

CONSIDERAÇÕES SOBRE A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Thiago da Silva Figueiredo*

RESUMO

O presente artigo visa analisar de forma sucinta as características que norteiam o instituto jurídico da demissão por justa causa, bem como de forma didática buscar elucidar as regras legais inerentes a rescisão do contrato de trabalho nessa hipótese, conforme expressamente prevê a legislação na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Palavras-chave: Demissão por justa causa. Características. Art. 482 da CLT. Direito do Trabalho.

Sumário: Introdução. 1- O conceito da demissão por justa causa. 2 – As hipóteses e a apuração da justa causa previstas na CLT. 3- Refletindo a Justa Causa em casos concretos. 4- A Comunicação da justa causa ao preposto e o ônus da prova. 5 - Os direitos do preposto na rescisão por justa causa. Conclusão.

Introdução

A rescisão de um contrato de trabalho constitui a mais grave penalidade imposta a um preposto. Seus efeitos vão muito além dos prejuízos de ordem material, expandindo-se ao ambiente profissional e familiar do empregado.

No Brasil, a resolução dos contratos com tempo indeterminado pode ser imotivada ou por justa causa.

Ao demitir sem justa causa, o preponente ou empregador é obrigado a arcar com diversos

*Graduando do 4º semestre do curso de Bacharelado em Direito pela Faculdade Integrada Brasil –Amazônia.

direitos trabalhistas, como o aviso prévio de até 90 dias, férias proporcionais com o acréscimo de 1/3, 13º salário e multa de 40% no saldo do FGTS. Além disso, o empregado tem direito a recorrer ao seguro-desemprego, dependendo do tempo trabalhado. No entanto ao ser demitido por justa causa o empregado perde todos esses direitos. E, por isso, tais demissões precisam ser bem fundamentadas pelo empregador – a empresa precisa comprovar a ocorrência de uma falta grave cometido pelo empregado entre aquelas elencadas no artigo 482 da CLT, que disciplina o instituto da demissão por justa causa – pois entende-se que o preponente, determinadas vezes, age com rigor excessivo contra o preposto. Desta forma, a demissão por justa causa, embora expressamente prevista na CLT, impõe ao empregador aplicá-la com moderação, utilizando-se desta modalidade de rescisão de contrato de trabalho somente em casos realmente necessários.

1- O conceito da demissão por justa causa

O instituto jurídico da dispensa por justa causa é a pena máxima aplicada no Direito do Trabalho. É ocasionada por um ato do empregado que, nos termos da lei, seja considerado como uma falta grave.

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

Tais demissões precisam ser bem fundamentadas pelo empregador, haja visto que, trata-se de uma rescisão unilateral de contrato, na qual se exime a parte rescindente do pagamento de qualquer indenização à outra.

Neste sentido, oportuna são as palavras do magistério de Maurício Godinho Delgado:

Para o Direito brasileiro, *justa causa* é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da parte comitente.

No parecer do jurista italiano ENRICO REDENTI, a rescisão contratual de trabalho por

justa causa decorre da:" prática de ato capaz de fazer desaparecer o elemento confiança recíproca, ou mesmo capaz de perturbar gravemente o lado moral da relação de serviço".

Segundo MONTE : “O contrato de trabalho solidariza empregado e empregador impondo-os obrigações recíprocas. E tanto são recíprocas que a lei previu a rescisão do contrato por iniciativa do empregado e em vista de falta cometida pelo empregador (rescisão indireta)”.

Assim a falta grave imputada ao empregado deve ficar cabal e indubitavelmente comprovada sob pena do instituto da demissão por justa causa não prosperar a favor do empregador e não atingir os direitos do empregado. Vejamos os arestos a cerca da matéria:

JUSTA CAUSA. PROVA FRÁGIL. NÃO CONHECIMENTO. A dispensa por justa causa, como pena máxima a autorizar a rescisão do contrato sem ônus para o empregador, deve ser provada de modo irrefutável, para deixar indubitosa a falta grave cometida pelo empregado. À míngua dessa prova, acolhe-se a dispensa sem justa causa. (TRT-18ª Reg. - RO 3921/98 - Ac. 0764/99 - Rel. Juiz Luiz Francisco Guedes de Amorim - DJGO, 15/03/99, pág. 142)

EMENTA: ABANDONO DE EMPREGO – ÔNUS DA PROVA.

O ato da reclamada, de demitir o empregado sob o fundamento de abandono de emprego, desacompanhado de provas robustas da justa causa alegada, impõe o não- reconhecimento da rescisão do contrato. É nesse sentido que resumidamente orienta a Súmula nº 212 do Egrégio TST ao determinar que ao empregador cabe o ônus da prova quanto ao término do contrato de trabalho. (TRT – MG - Processo 00250-2005-104-03-00-0 RO- Juiz Relator Anemar Pereira Amaral - Juiz Revisor Rodrigo Ribeiro Bueno - Data de Publicação 29/11/2006).

JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. INOCORRÊNCIA.

A despedida por justa causa é a penalização máxima a ser aplicada ao empregado. Portanto, deve estar suficientemente comprovada e ser imediata e proporcional ao ato praticado a fim de não se cometer injustiça contra o trabalhador. Não demonstrados esses requisitos, deve ser mantida a sentença que reverteu a justa causa, mormente porque a dispensa com base na alegação de improbidade só pode ser aceita nos casos em que fica efetivamente demonstrado que o obreiro teve a intenção de lesar o patrimônio do empregador para obter vantagem com esse procedimento.(Ac. 1ª T. Proc. RO04749-2007-018-12-00-3. Unânime, 14.10.08. Red. Desig.: Juíza Viviane Colucci. Disp. TRT-SC/DOE 07.01.09. Data de Publ. 08.01.09).

Assim percebemos que a doutrina e a jurisprudência firmaram entendimento homogêneo a cerca da necessidade da existência de prova documental robusta enquanto plataforma para sustentar a alegação de justificada causa para demissão.

2 – As hipóteses e a apuração da justa causa previstas na CLT

Não seria justo compelir o empregador a manter em seus serviços um empregado que, por sua própria culpa, deixou de merecer sua confiança. Para tanto a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) no artigo 482 enumerou as seguintes situações ensejadoras de demissão por justa causa. Vejamos o texto legal:

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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Agora analisaremos **pormenoramente** cada situação expostas nas alíneas do artigo 482 da CLT:

a) ato de improbidade;

A improbidade ocorre quando da realização de algum ato desonesto por parte do empregado, geralmente demonstrando a sua conduta imoral. Consideram-se atos de improbidade: o roubo, o furto, a falsificação de documentos ou a apropriação de valores da empresa, por exemplo.

É a alínea onde gera maior controvérsia na doutrina posto que a conceituação de improbidade abrangente um leque vastíssimo de situações objetivas como tipificação legal, apuração da gravidade do ato, o nexo de causalidade e subjetivas como o "animus" do agir (a má-fé, o dolo, a fraude, a malícia, a simulação) e as características pessoais do empregado.

Segundo o magistério de LAMARCA o ato de improbidade é "a ação ou omissão dolosas do empregado subordinado visando uma vantagem para si ou para outrem, em decorrência do emprego, e com prejuízo real ou potencial para alguém". No entanto este pensamento compõe a minoria da doutrina por deixar um espaço subjetivo muito amplo para caracterizar a conduta desonesta do preposto.

Para a doutrina majoritária e a jurisprudência, o ato de improbidade caracteriza os atos omissivos ou comissivos do empregado que implique, geralmente, em prejuízo ao patrimônio da empresa, de colegas ou de cliente. Segundo GIGLIO a punição não adviria para quaisquer vantagens obtidas pelo empregado por sua conduta desonesta mas tão somente através de manifestações externas concretas.

:b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

A incontinência diz respeito à realização de atos por parte do empregado que importe desregramento de seu comportamento no tocante aos aspectos relacionados ao despudor da conduta sexual em si. Aqui enquadra-se, por exemplo, o assédio sexual de colegas no trabalho. O mau procedimento, por sua vez, diz respeito à realização de atos por parte do

empregado que importe em uma atitude irregular deste, como, por exemplo, atos conflitantes com as regras da empresa.

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;

Esta hipótese legal de justa causa implica em atos de negociação praticados pelo empregado com habitualidade e sem a autorização do empregador que corrobore à concorrência desleal, através de trabalho concorrente ou prejudicial ao serviço, no entanto não há impedimento ao empregado que exerça atividades estranhas ao emprego vinculado.

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

Nesta hipótese legal, somente estará configurada a justa causa após a condenação criminal do empregado por meio de uma sentença judicial transitada em julgado, onde a demissão só ocorre por inferência lógica que haverá impossibilidade do trabalhador voltar a trabalhar estando privado da liberdade, ou seja, não é necessário que o ilícito penal tenha vinculação com o contrato de trabalho. No entanto havendo o "sursis", ou seja, a suspensão da pena, estará descaracterizada a justa causa.

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

Constitui motivo ensejador de demissão por justa causa o fato do empregado desempenhar suas funções com negligência, desleixo. Também configura desídia a falta de assiduidade ao emprego.

f) embriaguez habitual ou em serviço;

Constitui motivo ensejador de demissão por justa causa o fato do empregado comparecer ao serviço embriagado ou conservar-se permanentemente embriagado ao ambiente da empresa. Entenda-se embriaguez por álcool, como por qualquer droga entorpecente; conduta praticada reiteradas vezes expondo a si próprio a acidentes de trabalho e desarmonizando a relação entre os colegas de trabalho e clientes prejudicando a imagem do empregador.

A própria CLT, no parágrafo único de seu artigo 158, considerou também motivo ensejador da demissão por justa causa o fato de o empregado deixar de observar as normas de segurança e medicina do trabalho. Apesar da Organização Mundial da Saúde (OMS)

considere a embriaguez habitual uma patologia grave – a maioria da doutrina brasileira entende que a embriaguez diária do preposto é forte motivo para sua demissão.

g) violação de segredo da empresa;

A violação de segredo da empresa deve ser entendida como a conduta do empregado que revela segredo da empresa em que trabalha, relacionado, por exemplo, com desenhos industriais ou formulas de produtos, causando notável prejuízo a empresa e beneficiamento ilícito do concorrente que pagou pela informação.

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

A insubordinação deve ser entendida como o descumprimento de ordens pessoais e específicas de serviço, dirigidas diretamente ao empregado.

i) abandono de emprego;

O abandono de emprego deve ser entendido como a conduta do empregado que deixa seu emprego, desistindo de trabalhar na empresa. Para tal faz –se necessário a comprovação do elemento objetivo, consistente no afastamento do serviço e também do elemento subjetivo, consubstanciado na intenção do empregado de romper o vínculo empregatício, não mais retornando ao emprego.

Para disciplinar essa alínea o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu na Súmula nº 032 :

Abandono de Emprego - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003

Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

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;

Consideram-se atos lesivos a honra ou a boa fama os atos de calúnia, injúria ou difamação.

É importante ressaltar que para a caracterização da justa causa nas alíneas J e K deverá ser verificado as seguintes condições : as reais intenções do empregado, o seu grau de escolaridade, o ambiente de trabalho e a gravidade de suas acusações.

l) prática constante de jogos de azar;

Considera-se jogo de azar, o jogo do bicho, o bingo e o jogo de cartas, como o truco, por exemplo. Note-se que a falta somente ocorrerá com a prática reiterada e constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional. (Parágrafo incluído pelo Decreto-Lei n.º 3 , de 27-01-66, DOU 27-01-66)

Constitui justa causa para demissão de empregado que esteja envolvido em atos atentatórios à segurança nacional.

3- Refletindo sobre casos concretos:

Refletamos tudo o que foi exposto até agora com os casos concretos a seguir para sedimentar o assimilado :

JT descaracteriza justa causa por furto de resto de comida

TST - 14/8/2006

A Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho manteve, em julgamento de embargos, decisão que condenou o Serviço Social do Comércio (SESC) do Paraná ao pagamento de verbas rescisórias a uma ex-empregada inicialmente demitida por justa causa por ter sido flagrada transportando sobras de comida retiradas da cozinha da instituição.

O fundamento da decisão da SDI-1 foi jurídico: o relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, verificou que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná) abordou todas as questões pertinentes ao caso, e que a sua alteração exigiria a reavaliação de provas e fatos na instância superior, procedimento não aceito pela jurisprudência do TST.

A alegação do SESC era a de que tanto a Vara do Trabalho quanto o TRT paranaense não teriam levado em consideração o fato de a ex-empregada ter confessado a subtração de material pertencente à cozinha do SESC. No julgamento do recurso de revista, no ano passado, a Segunda Turma do TST já havia decidido no sentido de que o TRT não deixou de considerar a confissão, ressaltando que o ponto crítico discutido no caso era a gradação do ato praticado pelo SESC, que teria agido com excessivo rigor. A confissão, segundo esse entendimento, não é suficiente para caracterizar a justa causa.

O ministro Aloysio Corrêa da Veiga citou trechos do acórdão do TRT para afastar a tese de negativa de prestação jurisdicional levantada pelo SESC. Ao argumentar sua defesa em audiência [a empregada] disse que guardou os referidos restos em sua sacola e ao sair na portaria disse ao vigia: quer ver minha sacola?. Que o vigia então revistou sua sacola e, tendo encontrado os referidos restos, apreendeu-os e não teve conversa; que a depoente foi embora e ao retornar no dia seguinte foi dispensada.

Tanto a Vara do Trabalho quanto o TRT consideraram que o SESC não se precaveu no sentido de fazer prova concreta do ato lesivo, tendo apenas constatado a existência de materiais na bolsa da empregada para demiti-la por justa causa, sem trazer prova aos autos da quantidade e principalmente de quais produtos. Os sucessivos desaparecimentos de produtos simplesmente foram desconsiderados e perdoados. Todavia, no momento de uma suposta apropriação de fatias de queijo, tornou-se elemento suficiente para que o reclamado aplicasse a dispensa por justa causa, registrou o acórdão do TRT/PR.

Para o relator dos embargos na SDI-1, a confissão tornou-se irrelevante diante dos fundamentos que serviram de suporte ao não reconhecimento de justa causa - o excesso de rigor por parte do SESC, que poderia ter aplicado meios disciplinares de advertência ou suspensão, primeiramente, para efetivar a justa causa só em caso de reincidência. (E-ED-RR-664519/2000.9)

JT rejeita testemunho de "vítima" de beijo que resultou em justa causa

Titular de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), demitido por má conduta ao ser acusado de beijar na boca a esposa do caseiro da Quaglia Laboratório de Análises Clínicas Ltda., onde trabalhava, um trabalhador receberá verbas rescisórias por dispensa imotivada e indenização relativa à estabilidade provisória. A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou agravo de instrumento do laboratório e manteve decisão que considerou o depoimento da vítima prova insuficiente para caracterizar a demissão por justa causa.

Em suas alegações, o trabalhador negou os fatos causadores de sua demissão e afirmou que não houve efetiva apuração do ocorrido. A única testemunha apresentada pela empresa foi a própria vítima do beijo. O empregado era encarregado de infraestrutura e trabalhava para o laboratório há quase doze anos quando foi demitido, em maio de 2006. Ele foi acusado de desferir um beijo na boca da esposa do caseiro da empresa ao entrar em sua casa a pretexto de verificar uma câmera de vigilância que se encontrava no lugar.

Após a demissão, o encarregado ajuizou ação pleiteando indenizações por despedida imotivada, pelo período de estabilidade provisória a que teria direito como membro de CIPA e por danos morais, além de outros itens. A 5ª Vara do Trabalho de São José dos Campos (SP), ao considerar gravíssima a atitude do trabalhador, manteve a justa causa e rejeitou a indenização. Inconformado, ele recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP), que reformou a sentença, por absoluta insuficiência do contexto probatório.

Para o Regional, a suposta vítima, por estar envolvida na circunstância, não teria suficiente isenção de ânimo para servir como testemunha. Considerou, ainda, que, por ser o encarregado titular da CIPA e ter garantia de emprego até agosto de 2007, a prova da alegação da justa causa deveria ser ainda mais robusta e incontestada, para evitar que a empresa o demitisse sem arcar com os custos da demissão imotivada.

A Quaglia recorreu ao TST, mas seu recurso de revista foi barrado pelo TRT/Campinas. Ao interpor agravo de instrumento, o laboratório alegou que a decisão do Tribunal Regional fere a honra da empresa. Argumentou que não poderia agir de outra maneira a não ser demitindo o empregado por justa causa para manter a honra e a intimidade da vítima do beijo. Segundo o relator do agravo de instrumento, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, o entendimento do acórdão regional foi de que regras de experiência comum mostram ser improvável que uma pessoa surpreenda a outra com um beijo na boca quando entre essas duas pessoas não há vínculos de intimidade.

O ordinário se presume e o extraordinário se prova. Com esse provérbio, o ministro Aloysio sintetizou a decisão regional. Quando a empresa alega que a dispensa ocorreu porque o beijo na boca foi desferido contra a vítima, acaba por esbarrar na impossibilidade de se reapreciar a prova nesta instância superior. O ministro explicou que o Regional julgou que não houve prova suficiente para atribuir justa causa à dispensa do membro de CIPA, e a jurisprudência do TST veda o reexame de provas necessário para que se adotasse entendimento oposto. (AIRR/Segredo de Justiça)

Empregado consegue reverter justa causa por compra de vale-transporte

TST - 28/11/2008

Um empregado da empresa paranaense de transportes coletivos Pérola do Oeste, demitido por justa causa sob a acusação de ter violado norma interna ao comprar de um passageiro onze vales-transporte para uso pessoal, conseguiu converter na Justiça Trabalhista a justa causa em dispensa imotivada. Deve haver proporcionalidade entre a conduta do empregado e a penalidade aplicada pelo patrão, observou o ministro Ives Gandra Martins Filho, relator, na Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, do recurso da empresa contra a decisão da Justiça do Trabalho da 9ª Região.

A justa causa baseada apenas em um ato isolado de indisciplina do infrator foi considerada excessivamente rigorosa pelos julgadores. O histórico funcional do empregado era exemplar e, em mais de 13 anos de trabalho, entre 1992 e 2005, ele não recebeu sequer uma sanção disciplinar. Pelo contrário: além de assíduo participante de cursos promovidos pela empresa, era membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Ao colocar o processo em julgamento, o relator ressaltou que, embora norma interna da firma proibisse o empregado de comercializar os vales, ele não conseguia perceber que tipo de prejuízo poderia haver, como alegado pela empresa. Tal como a sentença e o acórdão regional, entendeu que os fatos apurados não revelaram falta grave suficiente para ensejar a dispensa justificada, pois a indisciplina, que, em tese, configuraria falta grave, necessita da reiteração de atos, o exame das particularidades pertinentes à hipótese e a gradação das sanções disciplinares para a justa imposição da pena.

A exemplo desse caráter pedagógico da punição, o ministro Ives Gandra citou ensinamentos dos autores Alice Monteiro de Barros e do também ministro do TST Maurício Godinho Delgado: quando a falta é leve ou levíssima, devem ser aplicadas sanções mais brandas (advertência ou suspensão), com o objetivo de recuperar o trabalhador para o caminho da exaço funcional. É o princípio da proporcionalidade da falta, sustenta Alice Monteiro. Para Maurício Godinho, as punições aplicadas no âmbito empregatício têm de ser gradualmente dosadas, em proporção crescente, desde a penalidade mais branda até a mais elevada no topo da escala gradativa de punições (ilustrativamente, advertência verbal; advertência escrita; suspensão de um dia; suspensão de alguns dias; dispensa por justa causa). (RR-1284-2005-659-09-00.8)

Turma anula dispensa por justa causa de empregado alcoólatra

TRT - 3ª Região - MG - 22/6/2009

O alcoolismo é uma doença progressiva, incurável e fatal, classificada no Código Internacional de Doenças como *transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool - síndrome de dependência*. Assim, o empregado alcoólatra, acusado de embriaguez em serviço, deve ser encaminhado para tratamento, e não punido com a dispensa por justa causa. Com esse fundamento, a 10ª Turma do TRT-MG, por sua maioria, declarou a nulidade da dispensa motivada e reconheceu a suspensão do contrato de trabalho, enquanto o empregado estiver recebendo auxílio-doença.

O reclamante admitiu que faz tratamento para alcoolismo, o que chegou a ser custeado pela reclamada por um período. Em maio de 2008, cumpriu suspensão de 25 dias, por ter sido encontrado embriagado no trabalho. Ao receber apenas R\$54,00, como salário, dirigiu-se ao escritório da empresa, alcoolizado, para tirar satisfação com o encarregado. Ele foi dispensado por justa causa, quando se encontrava afastado do serviço, recebendo auxílio-doença.

Para a desembargadora Deoclécia Amorelli Dias, a gravidade dos atos praticados pelo reclamante é inegável. Também não há dúvida de que a reclamada tenha lhe fornecido tratamento por um período. Mas, a redatora do recurso lembrou que o alcoolismo é uma doença reconhecida pela Organização Mundial de Saúde, que se agrava com o tempo e leva à morte, caracterizada por um conjunto de transtornos do comportamento, causados pelo consumo de substância que atua sobre a atividade psíquica ou mental. Transcrevendo a fundamentação de outra decisão da 1ª Turma, em caso semelhante, ela chamou atenção, ainda, para o fato de que o Código Civil enquadra como incapaz, relativamente a certos atos, os ébrios (bêbados) habituais.

Quando praticou o ato que motivou a dispensa, o reclamante estava embriagado e cumprindo suspensão disciplinar por alcoolismo no trabalho. Há no processo atestado dirigido à empresa, assinado por médico psiquiatra, com data de 25.06.08, recomendando a internação do reclamante, que se encontrava em tratamento psiquiátrico, com episódio depressivo grave e sintomas psicóticos, inclusive com três tentativas de suicídio. Entretanto, a reclamada dispensou o trabalhador por justa causa em 01.07.08 e três dias depois ele foi internado. Por isso, a desembargadora considerou o ato da rescisão arbitrário e abusivo, uma vez que ficou claro que o empregado não estava recuperado, no que foi acompanhada pela maioria da Turma julgadora. (RO nº 00984-2008-033-03-00-9)

Erro na tipificação de falta não anula dispensa por justa causa

TST - 23/1/2006

O erro na tipificação de falta grave cometida pelo empregado não inviabiliza o ato da empresa de demissão por justa causa. Esse posicionamento foi defendido pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao deferir recurso de revista à Chocolates Garoto S/A. A decisão confirmou a dispensa por justa causa de um empregado que foi enquadrado, por engano (erro material), como autor de ato de improbidade, quando sua falta consistiu em abandono do emprego.

A decisão do TST, conforme voto do ministro Lélío Bentes Corrêa (relator), altera acórdão firmado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (com jurisdição no Espírito Santo), que cancelou a demissão por justa causa do trabalhador. Com essa decisão, o TRT capixaba garantiu ao ex-empregado da Garoto o pagamento das verbas rescisórias como se houvesse demitido sem justa causa, além da incidência da multa do art. 477, §8º, da CLT - devida quando ocorre atraso na quitação das verbas rescisórias.

Apesar do trabalhador ter confessado seu afastamento do serviço por mais de um mês, o TRT entendeu que o erro material da empregadora, ao enquadrar a falta funcional, inviabilizou a justa causa. Em nada importa a empresa ter tomado as providências para demitir o trabalhador por abandono de emprego, se, de fato, o dispensou por ato de improbidade, registrou o acórdão.

A Chocolates Garoto alegou, no TST, que a capitulação errada da falta grave, decorrente de erro material cometido por um funcionário leigo da empresa, não alterou as circunstâncias concretas que autorizaram a demissão por justa causa.

Segundo o ministro Lélío Bentes, o equívoco da empresa não poderia provocar a anulação da penalidade imposta ao trabalhador faltoso. Admitir essa tese significaria ignorar o princípio da razoabilidade, que determina que o julgador obedeça a um juízo, ao menos, de verossimilhança no exame das condutas das pessoas, explicou o relator.

Lélío Bentes frisou, ainda, que o trabalhador formulou, no TRT, pedido de indenização por dano moral em razão do equívoco da empresa. Neste ponto, o Tribunal Regional negou o pedido pois não foi demonstrado qualquer prejuízo ao trabalhador, até porque apenas o demitido teve acesso ao documento de comunicação de sua dispensa.

Os fatos contidos nos autos somados à inexistência do dano moral demonstraram a validade da dispensa do empregado, o que leva necessariamente à improcedência dos pedidos relativos às verbas rescisórias e à multa do art. 477, §8º, da CLT, concluiu Lélío Bentes ao deferir o recurso da empresa. (RR 521/2001-004-17-00.9)

ABANDONO DE EMPREGO – NECESSIDADE DE PROVA CABAL – O emprego é a fonte essencial de subsistência do trabalhador de sorte que a continuidade do contrato de trabalho se presume e milita sempre em favor do empregado. Já o abandono contraria a ordem natural do sistema de relações do trabalho, e assim, deve ser muito bem provado. Com efeito, em condições normais, não é razoável que o empregado, que precisa do trabalho para sobreviver, abandone o emprego, pondo-se em condição de indigência. Por tais razões, qualquer alegação nesse sentido deve ser vista com reserva. Se a prova produzida não patenteia pedido de demissão e muito menos abandono, e se a reclamatória surge ajuizada ainda dentro do trintídio, é de rigor o reconhecimento de que não houve o propalado abandono e o despedimento foi imotivado, o que torna devidas as verbas pleiteadas na exordial. (TRT 2ª R. – RO 00197-2004-010-02-00 – (20060801128) – 4ª T. – Rel. p/o Ac. Juiz Ricardo Artur Costa E Trigueiros – DOESP 17.10.2006,

TRT/PA
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO

ACÓRDÃO TRT/4ªT/ RO 01834-2004-009-08-00-8

JUSTA CAUSA - ATO DE IMPROBIDADE - Deve ser reformada a r. decisão *a quo* quando amplamente provado nos autos a existência de falta grave, por prática de ato de improbidade.

1. RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, oriundos da MM. Nona Vara do Trabalho de Belém, em que são partes as acima identificadas.

A MM. Vara do Trabalho julgou totalmente procedentes os pedidos formulados na exordial, condenando a reclamada a pagar à reclamante o valor de R\$ 16.821,74, a título de: aviso prévio indenizado, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, depósitos do FGTS de todo o período laboral e sobre as parcelas rescisórias, acrescido de 40% e indenização de seguro-desemprego, no importe de cinco salários mínimos, acrescido de juros e correção monetária. Determinou a incidência de contribuição previdenciária e imposto de renda. Julgou improcedente a reconvenção.

A reclamada opôs embargos de declaração que foram conhecidos e rejeitados, por ausência de omissão.

Inconformada, a reclamada interpõe recurso ordinário a este Egrégio Regional. Aduz que o MM. Juízo *a quo*, quanto a justa causa afastada, não teria levado plenamente em consideração o relatório da auditoria, bem como os depoimentos prestados nos autos, que teriam comprovado a existência de lançamento de cheques “fantasmas” no sistema da empresa. Em relação a indenização por dano moral, alega que pelos mesmos fundamentos acima, deve ser excluída da condenação, pois jamais teria ofendido injustamente a honra da recorrida, tendo apenas exercido o direito de dispensá-la por justa causa. Por fim, requer a reforma da r. sentença quanto ao indeferimento da reconvenção, no sentido de que seja indenizada pelo prejuízo que teria sofrido.

Em contraminuta ao apelo, a reclamante pugna pela manutenção da r. decisão recorrida.

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1. Conhecimento

Conheço do recurso porque atendidos os requisitos de admissibilidade. Contra-razões em ordem.

2.2. Mérito

2.2.1. Justa causa – ato de improbidade – configuração

A reclamada aduz que a r. sentença deve ser integralmente reformada, posto que o MM. Juízo *a quo* não teria procedido a uma análise atenta dos elementos de prova constante nos

autos, não levando em consideração plenamente o relatório da auditoria, bem como não realizando o cotejo deste com os depoimentos prestados.

Afirma que o relatório da auditoria foi minucioso e comprovou que foi a autora, com sua senha pessoal, que fez os lançamentos de cheques “fantasmas”.

Alude que o ato de improbidade imputado à recorrida, refere-se a irregularidades praticadas no manuseio e controle de cheques pré-datados, por atitude dolosa da mesma, a qual lançava no sistema pagamentos feitos através de cheques, quando, na realidade, os mesmos haviam sido feitos em espécie.

Assiste razão à recorrente.

A justa causa por ser a pena máxima a ser imposta ao empregado deve ficar robustamente provada nos autos, tendo em vista as conseqüências de ordem econômica, social e moral que daí advém para o hipossuficiente e cujo ônus de prova incumbe ao reclamado, nos moldes do artigo 818, da CLT, c/c o artigo 333, II, do CPC.

É cediço que em se tratando de ato de improbidade, indispensável prova clara e sobeja dos fatos alegados, consoante demonstra a jurisprudência abaixo:

“... A princípio vale se observar que incumbe ao empregador o ônus da prova da falta grave capaz de ensejar a dispensa por justa causa (art. 818, da CLT, c/c art. 333, II, do CPC), em face do princípio jurídico da presunção da inocência do acusado, além do princípio da continuidade da relação de emprego...” (Acórdão TRT 2ª T./RO 00327-2004-006-08-00-8, julgado em 23.02.2005, Juíza Relatora Dra. Sulamir Palmeira Monassa de Almeida)

“JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE - Restando robustamente comprovados os atos de improbidade praticados pela reclamante, confirma-se a sentença que reconheceu a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.” (Acórdão TRT 1ª T. RO 0407/2002, julgado em 12.03.2002, Juíza Relatora Dra. Alda Maria de Pinho Couto)

A improbidade é conceituada por Wagner D. Giglio (Justa Causa, 3ª edição, Ed. LTr, pág. 54) como *“...as manifestações desonestas do empregado que constituam atentado ao patrimônio ou mais exatamente, a bens materiais.”*

No mesmo sentido, Valentim Carrion, em Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 23ª Edição, Ed. Saraiva, pág. 376, ensina que *“A jurisprudência a tem caracterizado principalmente como “atentado contra o patrimônio do empregador, de terceiros ou de companheiros de trabalho...Consiste em atos que revelam claramente desonestidade, abuso, fraude ou má-fé”.*

Na verdade, a improbidade consiste, segundo MAURÍCIO GODINHO DELGADO, em *“... conduta culposa obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem”* (Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2002, pág. 1168.)

Feitas essas considerações, há de se perquirir nos autos, se o procedimento da reclamada em dispensar a reclamante, enquadrando-a no artigo 482, alínea "a", da CLT, foi realizado de forma justa, em observância à legislação que norteia o Direito do Trabalho.

A alegação empresarial é de justa causa por manipulação indevida de cheques pré-datados, com apropriação, motivando a rescisão do contrato.

A conclusão da auditoria é de que a reclamante, com outras colegas de trabalho, foi responsável pelos prejuízos.

Em depoimento, a reclamante admitiu fatos que caracterizam admissão de parte das acusações formuladas e revelam a intenção de mascarar sua conduta. Em 3 de agosto de 2004, o cliente Caio Júlio Sales Lanhoso Martins efetuou o pagamento, em dinheiro, do valor de R\$

140,00, relativo à mensalidade de julho de 2004. A empregada admite que recebeu o dinheiro, “*mas reconhece que por esquecimento não deu baixa no sistema; que este dinheiro foi colocado embaixo do teclado*”. Em outro trecho comprometedor, a reclamante afirmou: “*que às vezes acontecia de receber o valor de um cliente e dar baixa em contrato de outro cliente*”, fato que seria suficiente, por si só, para ensejar a ruptura do contrato, por desídia; mas os fatos indicam que esta declaração visava a justificar os lançamentos incorretos detectados na análise contábil.

Segundo a preposta, a conferência revelou a ausência de 181 cheques pré-datados recebidos pela reclamante, sendo que alguns dos clientes lançados no sistema informaram que efetuaram o pagamento em dinheiro.

A auditoria revelou o desaparecimento de farta quantidade de cheques pré-datados, lançados no sistema pela reclamante, sem que houvesse o correspondente recebimento. Trata-se de evidência técnica que prevalece, face à sua ratificação pela prova testemunhal, somada à admissão, pela reclamante, de que possuía senha própria e de “*que ninguém poderia entrar na senha da reclamante*”. Logo, os lançamentos realizados com a inicial “H”, realizados pela reclamante, comprovam a irregularidade perpetrada.

A testemunha Márcio Cantuária Nobre declarou que, “*... o depoente participou da segunda auditoria; ... que esclarece que na realidade o que foi constatado é que o cheque nunca existiu fisicamente, ou seja a reclamante fez o registro de entrada de recebimento de mensalidades através de cheques pré-datados mas na realidade eram valores em espécie pagos pelos clientes; que ao todo eram três caixas; que na auditoria deu para detectar a individualização de cada caixa que registrou a entrada de cheques sem nunca ter existido; que a reclamada entrou em contato com vários clientes que então declararam que o pagamento havia sido feito em espécie e nenhum cheque foi entregue a reclamante*”.

O testemunho é esclarecedor, confirmando a improbidade praticada pela autora, falta grave capaz de romper o vínculo laboral entre as partes.

No caso *in tela*, constata-se que a reclamada se desincumbiu do ônus probatório que lhe cabia, através das provas documentais e testemunhais, tendo sido demonstrada a conduta ímproba da reclamante.

Reconheço a justa causa e reformo a sentença, para excluir da condenação as parcelas de aviso prévio, férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, FGTS + 40% e indenização do seguro-desemprego.

2.2.2. Danos morais

Sustenta a empresa que em nenhum momento ofendeu injustamente a honra da recorrida, apenas exerceu seu direito de dispensá-la em razão de justa causa cometida e comprovada, pelo que requer que seja julgado improcedente o pleito de danos morais.

Face ao reconhecimento da justa causa, não há que se cogitar em dano moral, até porque não houve qualquer violação à imagem e à honra da autora, pois não existem provas de que a reclamada divulgou o fato ocorrido.

A jurisprudência trabalhista ratifica o posicionamento esposado acima, consoante demonstra a transcrição retro:

“I - JUSTA CAUSA - IMPROBIDADE - DESÍDIA. Da mesma forma que o ato de improbidade, a prática incontestável da desídia, ainda que por ato culposo (grave) da reclamante, impõe a quebra do liame empregatício por justa causa, tendo em vista o desvio de conduta da empregada, capaz de lesionar a fidedignidade que deve reger as relações entre as partes no pacto laboral. II - INDENIZAÇÃO - DANO MORAL - NÃO CONFIGURADO. Não ficando comprovado pela autora o fato gerador do direito ao dano moral praticado pela empregadora, por lesão à honra e imagem perante a sociedade, não se pode concluir pela culpa da reclamada. III - PARCELAS NÃO POSTULADAS - EXCLUSÃO - Não há como reconhecer o direito a parcelas não elencadas no rol dos pedidos que acompanha a inicial,

sob pena de violação aos princípios da igualdade entre as partes litigantes, do contraditório e da ampla defesa.” (Acórdão TRT/3ª T/RO 00133-2005-113-08-00-0, julgado em 31.08.2005, Juiz Relator Dr. Luis José de Jesus Ribeiro).

Reformo a decisão, para julgar improcedente a parcela de indenização por dano moral, excluindo-a da condenação.

2.2.3. Da reconvenção

Requer a reforma da sentença no que tange ao indeferimento da reconvenção, uma vez que sendo reconhecida a justa causa, deve ser indenizada pelo prejuízo que sofreu no valor de R\$ 16.986,35.

Não lhe assiste razão.

Não há nos autos prova quantitativa dos prejuízos alegados. Embora a empresa tenha provado a falta, não a quantificou.

Com tais fundamentos, rejeito a reconvenção, face à ausência de prova do valor dos prejuízos acarretados à empresa.

Ante o exposto, conheço do recurso e dou-lhe parcial provimento para, reformando a r. sentença recorrida, reconhecer a justa causa e, em consequência, julgar totalmente improcedente a reclamatória, conforme os fundamentos. Custas pela reclamante, invertendo-se o ônus da sucumbência, de cujo pagamento fica isenta por equidade.

3. CONCLUSÃO

ISTO POSTO,

ACORDAM OS DESEMBARGADORES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO, UNANIMEMENTE, EM CONHECER DO RECURSO; NO MÉRITO, SEM DIVERGÊNCIA, EM DAR-LHE PROVIMENTO, PARA, REFORMANDO A R. SENTENÇA RECORRIDA, RECONHECER A JUSTA CAUSA E, EM CONSEQUÊNCIA, JULGAR TOTALMENTE IMPROCEDENTE A RECLAMATÓRIA, CONFORME OS FUNDAMENTOS. CUSTAS PELA RECLAMANTE, INVERTENDO-SE O ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA, DE CUJO PAGAMENTO FICA ISENTA POR EQUIDADE.

SALA DE SESSÕES DA QUARTA TURMA DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA OITAVA REGIÃO. BELÉM, 22 DE NOVEMBRO DE 2005.

GABRIEL NAPOLEÃO VELLOSO FILHO –
Desembargador Federal do Trabalho Presidente e Relator

4- A Comunicação da justa causa ao preposto e o ônus da prova

Não existe uma previsão legal específica para a comunicação da justa causa ao obreiro. Neste ínterim é importante ressaltar que a Lei proíbe que o preposto escreva o motivo que levou a demissão por justa causa na Carteira de Trabalho do empregado, uma vez que isso estigmatiza o demitido e representa motivo suficiente para o pagamento de indenização por danos morais ao trabalhador prejudicado.

Segundo o artigo 29, parágrafo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é proibido ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

De acordo com BENTES : "A anotação na CTPS quanto à justa causa – atitude vedada por lei – revela-se suficiente para causar dano ao ex-empregado, na medida em que, inegavelmente, constitui-se, além do óbvio constrangimento, mais um obstáculo para o trabalhador conseguir novo emprego, acarretando-lhe, assim, inegável prejuízo”.

Quando se fala em ônus da prova estamos nos referindo a uma faculdade que recai sobre a parte para fazer valer o seu direito postulado em juízo.

A regra do ônus da prova na Justiça do Trabalho não pode ser aplicada aleatoriamente pelo magistrado, sendo necessária a observância integral dos preceitos contidos no artigo 818 da CLT, *in verbis*:

Art. 818. A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Em comentário a este dispositivo de lei, ensina o ilustre jurista SÉRGIO PINTO MARTINS :

Se interpretássemos essa regra ao pé da letra, chegaríamos a situações inusitadas. Se o reclamante alegasse que trabalhava em certo horário, seria dele a prova. Se na contestação a empresa alegasse que o horário era outro, seria ela que teria de fazer a prova. Contudo, se o reclamante alegasse outra coisa na réplica, então o ônus da prova retornaria a ele.

Assim, teríamos um entendimento elástico e que viria a ser ônus da Prova com base na regra do art. 818 da CLT. No entanto, essa orientação deve ser complementada pelo art. 333 do CPC: ‘o ônus da prova incumbe:

- a – ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito;
- b – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor

Assim a jurisprudência se afirma:

JUSTA CAUSA – ABANDONO DO EMPREGO – A justa causa como penalidade máxima imposta ao empregado depende de prova robusta e convincente para a sua caracterização. O abandono de emprego, infração prevista no artigo 482, alínea “i”, da CLT, em face do princípio da continuidade da relação de emprego, demanda prova contundente por parte do empregador das faltas do obreiro (elemento objetivo) e de sua intenção de não mais retornar

ao emprego (elemento subjetivo). OFÍCIOS. A comunicação a outros órgãos públicos, de irregularidades eventualmente cometidas por ambas as partes, é ato que se insere no dever de polícia do processo, que se reconhece ao Juízo. (TRT 2ª R. – RO-RS 01322-2008-089-02-00-6 – 2ª T. – Rel. Juiz Luiz Carlos Gomes Godoi – DOE/SP 16.12.2008)

ABANDONO DE EMPREGO – FATO IMPEDITIVO DO DIREITO PLEITEADO – ÔNUS PROBATÓRIO – Em princípio, a prova das alegações é ônus da parte que as fizer, nos termos do art. 818 da CLT. No entanto, se o réu levantar fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor, a ele cabe provar tais fatos, nos termos do artigo 333, II, do CPC. Assim, aduzindo o reclamado que a reclamante abandonou o emprego, atraiu para si o ônus probatório. Contudo, se o empregador não conseguiu desincumbir-se de tal ônus, não produzindo prova cabal de suas alegações, correta é a sentença que considerou o despedimento imotivado. (TRT 10ª R. – ROPS 00086-2006-007-10-00-4 – 1ª T. – Rel. Juiz Pedro Luis Vicentin Foltran – J. 02.08.2006)

ABANDONO DE EMPREGO – ÔNUS DA PROVA – A invocação de abandono de emprego deve ser comprovada pelo empregador, de maneira inconteste, eis que se trata de fato extintivo do direito do autor (arts. 818 da CLT e 333, II, do CPC). Não se desincumbindo desse ônus probatório, presume-se injusta a dispensa, porquanto o empregado tem em seu favor o princípio da continuidade da relação de emprego (entendimento sedimentado no enunciado nº 212 do col. TST). (TRT 3ª R. – RO 00442.2004.067.03.00.0 – 1ª T. – Rel. Juiz Marcus Moura Ferreira – DJMG 30.07.2004 – p. 4)

Dessa forma entende-se que o ônus de provar a ocorrência da justa causa da demissão do preposto é do empregador.

5 - Os direitos do preposto na rescisão por justa causa.

Caracterizada a demissão do empregado por justa causa, este não terá direito ao recebimento das parcelas indenizatórias. Somente terão direito de receber o saldo do salário e as férias vencidas, se houver.

Desta forma, o empregado demitido por justa causa perde o direito de receber o aviso prévio, o 13º salário, as férias proporcionais, o saque do FGTS e a indenização dos 40%. Também não fará jus ao seguro desemprego.

CONCLUSÃO

Os empregadores tenderam ao longo dos anos a acreditar que a Justiça do Trabalho só concedia sentenças favoráveis ao empregado, sendo assim, o empregador passou a temer a usar os instrumentos legais para exercer o poder disciplinar sobre os prepostos e a exigir o correto cumprimento do contrato de trabalho, acabando por se tornar refém de alguns empregados maliciosos por puro desconhecimento da lei.

No entanto a tendência dessa situação é mudar – Segundo reportagem da revista CONSULTOR JURÍDICO de 07 de Junho de 2012, aumentou a satisfação do empresariado brasileiro com relação a Justiça do trabalho – de acordo com a reportagem, o Ministro Lelio Bentes, do Tribunal Superior do Trabalho, explica que, com o tempo, a jurisprudência se fixou, dando maior segurança jurídica às partes. “De uns tempos para cá, se desenvolveu uma jurisprudência bem criteriosa na definição de danos morais, que deixa bastante claro que, se existem obrigações por parte do empregador quanto ao tratamento digno de seus empregados, existem também obrigações contratuais e éticas por parte do empregado”.

Dessa forma, o objetivo deste estudo foi mostrar como funciona o instituto da demissão por Justa Causa regulada pela CLT e um pouco da Justiça do Trabalho tão como os princípios e ângulos de análise desta questão por parte de jurisprudência e da doutrina.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. São Paulo : Saraiva, 2.000, 25ª Edição, pg. 357.

CASTRO, Rubens Ferreira de. **Algumas Considerações sobre os Princípios Gerais e o Ônus da Prova no Direito do Trabalho**. Publicada na Revista da Faculdade de Direito da UNG Vol. 1 – 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ESTUDOS TEMÁTICOS JURISWAY. O trabalhador e a demissão por justa causa. Disponível em <http://www.jurisway.org.br>. Acessado em : 06 de out.2012.

GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. 14 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

GONÇALVES, Odonel Urbano. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr,1999.

MARTINS, Sergio Pinto: **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas, 2001.

REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. São Paulo: Conjur Editorial, junho de 2012.