

# **HIPÓTESES DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA: INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO; ABANDONO DE EMPREGO; ATO CONTRA HONRA E OFENSAS FÍSICAS; JOGOS DE AZAR E ATOS ATENTATÓRIOS À SEGURANÇA NACIONAL.**

**RODRIGO MORAES SÁ<sup>1</sup>**

## **RESUMO**

O desenvolvimento da convivência social estabelece permanente relacionamento, o que acaba por acarretar conflitos comunitários entre seus integrantes. O Direito apresenta soluções com o escopo de regular o comportamento humano diante destes embates. No âmbito do direito laboral estas iterações recebem a designação de relações de trabalho. Nesse contexto, ao empregador é conferido o poder de direção com vistas a manter um controle das atividades empregatícias e garantir o bom funcionamento do negócio de maneira a se estabelecer no mercado econômico. Deste comando emana o poderio disciplinar, alicerçado na prerrogativa inerente ao empregador de admoestar, suspender e dispensar o obreiro. O descumprimento de ordens ou comportamento irregular do empregado que afeta profundamente o elo trabalhista pode decorrer da indisciplina ou insubordinação, ações contra a honra ou a segurança nacional, prática de jogos de azar, abandono de emprego e ofensas físicas, motivos esses suficientes a ensejar a dispensa por justa causa. Para tanto é necessário que a conduta do empregado se adeque exatamente a figura típica descrita na lei, motivo pelo qual o estudo destas hipóteses se fazem presentes como forma a orientar o posicionamento das partes diante destas situações peculiares.

**Palavras-chave:** relação empregatícia; espécies; justa causa.

---

<sup>1</sup> Procurador do Município de Diadema, Advogado militante nas áreas de Direito Civil e Penal, Articulista, Parecerista, Pós-graduado com especialização em Direito Penal e Processual Penal pela Escola Paulista de Direito, Pós-graduado com especialização em Direito Processual Civil pela Universidade Cidade de São Paulo, Pós-graduado com especialização em Direito Administrativo pela Universidade Gama Filho. E-mail: rmoraes\_sa@yahoo.com.br

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>3</b>
<b>I – INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>II – ABANDONO DE EMPREGO.....</b>	<b>8</b>
<b>III – ATO CONTRA HONRA E OFENSAS FÍSICAS.....</b>	<b>11</b>
<b>IV – JOGOS DE AZAR.....</b>	<b>13</b>
<b>V - ATOS ATENTATÓRIOS À SEGURANÇA NACIONAL.....</b>	<b>15</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>16</b>
<b>REFERÊNCIA BIBLIOGRAFICA.....</b>	<b>18</b>

## INTRODUÇÃO

As progressivas mutações ocorridas nas relações trabalhistas atuais fazem com que o empregador tenha que adotar comportamento que não expresse uma imperatividade absoluta, devendo empregar expedientes que assegurem a paridade no vínculo laboral. Para tanto, as prerrogativas relacionadas à gestão, supervisionamento e disciplina da economia interna do negócio, carreadas ao empregador, devem ser utilizadas de forma moderada a manter um equilíbrio no relacionamento entre obreiro e patrão.

Disso emerge o poder disciplinar, caracterizado como um complexo de faculdades centralizadas na pessoa do empregador destinada a possibilitar a aplicação de sanções aos empregados como decorrência do desrespeito as suas obrigações contratuais. É a permissão para penalizar o empregado em razão da prática de condutas carregadas de antijuridicidade perpetradas no ambiente corporativo.

Nesse contexto, reveste-se de relevante importância a compreensão acerca do instituto da justa causa, figura típica inscrita na norma jurídica em situações característica à relação de trabalho, que pode culminar com a cessação do elo laboral, decorrente, logicamente, de um ato gravoso. É uma condição inerente ao pacto trabalhista, consistente no exercício irregular do trabalho e que servirá de suporte decisivo para que se proceda a resolução do contrato.

Havendo necessidade da dispensa do empregado, a justificativa deve se alicerçar em ação faltosa grave capaz de abalar a fidedignidade existente e fazer desaparecer a boa-fé, tornando insuportável a continuidade da relação empregatícia.

O decreto do justo motivo como medida punitiva terminante que ocasiona malefícios na trajetória profissional do empregado, deve se arrimar em prova certa, clara e completa, traduzida em transgressão lesiva cometida pelo empregado, com infração insanável aos deveres funcionais. Contudo, o que ocorre é sua aplicação de maneira desarrazoada pelo empregador e também de forma totalmente desproporcional pelos nossos tribunais com a falta cometida pelo obreiro, o que acaba por refletir negativa e diretamente sobre seus direitos.

Diante do exposto, este trabalho tem como objetivo principal a análise de algumas espécies do instituto da justa causa que deve orientar a atuação tanto do empregado como do empregador, demonstrando os seus contornos, papel e importância no ordenamento jurídico trabalhista.

Pretende-se abordar, de forma específica, as hipóteses de indisciplina e insubordinação, abandono de emprego, ato contra honra e ofensas físicas, jogos de azar e atos atentatórios à segurança nacional, previstas no artigo 482 da CLT, buscando explicitar suas vertentes diante da legislação e entendimento jurisprudencial.

## I – INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO

Em mais uma oportunidade a lei aproveita um único dispositivo para tratar de duas hipóteses distintas de justas causas. Muito embora sejam assemelhadas, cada figura possui sua especificidade, que deve ser conceituada com o escopo de delimitar as respectivas extensões.

Na visão de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1102):

A indisciplina é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes da empresa. [...] Insubordinação é o descumprimento de ordens específicas recebidas pelo empregado ou grupo delimitado de empregados.

Temos, então, que a indisciplina caracteriza conduta adotada pelo empregado que ofende o regramento da empresa, normalmente posto através de regimento interno, cominado a todos os funcionários. Já a insubordinação firma um comportamento desrespeitoso a ordens provenientes direta e pessoalmente do empregador ou de um superior hierárquico.

No desenvolvimento do contrato de trabalho, o empregador é possuidor de poderes, dentre eles o que mais se destaca é o poder de direção. Rodrigo Garcia Schwarz (2011, p.105) descreve a função deste elemento:

Compete, portanto, ao empregador decidir como utilizar a força de trabalho que o empregado coloca à sua disposição. Pode, nesse contexto, organizar o seu empreendimento, decidindo a atividade que será nele desenvolvida, o número de empregados que serão admitidos e o local e o horário de trabalho, por exemplo, inclusive editando o regulamento da empresa. No exercício do poder de direção, o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado.

A desobediência do obreiro, que evita satisfazer a essas orientações gerais de proceder, corrompe o sistema produtivo, obsta o bom desenvolvimento e a segurança da atividade empresarial. Esse é o fundamento que permite a dispensa motivada por indisciplina.

Não obstante o regulamento traçar diretrizes a serem seguidas pelo empregado, não é ele documento completo, vez que impossível dotá-lo de minudências bastantes a ponto de antever todo tipo de acontecimento. Em virtude de particularidades ou mesmo necessidade do serviço, pode o empregador empreender ordens diretas ao funcionário, seja para desenvolver o trabalho de determinada forma, seja para que o empregado se abstenha de alguma atitude

que não lhe contente, ou seja, prejudicial à empresa. Nesta linha de raciocínio é que não se deve permitir a insubmissão, que adquire um caráter mais gravoso do que a simples indisciplina, pois decorre de descumprimento de ordem dirigida pessoalmente ofertada pelo empregador, instaurando um conflito imediato.

O superior hierárquico a que a lei se refere é aquele que se posiciona na linha imediata, ausente interposta pessoa. Neste particular, Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 113-114) assevera que:

Já, com a insubordinação, só é superior hierárquico quem está em linha reta, em posição imediatamente superior ao empregado. Isto é, o “office-boy” só deve obediência direta ao seu chefe. O chefe do departamento jurídico não pode dar ordens ao “office-boy” de quem não é superior imediato. O bom senso manda que, neste caso, o chefe do departamento jurídico peça ao chefe do “office-boy” que este faça um serviço. Agora, partindo a ordem diretamente do chefe do jurídico ao “office-boy”, este, recusando-se a cumpri-la, não comete a justa causa.

No tocante a natureza da ordem, deve ela se revestir de legalidade e legitimidade para que seja passível de cumprimento. É imprescindível que a recusa apresente justificativa plausível e real e não mera desconfiança ou indício para deixar de realizar o serviço. Neste aspecto Alice Monteiro de Barros (2013, p. 594) propugna que:

Cumprir ressaltar que as ordens emitidas por quem não está legitimado a fazê-lo, as ordens ilícitas ou capazes de lesar direitos à integridade física ou moral do empregado poderão ser desobedecidas. Logo, não está o empregado obrigado a acatar ordens que lhe exijam uma conduta ilegal (prática de um crime). Aliás, ele tem até mesmo o dever de descumprir a determinação, sob pena de incorrer em sanção penal. Também não está obrigado a obedecer ordens que lhe acarretem e a outrem perigo à vida, como o piloto de aeronave que não decola por dificuldades meteorológicas, ou as que exponham a situações indignas, vexatórias ou atentatórias à sua dignidade ou ao seu prestígio profissional. Nesses casos justifica-se, respectivamente, a desobediência jurídico-penal, a “desobediência técnica” e a desobediência civil ou extralaboral.

Ordens dadas e descumpridas durante o período de férias, horário de almoço ou folga não configuram justa causa. O direito de resistência também beneficia o empregado na hipótese de lhe ser acometido tarefa alheia ao vínculo trabalhista, já que o obreiro não está obrigado a desempenhar serviço estranho ao contrato.

Em muitas oportunidades, inconvenientes de índole profissional e familiar acabam por influenciar negativamente o empregado no desenvolvimento de seu labor, afetando-o

psicológica e organicamente, o que acaba o levando a praticar ato reprovável em determinada ocasião. Podemos citar como exemplo, o empregado que tem seu filho acometido de doença grave, o empregado que está sofrendo a pressão de ser dispensado em razão de corte na empresa, entre outros. Tratando-se de conduta única, carregada por estes malefícios da vida, a justa causa poderá ser afastada. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 116) analisa a situação sob o a ótica do ambiente de trabalho:

No exame de uma atitude indisciplinada ou insubordinada há de se atentar, portanto, para as condições de trabalho do empregado. A exposição a ruídos durante muito tempo, a condução de veículos no trânsito de uma grande cidade, a carga de responsabilidade a que é submetido o empregado, tudo isso faz com que este se torne irritadiço, e muitas vezes ele se insurge contra uma determinação da empresa ou de superiores por mero reflexo explosivo. Nestes casos, o ato único de indisciplinada ou de insubordinação é justificável e não configura a justa causa.

A indisciplinada a ensejar o despedimento por justo motivo requer a repetição de atos que isoladamente não seriam suficientes a ocasionar a rescisão do contrato de trabalho; aliado a repreensões anteriores decorrentes de aplicação de advertência, multa etc. Nesse sentido decidem os Tribunais:

JUSTA CAUSA. ATOS DE INDISCIPLINA E INSUBORDINAÇÃO - O reconhecimento da justa causa por ato de indisciplinada demanda a prática de faltas reiteradas ao trabalho, sem justificativa. Assim, a comprovação de apenas duas faltas, com espaço de tempo razoável e ao longo de relação empregatícia de quase dois anos, não se mostra suficiente para sua tipificação. (TRT-5 - RECURSO ORDINARIO RO 53003020085050023 BA 0005300-30.2008.5.05.0023.\_Data de publicação: 24/11/2008).

Comumente, nas aplicações de penalidades mais leves como a advertência, o empregado se recusa a assinar a admoestação por entender que aquele ato pode lhe prejudicar profissionalmente. Entretanto, este procedimento tem como finalidade apenas dar conhecimento ao obreiro dos seus termos e a sua resignação poderá dar asa a ocorrência de insubordinação. Parte da doutrina entende que diante desta situação, deve-se levar em conta o nível intelectual do empregado. Apresentando baixa capacidade de discernimento, por entender, por exemplo, que referida atitude implica no reconhecimento da punição, a justa causa deverá ser afastada.

## II – ABANDONO DE EMPREGO

Na realidade o abandono de emprego nada mais é do que uma modalidade de resilição contratual por vontade de uma das partes, no caso o empregado. Mas a inserção desta figura no instituto da justa causa se explica pelo fato de buscar proteção ao empregado, e assim impossibilitar o emprego de ponderações infundadas a respeito de possíveis demissões implícitas.

O termo abandonar significa desprezo, desinteresse, abdicação, desistência, um estado de completa entrega. Emprego é a ocupação exercida de maneira subordinada mediante remuneração. Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 792) conceitua a expressão abandono de emprego como:

Abandono de emprego é a renúncia intencional do emprego, configurando-se com o elemento objetivo, que é a ausência prolongada, e o elemento subjetivo, que é a intenção de não mais continuar na relação de emprego. Para alguns, o abandono de emprego não deveria ser incluído como justa causa porque seria um modo particular, autônomo, de extinção do vínculo jurídico.

Dessa forma, podemos conceituar abandono de emprego como sendo a renúncia espontânea ao emprego, deixando o obreiro de cumprir suas obrigações contratuais.

A tipificação desta figura demanda a conjugação de dois pressupostos, quais sejam: material e intencional. Sérgio Pinto Martins (2014, p. 612) explica o deve se entender por estes requisitos:

O primeiro deles é o objetivo, indicado pelas faltas ao serviço durante certo período. O empregado deixa de trabalhar continuamente, ininterruptamente dentro de certo período. Se falta de forma intercalada (num dia vem, no outro não etc), não se configura o abandono de emprego, mas pode estar caracterizada a desídia, pelo desleixo do empregado em trabalhar, que é a sua obrigação. O segundo elemento é o subjetivo, comprovando a clara intenção do empregado de não mais retornar ao emprego, como a de possuir outro emprego ou por manifestação expressa de não ter interesse em continuar a trabalhar na empresa. Na prática, é encontrada a expressão incorreta *animus abandonandi*, que não existe, o animo de abandonar quer dizer *animus derequendi*.

O elemento material é expresso pelo desaparecimento infundado do emprego. A jurisprudência sedimentou entendimento no sentido de considerar tempo bastante para a

caracterização deste elemento o prazo de trinta dias. Sérgio Pinto Martins (2014, p. 612) explica melhor este posicionamento:

A orientação jurisprudencial fixa-se no sentido de que o período a ser considerado para a caracterização do abandono de emprego deve ser de mais 30 dias, com base analógica nos artigos 474 e 853 da CLT. A Súmula 32 do TST mostra esse entendimento: “presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias, após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”. A ausência do empregado por mais de 30 dias sem trabalhar cria a presunção relativa (*iuris tantum*) de que abandonou o emprego. Caberá ao empregado fazer prova em sentido contrário, como de que estava doente, de que sofreu acidente de trabalho, de que estava internado no hospital e teve alta recentemente, de que foi sequestrado, de que a empresa o impediu de voltar a trabalhar etc. Entretanto, em prazo inferior a 30 dias, pode-se entender que não houve o abandono de emprego, mas resta configurada a justa causa de desídia, pela negligência do empregado em deixar de prestar serviços por vários dias contínuos. Em prazos menores, pode ser demonstrado o abandono de emprego desde que fique comprovado o interesse do empregado de não retornar ao trabalho, o que deverá ser comprovado pelo empregador.

Já o elemento intencional decorre do próprio tempo de afastamento que acaba por denotar a vontade de não mais trabalhar para o empregador. É muito tempo, período suficiente para a reflexão do obreiro a respeito do cumprimento ou não de seu contrato. O elemento subjetivo é representado pelo ânimo flagrante, inequívoco do empregado em não ter mais vontade de continuar trabalhando. Evaristo de Moraes Filho (2014, p. 482) aponta a imprescindível comprovação do *animus abandonandi* e até propõe meios para a busca de sua caracterização, assim dispendo:

Mister a comprovação do desejo do empregado em abandonar o emprego, ou seja, a sua intenção de encerrar o vínculo empregatício. Para tal comprovação, vemos, cotidianamente, a publicação de editais, em jornais de grande circulação, de empresas convocando empregados para retornarem ao trabalho. Essa atitude do empregador gera, em caso de não atendimento da outra parte, a presunção de desinteresse na manutenção do pacto laboral.

A ausência ao trabalho é o alicerce desta figura, mas deve vir acompanhada da sua falta de razão. Ainda que exista justificativa plausível, o abandono poderá restar evidenciado no caso do empregado não cientificar o motivo ao empregador. Assim, cumpre ao empregado notificar o empregador sobre o fato obstativo de seu labor.

O afastamento do serviço por extenso lapso temporal decorrente prescrição médica, repele a justa causa desde que o fato seja levado ao conhecimento do empregador. A empresa

é responsável pelo pagamento da remuneração do enfermo referente aos quinze primeiros dias de afastamento, após o qual o obreiro receberá do órgão previdenciário.

A retirada do empregado para o exercício do direito de greve não caracteriza justa causa, ainda que ela venha a ser considerada ilegal pelo Judiciário, pois ausente o elemento subjetivo do tipo. O trabalhador se retira temporariamente da empresa para reivindicar melhoria das condições de trabalho com presumida intenção de retorno.

Motivada por força maior, a saída do emprego justifica-se, vez que se trata de episódio invencível pela vontade do empregado. Pode ocorrer como no caso de sequestro ou prisão temporária. Neste último caso, os Tribunais tem entendido que o encarceramento do obreiro não justifica a dispensa, senão vejamos:

ABANDONO DE EMPREGO. EMPREGADO EM PRISÃO PROVISÓRIA. JUSTA CAUSA NÃO CONFIGURADA. A prisão provisória é causa de suspensão do contrato de trabalho, não se configurando em falta injustificada ao serviço (artigo 131, V da CLT). Somente a condenação criminal transitada em julgado caracteriza a justa causa para dispensa (artigo 482, alínea 'd' da CLT). TRT – 2 RO 00024287520135020047 SP 00024287520135020047 A28. 11ª Turma. Rel. ODETTE SILVEIRA MORAES. Julgamento: 05/08/2014.

O empregado pode cometer a falta em questão no decorrer do cumprimento do aviso prévio, já que a rescisão contratual se torna efetiva após o escoamento do correspondente termo (art. 491, da Consolidação das Leis do Trabalho).

No que pertine ao ônus probatório relativo ao abandono de emprego, temos que ele deve ser carreado ao empregador. Para a comprovação do fato é necessário que a prova seja produzida a contento. Neste aspecto exige-se a presença de indicação ou evidência robusta, que segundo a melhor doutrina pode ser realizada mediante comunicação postal com aviso de recebimento. Saliente-se que a publicação de editais por meios de comunicação tem sido rejeitado pela jurisprudência, assim arazoados:

ABANDONO DE EMPREGO. PUBLICAÇÃO DE EDITAL CONVOCATÓRIO. INSUFICIÊNCIA PROBATÓRIA. CARACTERIZAÇÃO. 1. Não é suficiente para provar abandono de emprego a simples publicação de convocação do trabalhador em jornal de grande circulação. Aliás, se o trabalhador tinha endereço certo e conhecido, nem mesmo se justifica a convocação via editalícia, mera formalidade que, no caso, é totalmente destituída de conteúdo. 2. É do empregador o ônus de provar a falta grave que justifica o rompimento contratual, motivo pelo qual a insuficiência probatória faz presumir que a dispensa ocorreu sem justa causa. 3. Recurso provido. 4. Decisão unânime. (TRT-24 - RO: 206200400124007 MS 00206-2004-001-24-00-7 (RO), Relator: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR, Data de Julgamento: 29/09/2004).

### III – ATO CONTRA HONRA E OFENSAS FÍSICAS

As figuras estão previstas nas alíneas “j” e “k” do artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, e assim enunciam:

*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;*

O conceito de honra é ofertado pelos penalistas que de forma geral a dividem em honra objetiva (reputação social que o indivíduo goza perante a sociedade) e honra subjetiva (opinião que a própria pessoa tem de si mesma).

A prática destes atos importam no cometimento de crimes como o de calúnia, injúria ou difamação. A calúnia é a falsa imputação de fato delituoso (crime), de maneira dirigida e individualizada, com conhecimento por terceiros. A difamação consiste em assacar a alguém um fato indigno, degradante, que chegue a ciência de terceiros. Injúria é a atribuição de qualidades negativas com ofensa aos atributos morais, físicos e sociais do indivíduo.

Já as ofensas físicas adquirem um conceito cuja amplitude ultrapassa a ocorrência de simples lesão corporal. Representa um ataque corporal que visa não necessariamente à busca por um ferimento, lesão, mas sim a demonstração de menosprezo, desrespeito. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 128-129) esclarece a concepção mais acertada, assim expondo:

A lei trabalhista diz somente ofensas físicas, sendo mais abrangente que a lei penal. Quer dizer, então, que qualquer ataque à pessoa já caracteriza a justa causa, mesmo que não ocorra a lesão corporal. [...] Basta, pois, para o Direito do Trabalho, a simples ofensa física: um empurrão, um tapa, uma cotovelada, um chute na canela, enfim, pequenos avanços na integridade física de outrem, para a caracterização da justa causa.

A alínea “j” preceitua a ofensiva dirigida a qualquer pessoa, ou seja, a colega de trabalho, proprietários da empresa ou clientes. A conduta reprovável não deve ser necessariamente praticada no desempenho de suas atividades, mas deve ser perpetrada

durante a jornada laboral e no local de trabalho ou proximidades. Wagner D. Giglio (2000, p. 246) explica:

Realmente, não seria justo nem lógico que a agressão física ocorrida às portas ou próximo da entrada do estabelecimento, entre colegas de trabalho, por motivos ligados ao serviço, deixasse de ser punida por uma questão de centímetros ou de metro. Mesmo porque nem sempre o local de trabalho tem limites geográficos nítidos (atividades a céu aberto, numa pedreira, ou do vendedor praticista, do chofer de caminhão etc.). a influência do local de trabalho se espraia, ocorrendo o fenômeno da “irradiação” da zona do estabelecimento.

A alínea “k” traz a possibilidade da prática de agressões fora do serviço. Estas devem ser dirigidas ao empregador, assim considerado como o dono da empresa ou superior hierárquico, correspondente àquele que detém um posto de comando relativamente ao empregado.

A legítima defesa exclui a justa causa. Segundo enunciado do artigo 25, do Código Penal, “entende-se em legítima defesa quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem”. A excludente de ilicitude deve estar plenamente caracterizada do ponto de vista penal, conjugando todos os requisitos legais para a sua formação, sob pena de inaplicabilidade no campo trabalhista.

Ressalte-se que as condutas devem estar revestidas de dolo, elemento intencional que revela a vontade de praticar a agressão. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 136) cita o exemplo das brincadeiras de mão realizadas entre trabalhadores broncos, onde inexistente a intenção de atacar o companheiro.

É possível a ocorrência de tentativa, desde que iniciada a execução, a consumação não ocorra por razões estranhas aos propósitos do empregado. Comumente essa situação se desdobra com a intervenção de colegas de trabalho, que acabam por impedir a prática da investida potencialmente danosa.

#### IV – JOGOS DE AZAR

O conceito de jogos de azar é dado pela Lei de Contravenções Penais, através do artigo 50, § 3º, assim disposto: o jogo em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente da sorte; as apostas sobre corrida de cavalos fora de hipódromo ou de local onde sejam autorizadas; as apostas sobre qualquer outra competição esportiva.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p. 562), exemplifica e discorre sobre as espécies de jogos de azar:

São exemplos de jogos exclusivamente dependentes da sorte: roleta e dados, pois a vitória ou a derrota, nesses casos, não é influenciada por qualquer outro fator (como a habilidade), que não a sorte de uns e o azar de outros jogadores. Jogos que dependam principalmente da sorte são os jogos de cartas, pois embora o fator sorte ou azar seja o preponderante para se chegar ao resultado, alguma habilidade pode influenciar na vitória. Nos jogos de bingo, o resultado depende exclusivamente da sorte, ou ao menos está é a principal determinante do resultado. Já os chamados jogos de habilidade, não são considerados jogos de azar, mas sim lícitos, como ocorre com as competições esportivas, bem como os jogos de dama e xadrez, que dependem da inteligência, da perspicácia e do raciocínio. Entretanto a aposta em si (feita por terceiros) sobre o futuro resultado de em tais jogos lícitos é considerada jogo de azar.

A atividade deve ser praticada constantemente, ou seja, de forma contínua, regular, frequente, uma vez que eventualidade descaracterizará a figura típica. Sérgio Pinto Martins (2013, p. 375) assim leciona: "A falta grave ocorre quando o empregado continuamente pratica jogos de azar. Se a prática é isolada, uma única vez, ou poucas vezes, não há a justa causa. Há, por conseguinte, a necessidade da habitualidade para a confirmação da falta grave em comentário".

A prática constante de jogo de azar tem alcance para fora do ambiente laboral. A aposta realizada de maneira regular pode causar sérios danos psicológicos ao indivíduo e levá-lo a ruína financeira, fato que acaba por influenciar o ambiente familiar e principalmente a atmosfera empregatícia, na medida em que o empregado volta-se exclusivamente para a percepção de dinheiro com o escopo de jogar ou saldar as dívidas resultantes da jogatina.

Entretanto, parte da doutrina, como Renato Saraiva (2010, p. 259) e Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1160) defende a ideia de que inexistindo qualquer tipo de intervenção na prestação de serviço a prática de jogos de azar fora do local de trabalho não deve constituir justa causa. José Affonso Dallegre Neto (2001, p. 55), afirma a premente

necessidade de uma contaminação e prejudicialidade concreta concernente ao exercício profissional do empregado, que traga danos efetivos ao negócio do empregador. Já Emmanuel Teófilo Furtado (1997, p. 158) aponta os efeitos deletérios que o jogo pode causar à personalidade do indivíduo, bastando à presença de mero potencial ofensivo a ensejar a justa causa, assim propalando:

O jogo de azar degrada o indivíduo, inclina-o à desonestidade, vicia a sua moral e sua vontade, propiciando, muitas vezes a ocorrência de desfalques, suicídios, o menosprezo pela família, a irresponsabilidade em relação aos compromissos financeiros e do trabalho. Ainda que de logo não protubere uma dessas condutas acima referidas, a potencialidade de atos reprováveis existente no empregado tido como jogador constante de jogos de azar é motivo suficiente para autorizar o empregador à ruptura do contrato de trabalho com justa causa.

A maioria dos doutrinadores se posicionam no sentido de haver necessidade lucrativa, sem o qual não restará configurada a justa causa. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 145) explica o fato, inclusive se valendo dos ensinamentos de outro mestre:

O que configura esta justa causa é a prática constante e com finalidade de lucro. Sem este elemento, a falta não se concretiza. O jogo praticado com fins recreativos ou beneficentes não dá margem à caracterização da justa causa. Dorval de Lacerda, a respeito do tema, leciona que “um pressuposto necessário e imprescindível de jogo de azar, isto é, um elemento sem a presença do qual não se poderá falar, de modo algum, na existência de tal falta trabalhista, é o empenho, no resultado do jogo, de dinheiro ou, de qualquer modo, a presença de perdas que tenham aspecto econômico. O jogo gracioso, mesmo com os pressupostos originários do jogo de azar, não é um jogo de azar. Assim, quem, por exemplo, joga na roleta, sem empenhar, em tal jogo, dinheiro ou bens seus ou de outrem, não está praticando um jogo de azar, conquanto seja o jogo da roleta, por depender exclusivamente da sorte, em princípio, um jogo de azar. É o que sustentam outros autores, e, entre eles, Gastonn Arexy (ob. cit., p. 13): É indiscutível que o Código não se preocupa dos jogos de azar senão quando comportam entradas, apostas ou abonos em espécie ou em natureza, eis que, caso contrário, não seriam eles nada mais que jogos recreativos”.

O fato de o jogo ser permitido ou não por determinação legal, nada interfere na esfera trabalhista uma vez que a lei não faz nenhuma referência a este fator. Não há que se confundir ilícito penal com ilícito de natureza trabalhista, posto que caracterizam situações distintas.

## V – ATOS ATENTATÓRIOS À SEGURANÇA NACIONAL

Essa espécie de justa causa foi introduzida na legislação trabalhista por meio do Decreto-lei nº 3, de 27 de janeiro de 1966, com a seguinte redação: “Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional”.

A assimilação desta justa causa anômala deve ser conjugada com o momento histórico vivenciado no país à época.

Na realidade ela tem características de uma lei temporária que teve por finalidade precípua atender as necessidades estatais daquele período. Domingos Sávio Zainaghi (2011, p. 150) retrata bem a situação:

A figura inserida na art. 482 é de difícil caracterização. A verdade é que a mesma foi introduzida na lei devido a um período excepcional da história recente do Brasil. Havia uma preocupação com a segurança nacional quando esta poderia ser ameaçada por atos de terrorismo e subversão. Nasceu a norma em estudo para atuar numa época e condições as quais não mais existem. [...] A bem da verdade, esta justa causa está em desuso, uma vez que a mesma foi inserida na lei para ser aplicada num período da história recente do Brasil. Este período já acabou, e a norma continua existindo na CLT, mas sem qualquer aplicação real.

A peculiaridade consistia em regular a vinculação jurídica do grupo constituinte do sistema relativo a atividade portuária, dada a desordem dominante nesta área. Como pano de fundo, objetivava-se salvaguardar e manter o regime militar já que as manifestações populares poderiam levar a uma situação de insubmissão, o que poderia redundar numa revolução contra o sistema.

A norma acabou por extrapolar os limites pretendidos, na medida em que abarcou esfera bem mais ampla do que circunscrito domínio almejado, qual seja o da orla marítima. De qualquer forma, permanece a causa até os dias atuais e deve ser aplicada tão logo ocorra motivo relevante para o interesse da segurança nacional. Sérgio Pinto Martins (2013, p. 330) aponta a imprescindibilidade da prática efetiva dos atos, afirmando que “só se considera justa causa para a dispensa do empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional, como seriam os atos de terrorismo, de malversação da coisa pública etc.”.

## CONCLUSÃO

A justa causa implica na perda da fideducía e a lisura existente entre as partes contratantes, permitindo a rescisão do ajuste laboral. As hipóteses previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho adquirem um caráter enumerativo, através do qual sua invocação somente se fará possível uma vez respaldada na norma positivada, sendo necessária a reunião de pressupostos para a sua configuração.

A indisciplina implica em conduta desrespeitosa adotada pelo empregado que afronta as normas da organização, normalmente posta por meio de regimento interno, dirigida a todos os funcionários. Já a insubordinação firma um comportamento impertinente a ordens provenientes direta e pessoalmente do empregador ou de um superior hierárquico. No tocante a natureza da ordem, deve ela se revestir de legalidade e legitimidade para que seja passível de cumprimento.

Podemos conceituar abandono de emprego como sendo a renúncia espontânea ao emprego, deixando o obreiro de cumprir suas obrigações contratuais. A tipificação desta figura demanda a conjugação de dois pressupostos, quais sejam: material (desaparecimento infundado do emprego) e intencional (vontade de não mais trabalhar). O ônus probatório relativo ao abandono de emprego, pertence ao empregador. Para a comprovação do fato é necessário que a prova seja produzida a contento.

As figuras previstas nas alíneas “j” e “k” do artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, podem redundar em ato lesivo a honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas; e ainda 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. A prática de atos contra a honra importam no cometimento de crimes como o de calúnia, injúria ou difamação. Já as ofensas físicas adquirem um conceito cuja amplitude ultrapassa a ocorrência de simples lesão corporal. Representa um ataque corporal que visa não necessariamente à busca por um ferimento, lesão, mas sim a demonstração de menosprezo, desrespeito.

A prática de jogos de azar, cujo conceito é dado pela Lei de Contravenções Penais, deve ser realizada de maneira regular, constante e tem alcance para fora do ambiente laboral. O intuito de lucro é elemento constante da figura e deve estar presente para sua caracterização.

A figura dos atos atentatórios à segurança nacional constitui justa causa anormal nos dias atuais e é considerada letra morta no ordenamento jurídico, vez que foi inserida no texto legal somente para atender os reclamos de determinada época pela qual o país se encontrava.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Rescisão do contrato de trabalho: doutrina e prática*. São Paulo: Ltr, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Terminação do contrato de trabalho*. São Paulo: Ltr, 1997.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Método, 2011.

GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

\_\_\_\_\_. *Comentários à CLT*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo de. MORAES, Antônio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 11. Ed. São Paulo: Ltr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2010.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Curso de iniciação ao Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *A justa causa no Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 2011.