qualquer falta que permite a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, mas somente aquela praticada com dolo (intencionalmente) ou eventualmente e que, efetivamente, inabilite o empregado para o exercício da profissão. Para concluir, A conduta dolosa deve ser devidamente comprovada por meio de sindicância interna e lembrando que por mais nova que seja a lei, o dolo eventual é uma forma de dolo cabível para esta justa causas da alienação, quando o profissional assume o risco ele está em dolo eventual, mais para até que já jurisprudências, julgados, sumulas, doutrinas mais profundas, vale aqui o bom senso do empregado e do empregador, três exemplos irei citar médico que assume o risco de realizar uma cirurgia para salvar uma vida e tem seu CRM cassado não é justo ser desligado por justa causa, pois a intenção foi de salvar a vida, outro exemplo o médico clínico geral que faz cirurgias plásticas sem habilitação para tal procedimento deve ser cassado e desligado por justa causa sim, e o último exemplo do motorista profissional que para ter

a habilitação passa pela auto escola e perde a habilitação por excesso de velocidade este tem o dolo eventual e com a carteira cassada deve sim ser desligado por justa causa, e por isto a empresa deve sempre advertir por escrito em cada cometimento de multa ou até gerar suspensão para ter tudo isso registrado e documentado como forma de prova e garantia do dolo eventual.

REFERÊNCIAS

KUBOTA, L. C.; MILANI, D. N. **Indústria de Tecnologia da Informação e Comunicação**. SEBRAE. Biblioteca On-Line. Disponível: <<http://www.biblioteca.sebrae.com.br/>>. Acesso em: 30 set. 2018. Referências na Web

MARTINS, P. S. **Direito do Trabalho**. São Paulo. 34 ed. 2018. Saraiva.

MARTINEZ.L. **Reforma Trabalhista Entenda o que Mudou**.São Paulo. 2Ed. 2018.Saraiva.

DELGADO.G.M. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 Ed. São Paulo. 2018. Saraiva.

JUNIOR.S.U.A. **Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei N.13.467-2017**. 1 Ed. São Paulo. Rideel.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTR, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 12 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

EITE.B.H.C. **Curso de Direito do Trabalho**. 16Ed. São Paulo.2018. Saraiva).

SILVA .M.B.H **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017**. Artigo por Artigo . 1 ed . São Paulo. Revista dos Tribunais. 2018.