

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**PAULA PEREIRA LOPES**

**PROCEDIMENTOS ACAUTELATÓRIOS NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

**CRICIÚMA**

**2017**

**PAULA PEREIRA LOPES**

**PROCEDIMENTOS ACAUTELATÓRIOS NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Mestre Leonel Luiz Pereira

**CRICIÚMA**

**2017**

**PAULA PEREIRA LOPES**

**PROCEDIMENTOS ACAUTELATÓRIOS NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Contabilidade Tributária

Criciúma, 06 de dezembro de 2017

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Leonel Luiz Pereira – Me. - (UNESC) – Orientador

---

Prof.<sup>a</sup> Marja Mariane Feuser – Esp. – (UNESC) – Examinadora

---

Prof.<sup>a</sup> Vanessa Mendes da Agostin Resende – Esp. – (UNESC) – Examinadora

Dedico este trabalho aos meus pais, minha avó e ao meu namorado, que não mediram esforços para me auxiliar em todos os momentos desta jornada.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pois sem ele não estaria aqui, pela saúde, discernimento e motivação mesmo nos dias mais difíceis.

Meus sinceros agradecimentos aos meus pais Evaldo e Dilza, a minha avó Maria e ao meu namorado Luiz Guilherme, por sempre estarem me apoiando.

Aos meus colegas de faculdade em especial ao Alexsandro, Betina, Joice e Karoline, que nunca mediram esforços para me ajudar, sou eternamente grata por isso.

Agradeço a todos os professores do curso de Ciências Contábeis que demonstraram ser grandes profissionais e souberam transmitir seus conhecimentos, e em especial ao meu orientador Leonel, pelas horas dedicadas a orientação e pela paciência e sabedoria.

Enfim, agradeço a todas as pessoas que contribuíram direta ou indiretamente para a minha formação acadêmica.

**“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.”**

**Charles Chaplin**

## RESUMO

A justa causa é uma modalidade de rescisão do contrato de trabalho, pouco utilizada devido aos seus critérios que devem ser evidenciados de forma clara. Por esse motivo muitos empregadores acabam por não ter o conhecimento necessário, analisando as circunstâncias de forma errada e contribuem para uma futura reclamatória trabalhista. Assim sendo, este estudo teve como objetivo geral evidenciar as deficiências do empregador sobre procedimentos acautelatórios na demissão por justa causa e como objetivos específicos identificar as principais formas de rescisão de contrato trabalho, caracterizar quais são as ações passíveis à demissão por justa causa e evidenciar o erro cometido pelo empregador na aplicação da demissão por justa causa. O presente trabalho trata-se de uma pesquisa descritiva de natureza qualitativa. O procedimento utilizado foi estudo de caso, aplicado em um processo trabalhista em que houve a reversão da justa causa. No presente estudo foi possível observar que é fundamental que os empregadores ou as pessoas incumbidas desta tarefa busquem conhecer de forma consistente a legislação trabalhista e os aspectos concernentes com relação a justa causa, caso desejam fazer uso desta modalidade de demissão, para que não tenham aborrecimentos futuros e despesas desnecessárias. Pois a falta de elementos poderá descaracterizar a justa causa em eventual reclamatória trabalhista.

**Palavras-chave:** Justa Causa. Empregado. Empregador. Trabalhista. Lei.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ART	Artigo
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO PROBLEMA .....	10
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA .....	11
1.3 JUSTIFICATIVA .....	11
1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO .....	12
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>13</b>
2.1 CONCEITO DE EMPREGADOR .....	13
2.2 CONCEITO DE EMPREGADO .....	14
2.3 CONTRATO DE TRABALHO .....	15
<b>2.3.1 Contratos expressos e contratos tácitos</b> .....	<b>16</b>
<b>2.3.2 Formas de cessação do contrato de trabalho</b> .....	<b>17</b>
2.3.2.1 Pedido de demissão .....	17
2.3.2.2 Rescisão indireta .....	18
2.3.2.3 Rescisão sem justa causa pelo empregador .....	20
2.4 RESCISÃO COM JUSTA CAUSA .....	21
2.5 PODER DISCIPLINAR .....	23
<b>2.5.1 Perdão tácito</b> .....	<b>24</b>
2.6 NON BIS IN IDEN .....	24
2.7 ÔNUS DA PROVA .....	25
2.8 CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA .....	26
<b>2.8.1 Atualidade do ato faltoso</b> .....	<b>27</b>
<b>2.8.2 Gravidade do ato faltoso</b> .....	<b>28</b>
<b>2.8.3 Causalidade</b> .....	<b>29</b>
2.9 ATOS QUE CONSTITUEM A JUSTA CAUSA .....	29
<b>2.9.1 Ato de Improbidade</b> .....	<b>30</b>
<b>2.9.2 Incontinência de conduta e mau procedimento</b> .....	<b>31</b>
<b>2.9.3 Negociação habitual</b> .....	<b>32</b>
<b>2.9.4 Condenação Criminal</b> .....	<b>32</b>
<b>2.9.5 Desídia no desempenho das respectivas funções</b> .....	<b>33</b>
<b>2.9.6. Embriaguez habitual ou em serviço</b> .....	<b>34</b>
<b>2.9.7 Violação do segredo da empresa</b> .....	<b>36</b>
<b>2.9.8 Indisciplina e insubordinação</b> .....	<b>36</b>

<b>2.9.9 Abandono de emprego .....</b>	<b>37</b>
<b>2.9.10 Ato lesivo à honra e boa fama.....</b>	<b>38</b>
<b>2.9.11. Prática constante de jogos de azar.....</b>	<b>38</b>
<b>2.10 FORMALIZAÇÃO .....</b>	<b>39</b>
<b>2.11 DIREITOS NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA .....</b>	<b>40</b>
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>41</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE UMA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.....</b>	<b>43</b>
<b>(CASO REAL).....</b>	<b>43</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>46</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>48</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo, serão expostos primeiramente o tema e o problema que norteiam este trabalho. Após serão apresentados os objetivos geral e os específicos, e também a justificativa evidenciando a importância dessa pesquisa, bem como a estrutura do estudo.

### 1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO PROBLEMA

A realização de uma demissão por justa causa deverá ser feita com muita cautela, pois caso esse procedimento seja feito de forma incorreta o empregador poderá arcar com os encargos e até indenização por danos morais, o que afetará o fluxo financeiro da empresa.

A rotina dentro de uma empresa envolve várias atividades que vão desde a compra de mercadorias até a resolução de tarefas diretivas e, para que a empresa possa se desenvolver e continuar seus trabalhos é de suma importância que exista um elo sólido entre o empregado e o empregador, o chamado vínculo empregatício. Com passar dos anos inúmeras leis, normas, pronunciamentos e jurisprudências passaram a nortear e regulamentar esse vínculo (XAVIER; NASCIMENTO; SILVA, 2016).

A justa causa constitui-se basicamente pela dispensa do empregado originado de falta grave ou ato ilícito por ele cometido. Diante dessa conduta a obrigação legal ou contratual com o empregador torna-se violada, tornando-se assim inviável sua permanência na empresa. Porém, para que seja efetivada a justa causa é imprescindível que sejam caracterizadas algumas questões como: atualidade, gravidade e a causalidade (OLIVEIRA, 2003).

De forma geral pode-se perceber certa falta de conhecimento do empregador com relação a rescisão contratual de trabalho por justa causa, o que pode gerar vários aborrecimentos, visto que uma atitude incorreta de despedir o empregado por justa causa e não estando claramente caracterizada, o empregador poderá ser responsabilizado por não pagar as verbas rescisórias de forma correta e também por causar dano moral ao empregado, pois na sociedade em que está inserido, a demissão por justa causa na maioria das vezes gera constrangimentos ao empregado.

Então, busca-se reunir informações com o propósito de evidenciar o conhecimento do empregador quanto a rescisão de contrato de trabalho por justa causa. Para isso é necessário definir quais são as situações que poderão ser caracterizadas como ato faltoso grave que gerará a demissão por justa causa.

Mas, deve-se salientar que está relação pode ter seus conflitos, visto que são pessoas com objetivos, limitações e exigências muitas vezes distintas, deste modo, quando as partes não correspondem as expectativas, ocorre a rescisão contratual (XAVIER; NASCIMENTO; SILVA, 2016).

Com base nestes aspectos forma-se a seguinte questão de pesquisa: quais as deficiências do empregador sobre procedimentos acautelatórios na demissão por justa causa?

## 1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo geral do presente trabalho é evidenciar as deficiências do empregador sobre procedimentos acautelatórios na demissão por justa causa.

Para atingir o objetivo geral têm-se como objetivos específicos seguintes:

- Identificar as principais formas de rescisão de contrato trabalho.
- Caracterizar quais são as ações passíveis à demissão por justa causa.
- Evidenciar o erro cometido pelo empregador na aplicação da demissão por justa causa.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

A justificativa deste trabalho se dá pelo fato que inúmeros empregadores desconhecem as normas trabalhistas em relação a rescisão de contrato de trabalho por justa causa. É de grande importância que esses aspectos estejam bem delineados no entendimento de empregador, pois com isso evitaria ações de dano moral e processos trabalhista, que por sua vez oneram a empresa de forma desnecessária.

A escolha deste tema se deu principalmente pelo fato de que vários empregados acabam ingressando com ações judiciais, ao sentirem-se lesados por essa modalidade de demissão, porquanto presume-se a existência de prejuízo ao empregado se a rescisão tenha sido feita injustamente, e esse dano sofrido ou prejuízo é ressarcido por meio de indenização.

Inúmeros são os danos sofridos pelo empregado caso ocorra a rescisão contratual por justa causa, injustamente, não se trata apenas de danos materiais, mas também os danos imateriais, tais como abatimento moral, dificuldade de adaptação em outra empresa, a insegurança psicológica e a perda de crédito, também pode-se destacar o dano trabalhista sofrido pelo empregado.

Desta forma cabe orientar o empregador ou profissional que esteja incumbido dessa tarefa, acerca dos procedimentos corretos a serem tomados em uma situação em que esteja caracterizada a justa causa.

Então, o presente trabalho tem o propósito de contribuir, para que os procedimentos de demissão por justa causa sejam realizados de forma correta, não deixando prejuízos para nenhuma das partes envolvidas.

#### 1.4 ESTRUTURA DO ESTUDO

Finalizado o capítulo introdutório, o trabalho está estruturado de acordo com as seguintes seções: fundamentação teórica; procedimentos metodológicos; análises e discussão dos resultados empíricos; e considerações finais. Na revisão de estudos teóricos e empíricos são apresentados o tema e subtema da pesquisa, abordando os aspectos que conceituam e caracterizam a demissão por justa causa. Após esta fase são propostos os procedimentos metodológicos com o método, abordagem, objetivos, estratégia e técnicas de pesquisa. Logo em seguida discutidos os resultados e suas relações com outros estudos empíricos. Ao final, são deduzidas as conclusões e sugestões para pesquisas futuras.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Apresentam-se neste capítulo assuntos relevantes para o entendimento teórico da pesquisa, com o propósito de atingir os objetivos apresentados no trabalho.

### 2.1 CONCEITO DE EMPREGADOR

Nesse sentido o conceito de empregador é aplicado como o indivíduo que assume os riscos de um empreendimento.

Com base no art. 2º da CLT é considerado empregador a empresa individual ou coletiva que se responsabiliza pelos riscos de um empreendimento econômico e que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (BRASIL, 1943).

Este conceito por sua vez é criticado pela doutrina visto que acaba por assimilar o empregador à empresa, à qual não é sujeito de direito, salvo a empresa pública. Para Barros (2013, p. 294), “empregador é a pessoa física, jurídica ou o ente que contrata assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, assumindo os riscos do empreendimento econômico.”

Nascimento (2013), considera que empregador e empresa são conceitos que guardam entre si uma relação de gênero e espécie, uma vez que empregador é uma qualificação jurídica ampla e empresa é uma das formas, pode-se dizer a principal dessa qualificação, mas existem outras como instituições sem fins lucrativos que são não empresariais, mas que estão niveladas, pela lei, a empresa, para fins da relação de emprego, o que mostra a flexibilidade do conceito de empregador, que por sua vez é muito amplo.

De acordo com Barros (2013) a empresa é uma sociedade complexa e existe, pois, o homem necessita de uma cooperação social para atender as necessidades da demanda. Pode ser conceituada também como “organização de trabalho alheio” e seu estabelecimento como “unidade técnica de produção.”

Com relação a sua estrutura jurídica, empregador será uma pessoa física ou jurídica, exercendo atividades empresariais ou não. Há empregadores em geral que são as empresas, ou por equiparação como no caso dos profissionais liberais e do terceiro setor. (NASCIMENTO, 2013).

No que diz respeito ao setor econômico da atividade, os empregadores estão distribuídos em urbanos, comerciais ou industriais, rurais e domésticos, estes que por sua vez estão obrigados a deveres limitados segundo as leis especiais que regem a relação jurídica de trabalho doméstico (NASCIMENTO, 2013).

Diante disso será empregador todo ente para quem uma pessoa física presta, com pessoalidade, serviços continuados, subordinados e assalariados.

## 2.2 CONCEITO DE EMPREGADO

Deste modo o empregado é conceituado como toda a pessoa física que presta serviço a outrem que recebe um salário, é subordinado e apresenta dependência.

O empregado de forma ampla pode ser considerado como toda pessoa que preste seus serviços de forma tácita ou expressa a outrem, que por sua vez obedeça alguns critérios como a pessoalidade, onerosidade e subordinação (DELGADO, 2014).

O empregado passará a ser subordinado ao empregador e deverá respeitar a hierarquia dentro da empresa visto que estará inserido no âmbito da organização e receberá ordens; a onerosidade também está contida no contrato de trabalho, pois o empregado é uma pessoa que recebe salário pela prestação dos seus serviços (MARTINS, 2014).

Partindo do pressuposto da pessoalidade as atividades devem ser realizadas pessoalmente, sem se fazer substituir, exceto em caráter esporádico com a autorização do empregador, esta exigência está atrelada ao fato de que a atividade humana é inseparável da pessoa do empregado, o que provocou a intervenção do Estado no momento da edição das normas imperativas destinadas a proteção da liberdade e da personalidade (BARROS, 2013).

Outro requisito do conceito de empregado está ligado a onerosidade que por sua vez é o salário a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado em virtude do contrato de trabalho (BARROS, 2013).

No que tange ao trabalho subordinado o mesmo é o objeto do contrato regulado pelo direito do trabalho. Diante de sua atividade o empregador está em posição de comandar tecnicamente o trabalho dos que estão sob suas ordens, porém para que haja subordinação não é necessário que seja o empregador

obrigatoriamente que oriente seus empregados de forma técnica, pois nada impede que o titular da empresa se faça assessorar de técnicos, fenômeno que por sua vez é muito comum na empresa moderna (BARROS, 2013).

A não eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços prestados sejam de forma não eventual, necessários para atividade normal do empregador. Nota-se que o trabalho deve ser contínuo não podendo ser esporádico ou ocasional (MARTINS, 2014).

No entanto o art. 443 da Lei 13.467/2017, dispõe que o trabalho pode ser feito de forma intermitente, o que permite a contratação de funcionários sem horário fixo de trabalho. Deverá ser feito um documento que estipule o valor da hora de trabalho que por sua vez não pode ser inferior ao valor-horário do salário mínimo ou ao salário dos funcionários que desempenham a mesma função (BRASIL, 2017).

Entende-se que o empregado é uma pessoa física que com personalidade e ânimo de emprego, trabalha de forma subordinada e de modo não eventual para outrem, essa relação é mediada por um contrato de trabalho.

### 2.3 CONTRATO DE TRABALHO

No tocante, o contrato de trabalho é um pacto de atividades entre o empregador e o empregado, o mesmo pode ser tácito ou expresso.

O contrato de trabalho pode ser conceituado como o negócio jurídico entre o empregado e o empregador que diz respeito as relações de trabalho. Pode ser definido como um pacto de atividades já que não se contrata resultados. É preciso que haja continuidade na prestação do serviço, bem como haver remuneração e se faz necessário que exista uma direção por parte daquele que obtém a referida prestação (MARTINS, 2014).

É por meio deste que se viabiliza a concretização da relação jurídica empregatícia tipificada pelos art. 2º e 3º da CLT, assume modalidades distintas, segundo o aspecto enfocado em face do universo de pactos laborais existentes (BRASIL, 1943).

O contrato de trabalho é um acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e a outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), mediante o comprometimento do empregado de exercer,

pessoalmente, em favor do empregador um serviço de natureza não eventual, que receberá em contraprestação um salário e permanecerá sob subordinação jurídica.

O art. 442 da CLT “estabelece que contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, 1943).

De acordo com Nascimento (2013), o vínculo entre empregado e empregador é uma relação jurídica de natureza contratual pois o seu início depende da harmonia entre os interesses dos dois sujeitos. Visto que ninguém será empregado de outrem senão por sua vontade. E ninguém terá outrem como seu empregado senão também quando for sua vontade.

Portanto, o contrato de trabalho é o instrumento onde estão elencadas claramente as obrigações, deveres e acordos vinculados ao vínculo empregatício, o mesmo é feito em duas modalidades que são tácitos ou expressos.

### 2.3.1 Contratos expressos e contratos tácitos

No caso dos contratos expressos as cláusulas são previamente estipuladas e acordadas, com relação ao contrato tácito nenhuma cláusula é previamente ajustada.

Os ajustes contratuais trabalhistas podem ser de duas modalidades de expressão da vontade das partes. A primeira consiste em uma revelação explícita, pela qual as partes estipularão o conteúdo básico de seus direitos e obrigações recíprocas ou os assuntos que não estão previamente estabelecidos que derivam da lei e não da vontade contratual (DELGADO, 2014).

A segunda modalidade é chamada de tácita que se revela em face de um conjunto de atos coordenados das partes, que indicam um pacto empregatício, sem que esteja vinculado a um instrumento expresso enunciador dessa pactuação (DELGADO, 2011).

De acordo com os art. 442 e 443 da CLT, que indicam os modos pelos quais se forma essa relação jurídica, estão o ajuste expresso escrito, quando há um contrato escrito de trabalho, e o ajuste expresso verbal quando entre empregado e empregador há simples troca de acordo de vontades, produzirá efeitos jurídicos, obrigando reciprocamente os interlocutores, e o ajuste tácito, caracterizado pela

inexistência de palavras escritas ou verbais, depreendido de um comportamento (BRASIL,1943).

O art. 442 da CLT determina que o contrato de trabalho individual é o acordo tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego (BRASIL, 1943).

O contrato de trabalho nada mais é que um acordo de vontades, no caso do acordo expresso acontece uma manifestação declarada das partes, diferente do acordo tácito em que não é combinado nada antecipadamente entre as partes.

### 2.3.2 Formas de cessação do contrato de trabalho

O término do contrato de trabalho por ser decorrente de ato unilateral conferido ao empregado ou ao empregador, ou por algum outro motivo que não seja imputado aos contratantes.

Segundo Martins (2014), a cessação do contrato pode ser conceituada como o término do vínculo empregatício, e com isso haverá a extinção das obrigações para os contratantes.

Para Xavier, Nascimento e Silva (2016), a rescisão do contrato de trabalho ocorre quando há o encerramento da relação de trabalho, ou no momento em que existe uma descontinuidade da mão de obra contratada. O termo rescisão de contrato é utilizado pois está previsto na Consolidação da Legislação Trabalhista. O requerimento da rescisão pode ser feito tanto pelo empregado quanto pelo empregador.

Para Delgado (2014), o contrato de trabalho, como os negócios jurídicos em geral, nasce em certo instante, cumpre-se parcialmente ou de modo integral, e sofre, quase que inevitavelmente, alterações ao longo do tempo que poderão resultar em sua extinção.

Tal estudo engloba o pedido de demissão, rescisão indireta, rescisão sem justa causa e rescisão com justa causa.

#### 2.3.2.1 Pedido de demissão

O pedido de demissão ocorre quando o empregado requer a rescisão do seu contrato de trabalho. A partir do momento em que o empregado possui convicção

de que deseja romper esse vínculo empregatício, deverá entregar um documento ao empregador evidenciando sua vontade.

Segundo Gonçalves (1999), a rescisão sem justa causa pelo empregado parte da premissa de que o empregado que manifestará sua vontade em não dar continuidade à prestação de serviço. O empregado por sua vez deverá avisar com antecedência de trinta dias, sob pena de ter que pagar o valor de um salário do contrato ao empregador.

De acordo com Martins (2014), o pedido de demissão pode ser entendido como o ato do empregado de avisar seu empregador que não deseja mais trabalhar na empresa. Não pode ser confundido com a dispensa, e consiste em um ato unilateral visto que não é necessária a anuência do empregador para a mesma ser efetivada.

Em conformidade com Nascimento (2013), a extinção do vínculo empregatício por iniciativa do empregado não o dá direito a movimentar os depósitos do FGTS. Ao empregado, apesar do bloqueio do FGTS, será pago o saldo de salário, 13º proporcional aos meses trabalhados, férias vencidas e proporcionais e o respectivo 1/3 das férias.

De acordo com a lei 13.467/2017 art. 484-A, a demissão poderá ser de forma consensual que consiste em uma demissão em comum acordo, diante destes fatos a multa do FGTS de 40% diminui para 20%, e o aviso ficará restrito ao período de 15 dias. E o empregado poderá sacar 80% do fundo de garantia e perde o direito de receber o segundo desemprego (BRASIL, 2017).

Partindo do pressuposto de que os direitos são iguais, do mesmo modo em que o empregador pode romper o vínculo empregatício a qualquer momento levando em consideração a sua vontade, o empregado por sua vez pode pedir demissão quando lhe for conveniente, desde que respeitada a legislação vigente.

#### 2.3.2.2 Rescisão indireta

A rescisão indireta se dá quando o empregador desrespeita as cláusulas do contrato de trabalho ou comete falta grave, pois a empresa ou empregador não demitem o funcionário e sim praticam algum ato que torna a relação insustentável.

A rescisão indireta é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado, em virtude da justa causa praticada pelo empregador.

Após o fato ocorrido, torna-se insuportável a continuidade do vínculo com a empresa (NASCIMENTO, 2013).

Com base em Martins (2014, p.132) as hipóteses de rescisão indireta podem ser elencadas em dez situações que são:

- I) a primeira exigir que o empregado exerça serviços superiores às suas forças, que se baseiam em serviços superiores à sua capacidade física e intelectual;
- II) a segunda está relacionada a exigência por parte do empregador que seu subordinado pratique serviços contrários a lei, como no caso de o menor fazer serviços perigosos e insalubres que são vetados pelo inciso XXXIII, do artigo 7º, da Lei Maior;
- III) a terceira hipótese diz respeito a exigência da prática de serviços contrários aos bons costumes;
- IV) a quarta hipótese se refere a exigência de serviços que estão alheios ao contrato de trabalho;
- V) a quinta hipótese está relacionada ao rigor excessivo que o empregador ou de seus superiores hierárquicos em relação ao empregado;
- VI) a sexta hipótese evidencia o fato do empregado correr o risco de mal considerável, que está relacionada ao empregado contrair algum tipo de doença ou fato que possa colocar sua vida em risco;
- VII) a sétima hipótese ocorre quando o empregador não cumpre as suas obrigações contratuais;
- VIII) a oitava hipótese diz respeito ao empregador ou seus prepostos ofender a moral ou a honra do empregado ou de seus familiares;
- IX) a nona hipótese ocorre quando o empregador ofende o empregado de forma física, como agressões, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem;
- X) a última hipótese trata do fato de o empregador reduzir o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de modo afetar sensivelmente os salários mensais recebidos.

Conforme Delgado (2014), o empregado por sua vez poderá suspender a prestação de serviços ou rescindir o contrato caso tenha que desempenhar atividades que estão alheias ao contrato de trabalho. Caso o empregador não cumpra as suas obrigações contratuais, ou ocorra a diminuição do salário o empregado pode permanecer ou não no trabalho até a final decisão do processo.

Caso a pretensão do empregado for acolhida a empresa será obrigada a pagar o saldo de salário, salário família, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, 1/3 sobre as férias, aviso prévio e levantará o FGTS acrescidos da indenização de 40%, bem como as deduções de INSS E IRRF se for o caso. Porém se a pretensão for rejeitada o empregado terá direito apenas ao seu saldo de salário e férias vencidas e proporcionais, estando provavelmente o contrato de trabalho em vigor (MARTINS, 2014).

Portanto, a dispensa indireta tem como motivo um fato ocorrido dentro da empresa e que torna insustentável para o empregado sua permanência no emprego.

### 2.3.2.3 Rescisão sem justa causa pelo empregador

Consiste no rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o empregado tenha cometido algum ato faltoso, ou algum outro motivo atribuído a outra parte.

De acordo com Xavier, Nascimento e Silva (2016), nos casos em que a empresa por algum motivo decide descontinuar o contrato de trabalho firmado com o trabalhador surge o termo despedida sem justa causa. Nesses casos de despedida sem justa causa aumentam-se os direitos do trabalhador em relação aos direitos adquiridos quando a rescisão é por iniciativa do empregado.

No entendimento de Delgado (2011, p. 1101):

Em primeiro lugar, há a despedida desmotivada, também conhecida como dispensa arbitrária ou despedida sem justa causa. Aqui, reitera-se, a expressão dispensa desmotivada traduz a ideia de falta de um motivo legalmente tipificado. Não se refere, é claro, à ausência de uma motivação interna à empresa (que sempre há de existir); apenas significa ser irrelevante para o Direito essa motivação, não necessitando ser explicitada: trata-se, pois da denúncia vazia do contrato.

A relação de emprego suprimida por ato do empregador com a dispensa do empregado, que poderá ser com ou sem justa causa, em decorrência destes atos poderão ser diminuídas as verbas rescisórias. A extinção da empresa também resultará em uma ruptura do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (NASCIMENTO, 2013).

No caso da cessação do contrato de trabalho sem justa causa o empregador deverá pagar as reparações econômicas pertinentes que por sua vez corresponde ao aviso prévio, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional, levantamento do FGTS e indenização de 40%, bem como as deduções de INSS E IRRF se for o caso.

Logo, o empregador poderá dispensar o empregado, porém deverá arcar com as verbas trabalhistas devidas.

## 2.4 RESCISÃO COM JUSTA CAUSA

A justa causa se origina de falta grave praticada pelo empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé estabelecida entre as partes, tornando assim indesejável o seguimento do contrato de trabalho.

A previsão legal é um dos requisitos da justa causa, as mesmas estão arroladas nos art. 482 e 483 da CLT, conforme sejam cometidas, respectivamente, pelo empregado ou pelo empregador (BRASIL, 1943).

Com base em Gonçalves (1999), o empregado deverá realizar efetivamente suas atribuições dentro da empresa de forma correta, e não poderá cometer nenhuma falta que esteja elencada no art. 482 da CLT, sob pena de ser rescindido seu contrato por justo motivo. Quando caracterizada a justa causa, as verbas rescisórias devidas ao empregador diminuirão. Para ser caracterizada a justa causa deverá existir três elementos indispensáveis que são a atualidade, causalidade e a gravidade.

De acordo com Oliveira (2003), justa causa é a dispensa do empregado, devido a sua conduta e a prática de atos ilícitos que por sua vez acabam violando sua obrigação legal ou contratual com o empregador, e com isso acaba fragilizando o vínculo empregatício e assim tornando impossível a sua permanência na empresa.

De acordo com Martins (2014), o elemento da justa causa podem ser descritos como subjetivos e objetivos. Como elementos subjetivos pode-se destacar a vontade do empregado, e assim verificado se o mesmo agiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo. Com relação aos elementos objetivos que por sua vez são vários, o primeiro é que esteja previsto em lei; o segundo diz respeito a gravidade do ato praticado pelo empregado, de modo que possa abalar a relação de emprego; o terceiro está relacionado ao nexo de causalidade ou nexo de causa e o efeito entre a causa praticada e a dispensa.

É imprescindível que haja proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. Cabe ao empregador aplicar as penalidades ao empregado decorrentes de alguma falta cometida pelo mesmo, pois quem é o detentor de poder de direção ou mais especificamente o poder disciplinar é o empregador (MARTINS, 2014).

A demissão por justa causa se dá devido à má conduta do empregado, que por sua vez decorrente de ato faltoso que viola o contrato de trabalho e a relação

empregatícia que se torna insustentável inviabilizando assim, a permanência do empregado na empresa (MARTINS, 2014).

Outro requisito é o caráter determinante da falta que deverá existir um vínculo causal subjetivo na mente de quem rompe o contrato. Com isso invocada determinada falta na defesa, ela não poderá mais ser substituída no curso do processo, salvo se o empregado ocultou de forma dissimulada o fato (BARROS, 2013).

A atualidade ou imediatidade da falta é caracterizado como outro requisito da justa causa invocada. É imprescindível que haja a atualidade entre a falta e a penalidade máxima aplicada (BARROS, 2013).

A proporcionalidade também está enquadrada como requisito e deverá existir entre a prática da falta e a natureza da punição, porém quando o ato for doloso não será exigido a proporcionalidade. O mesmo não se aplica no que tange à conduta culposa. Pois as faltas podem ser enquadradas como brandas ou leves e assim exigem-se penalidades mais moderadas. Existe uma vinculação da proporcionalidade com a gravidade da falta (BARROS, 2013).

Segundo o entendimento de Giglio (2000, p. 13), na prática forense:

Justa causa e falta grave são utilizadas indiscriminadamente como expressões sinônimas. Alguns autores chegam a negar qualquer distinção válida entre elas. Nada obstante, há uma nítida distinção legal que impõe ao intérprete diferenciar os conceitos: falta grave é a justa causa que, por sua natureza ou repetição, autoriza o despedimento do empregado estável.

Para Martins (2014), a justa causa baseia-se principalmente, pela prática de uma infração. Porém nem toda infração ou ato faltoso, pode configurar justa causa para a rescisão, pois é imprescindível que este ato esteja revestido de gravidade.

Segundo Martins (2014), a relação do empregado e empregador é unida por meio de um contrato de trabalho que deve ser construído em cima de pilares de obrigações mútuas. Para o empregado: obrigações de obediência, diligência no serviço e fidelidade; e para o empregador: fornecer o serviço, pagar o salário, respeitar o empregado e cumprir as demais cláusulas do contrato. No decorrer do tempo comete ato faltoso aquele que descumprir essas obrigações, como por exemplo casos de negociação habitual ou atos de improbidade. Na elaboração das leis o legislador trabalhista brasileiro, decidiu optar pelo sistema que só pode ser invocado os motivos

que estiverem enumerados em lei, e nenhum outro, para justificar rescisões dessa natureza.

Por conseguinte, a justa causa é o ato faltoso praticado pelo empregado que por sua vez faz desaparecer a confiança e a boa-fé que existia entre as partes, assim tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.

## 2.5 PODER DISCIPLINAR

Tendo em vista a faculdade que o empregador tem de aplicar as penalidades elencadas na legislação trabalhista, nos casos em que o empregado por culpa ou dolo infringia alguma cláusula do contrato de trabalho o poder disciplinar surge como uma medida para manter a ordem dentro de um estabelecimento de trabalho.

De acordo com Delgado (2014), o poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas impostas pelo empregador dirigidas ao empregado afim de impor sanções em face do descumprimento das obrigações contidas no contrato.

Para Barros (2013) essas sanções compreendem no que diz respeito a: advertências, suspensão e despedida por justa causa, não sendo admitida a multa exceto em casos de jogadores de futebol, e sendo vetados a transferência, o rebaixamento, ou em caráter punitivo o rebaixamento salarial.

Para que as medidas disciplinares sejam aplicadas de forma eficaz é imprescindível ater-se ao nexos de causalidade entre a falta e a punição, pois deverá ser feita imediatamente sob pena de perdão tácito; a proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição; e a proibição de dupla penalidade pela mesma falta (BARROS, 2011).

Sua função é assegurar o poder diretivo patronal, que compreende no controle, vigilância, regulamentação e na aplicação de sanções por parte daquele que se beneficia do trabalho alheio. O responsável que determinará o serviço, especificando com o seu poder de direção os limites funcionais, adotando as medidas adequadas para que haja o cumprimento por parte do trabalhador das atividades impostas (DELGADO, 2014).

Dessa forma, o poder disciplinar do empregador consiste na capacidade que tem o empregador de aplicar as penalidades que estão previstas na legislação ao

empregado que descumprir as obrigações assumidas no respectivo contrato de trabalho.

### 2.5.1 Perdão tácito

Nos casos em que houver ausência de punição, quando o empregador ficar ciente da situação em que envolver um ato faltoso, ficará configurado o perdão tácito.

Conforme Schwarz (2007), é de suma importância que se observe no momento da configuração da justa causa o requisito da imediatidade, pois a reação do empregador em face da falta do empregado deve ser imediata, sob pena de configurar perdão tácito.

De acordo com Barros (2013), o perdão tácito ou renúncia configuram-se quando o empregador toma ciência do comportamento faltoso do empregado e mesmo ciente permite que o empregado trabalhe por um lapso temporal alusivamente longo, não comprovando que neste período estivesse aguardando investigação contínua, criteriosa e cautelosa, afim de após romper o ajuste.

Outrossim, conforme Brasil (2017), a punição deve ser rápida, atual e contemporânea pois caso o período entre a falta e a punição for longo, ficará caracterizado o perdão tácito. O tempo relativo entre a falta e a punição deverá ser avaliado de forma individual visto que algumas empresas possuem uma burocracia complexa para processar uma demissão por justa causa. (BRASIL, 2017, b),

Cumprе ressaltar que na condição de superior hierárquico o empregador deverá nortear os empregados dentro do ambiente de trabalho, caso houver algum ato faltoso deverá aplicar a penalidade imediatamente sob pena de ocorrer o perdão tácito.

### 2.6 *NON BIS IN IDEN*

No tocante ao *non bis in iden*, a legislação proíbe que o empregado seja punido duas vezes pelo mesmo ato faltoso, caso seja aplicado duas penalidades pelo mesmo ato ela não produzirá efeitos.

A disparidade no que tange ao ato faltoso e sua punição pode assumir dois aspectos: a rigidez excessiva da pena aplicada e a benevolência da punição. No primeiro caso, se houver excesso na pena aplicada, o empregador responderá pelos

prejuízos e consequências causados por sua reação colossal, estando sujeito a cassação judicial do seu ato e o ressarcimento dos prejuízos causados ao empregado. No segundo caso, o empregador por ineficácia de suas punições diante de situações acometidas por atos faltosos, corre o risco de ensejar a indisciplina entre seus empregados, visto que sanções brandas demais acabam por não coibir os excessos faltosos (GIGLIO, 2000).

De acordo com Barros (2013, p. 705):

Logo, se o empregado já foi punido por uma determinada falta, não poderá o empregador arrepender-se e aplicar-lhe outra punição, mais rigorosa, sob pena de a segunda ser anulada. A substituição de pena mais grave por pena mais branda só tem sido admitida se o empregado concordar.

Se existisse a possibilidade da reconsideração da penalidade para agravá-la ou repeti-la, de uma forma breve pode-se dizer que estaria arruinada toda a estabilidade das relações empregatícias, visto que o empregador gozaria de um poder ditatorial, deixando seus empregados em uma permanente angústia e incerteza, ameaçando-os constantemente com uma repetição de pena, no momento em que for mais oportuno para o empregador (BARROS, 2013).

Segundo Brasil (2017), o *non bis in idem*, está relacionado a impossibilidade de o empregador punir o empregado duas vezes pela mesma falta. A legislação trabalhista prevê que cada falta ao direito de aplicar apenas uma punição (BRASIL, 2017).

Assim, poderá o empregador aplicar uma única punição por falta cometida.

## 2.7 ÔNUS DA PROVA

É importante salientar com relação ao ônus da prova que o mesmo é uma ferramenta que tem por objetivo definir quem é a pessoa responsável por provar as alegações realizadas em juízo.

O ônus da prova para a dispensa do empregado por justa causa é do empregador. O empregador que terá que provar os atos causadores da justa causa praticados pelo empregado (MARTINS, 2014).

Conforme Ferreira *et al* (2014), cabe ao empregador o ônus da prova para dispensa por justa causa, visto que é incumbida a tarefa ao empregador de provar o

término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Com base em Vítório (2015), no que tange ao ônus da prova geralmente cabe ao reclamante provar as suas alegações, porém em alguns casos existe a possibilidade do Juiz inverter esse ônus, cabendo ao reclamado o encargo probatório. A jurisprudência vem admitindo a inversão do ônus da prova no processo do trabalho por presunção favorável ao trabalhador, especialmente com relação a jornada de trabalho, como infere a Súmula 338 do TST.

Portanto, cabe destacar o entendimento consolidado do TST e da legislação trabalhista que o ônus da prova é uma tarefa incumbida ao empregador.

## 2.8 CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA

O empregador como se pode verificar possui faculdade para aplicar as punições que achar conveniente, sempre levando em consideração a legislação trabalhista vigente, inclusive poderá rescindir o contrato de trabalho caso o empregado cometa algum ato faltoso, configurando-se assim a justa causa.

Vale salientar que não existe uma justa causa isolada que seja válida para todos os tempos e lugares, e sim que toda justa causa é relativa, logo é imprescindível que a avaliação da justa causa seja realizada não com base em critérios absolutos, mas em face das singulares circunstâncias do caso concreto (BARROS, 2013).

A configuração da justa causa deve ser bem examinada, analisando as circunstâncias, verificando de forma clara a personalidade do infrator bem como sua vida funcional e todos os demais fatores que estarão envolvidos no ato faltoso. Somente após esse exame cauteloso será capaz de punir o empregado a justa causa. Para realizar esses procedimentos é necessário que o empregador tenha delineado de forma bem concreta a: atualidade do ato faltoso, gravidade bem como a causalidade (DELGADO, 2014).

Na legislação trabalhista brasileira há previsão de um rol taxativo de infrações que justificam a dispensa por justa causa. Esta encontra guarida no artigo 482 da CLT, *in verbis* (FERREIRA *et al*, 2014, p. 11):

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.

A configuração da justa causa deve levar em consideração o rol taxativo de atos que constituem a justa causa que está presente na CLT, porém por sua vez não deve ser absoluto levando em consideração outros fatores como: as circunstâncias que está relacionado ao ambiente de trabalho, se houve a participação de outras pessoas no ato faltoso e a personalidade do empregado que corresponde ao fato do mesmo já ter praticado ou não outras faltas dentro da empresa.

### 2.8.1 Atualidade do ato faltoso

A vista do exposto no que tange a justa causa a atualidade é um dos requisitos para a sua configuração pois assim que o empregador tomar ciência do ato faltoso deverá providenciar as penalidades cabíveis.

Com isso e consoante com Oliveira (2003), a justa causa deverá ser praticada imediatamente após o ato faltoso do empregado, e por consequência o seu desligamento de imediato. Em outras palavras a rescisão contratual deve ser feita logo após o reconhecimento do ato faltoso cometido pelo empregado, caso não aconteça a punição será considerada como perdoada.

De acordo com Giglio (2000), a infração mesmo sendo antiga, torna-se atual a partir do momento em que venha a ser conhecida pela pessoa na qual dentro da organização tenha poderes para aplicar a punição. Caso a última prática faltosa

tenha sido perdoada, o conjunto das faltas anteriores, necessita possuir atualidade para justificar a rescisão do contrato. Na ocorrência do fato em que mesmo caracterizada a justa causa, o empregador o puniu com pena diversa do despedimento, não poderá o empregador usá-la para tentar justificar a dispensa, pois é proibido a dupla penalidade em uma mesma falta.

Neste passo, é possível identificar que a atualidade indica gravidade atribuída pelo empregador ao ato faltoso para que seja configurada a justa causa. Embora pudesse existir o ato faltoso, caso a penalidade não seja praticada de forma imediata, a justa causa ficará descaracterizada (SÁ, 2016).

Após o conhecimento por parte do empregador da falta cometida, a pena deverá ser aplicada o mais rápido possível para não ter riscos de ser descaracterizada.

#### 2.8.2 Gravidade do ato faltoso

Em que pese a proporcionalidade deve servir de base para a configuração da justa causa, visto que para as faltas leves, médias e graves devem serem aplicadas penalidades condizentes com os atos.

Conforme Oliveira (2003), também para caracterizar a demissão por justa causa, a falta cometida deverá ser grave, pois se a mesma não for grave, não configurará justa causa.

Segundo Giglio (2000), a gravidade da falta pode ser avaliada, levando em consideração elementos objetivos que auxiliaram para determinar a intensidade da infração, e os fatores subjetivo que embasaram a apuração do grau da confiança depositada no empregado. Com isso, do ponto de vista objetivo, somente configurará justa causa se as principais obrigações resultantes do contrato de trabalho forem violadas.

É considerada falta grave quando o empregado comete algum ato que por sua vez atinja limites máximos de tolerância previstos, equiparando-se ao extremo absoluto, inviabilizando a permanência da relação de emprego. Estando revestido de gravidade está apto a produzir o despedimento do empregado sem o pagamento de alguns itens da rescisão de contrato de trabalho (SÁ, 2016).

Pode ser considerada falta grave, o ato que atinge os limites máximos de tolerância previstos, chegando ao extremo onde torna-se inviável a relação do empregador e empregado.

### 2.8.3 Causalidade

É importante frisar que a causa que ensejou o procedimento de despedimento deve estar bem delineada para que no transcurso do processo não ocorra problemas com relação a esta situação, visto que o empregador não poderá criar outra causa.

Em conformidade com Oliveira (2003), a causa deve estar bem concreta e precisa, no momento da despedida, visto que se essa não ficar provada, não poderá, no curso do processo, criar outra causa.

Para Oliveira (2003, p. 282), “a justa causa não é configurada apenas quando o empregador sofre um prejuízo efetivo. É desnecessária, portanto, uma ofensa patrimonial para que se caracterize a justa causa.”

Outrossim o nexo de causalidade entre a causa e a dispensa do empregado devem funcionar como um elemento determinante da dispensa, pois o ato condenatório deve ser constituído de elementos precisos sobre o motivo da rescisão do contrato de trabalho do empregado, devendo por sua vez ser devidamente comprovado (SÁ, 2016).

Logo, é imprescindível que haja um efeito entre a justa causa e a dispensa do empregado, no sentido de que a falta grave deve ser realmente a causa efetiva da dispensa.

## 2.9 ATOS QUE CONSTITUEM A JUSTA CAUSA

Estão contidos no art. 482 da CLT, o rol taxativo, que são os atos que constituem justa causa para a extinção do contrato de trabalho pelo empregador.

Conforme Brasil (2017) a justa causa, só deve ser aplicada quando o empregado comete faltas graves, que por sua vez torna-se insuportável a continuidade do contrato de trabalho, de acordo com a proporcionalidade. As penalidades aplicadas ao empregado estão caracterizadas pelo seu sentido disciplinar, e devem obedecer ao princípio da gradação da pena. A dispensa por justa

causa é considerada a mais grave punição que o empregado pode receber, e só será fundamentada quando ele não acolher às advertências recebidas, continuando a praticar o ato faltoso, de forma reiterada, ou quando o ato seja de grande gravidade (BRASIL, 2017, b).

Com isso, os atos faltosos que resultam em rescisão por justa causa, não se referem somente às obrigações contratuais, mas também a conduta pessoal do empregado que por sua vez reflete na relação contratual (PRETTI, 2010).

As onze ocorrências que resultam em rescisão por justa causa de acordo com a legislação trabalhista vigente são:

### 2.9.1 Ato de Improbidade

No que tange ao ato de improbidade, o mesmo é considerado um dos mais graves do rol taxativo elencado no art. 482 da CLT, pois causa perda da confiança gerado por atos como desonestidade, falta de probidade e honradez.

Em concordância com o autor Oliveira (2003, p. 283) caracterizam a improbidade:

- a) Trabalhador que tenta corromper seu superior hierárquico, visando à vantagem econômica.
- b) Empregado que mente em juízo depondo como testemunha.
- c) Empregado que recebe comissão de fornecedor.
- d) Falsa declaração de dependentes para fins de recebimento do salário família.
- e) Alteração do cartão de ponto, para ocultar atraso.
- f) Furto.
- g) Apropriação indébita.

O improbo pode ser conceituado como aquele que não é honesto, que age de má fé, fraude, dolo, malícia simulação, etc. No que tange a desonestidade, baseia-se acima de tudo em uma noção moral, que abrange um campo extenso. Partindo do pressuposto da ética, é possível observar que a maioria as práticas faltosas podem ser classificadas com improbidade, visto que quase todas contêm elementos de desonestidade (MARTINS, 2014).

A omissão desonesta do empregado pode ser caracterizada também como ato de improbidade, pois faz com que a confiança depositada no empregado passe a não existir mais. Os atos faltosos dessa natureza são geralmente crimes contra o

patrimônio, que podem ser praticados dentro do estabelecimento de trabalho ou fora (XAVIER; NASCIMENTO; SILVA, 2016).

Em suma o ato de improbidade visa a apropriação por parte do empregado de algo que pertence ao seu empregador, seja por meio e uso de violência, através de fraude, estelionato entre outros.

### 2.9.2 Incontinência de conduta e mau procedimento

O ato de incontinência de conduta e mau procedimento consiste em atos que firam a integridade moral e sexual de outrem no ambiente de trabalho, que por sua gravidade considera-se justa causa.

Para Martins (2014), incontinência de conduta se baseia em atos obscenos que ofendem a integridade do empregador ou de outros empregados, desmandos do empregado no seu comportamento sexual, como obscenidades, a libertinagem, pornografia, falta de respeito com sexo oposto, regra geral, isso pode configurar incontinência de conduta.

Conforme Barros (2013, p. 707):

Incorre nessa falta o empregado que pratica o assédio sexual em serviço contra colega de trabalho, cliente da empresa ou contra o próprio empregador. Enquadra-se como assédio sexual não apenas aquele classificado como crime, porque acompanhado de chantagem, mas também o que se caracteriza pela intimidação, pelo constrangimento, com a utilização de incitações sexuais importunas.

Segundo Oliveira (2003), mau procedimento abrange quase que todas as justas causas, o que o torna mais amplo. Nessas hipóteses fundamentam-se o comportamento irregular do empregado, que abala a confiança do empregador, tornando inviável a sua permanência dentro da empresa.

De acordo com Barros (2013, p. 709):

O traço distintivo do mau procedimento em relação as outras justas causas é a sua amplitude. O mau procedimento caracteriza-se quando evidenciado comportamento incorreto do empregado, traduzido pela prática de atos que firam a discricção pessoal, as regras do bom viver, o respeito o decoro, ou quando a conduta do obreiro configurar impolidez ou falta de compostura capazes de ofender a dignidade de alguém, prejudicando as boas condições no ambiente de trabalho. A falta não se configura se ausente a infringência ao cumprimento do dever social de boa conduta. Dada a sua amplitude, poderá abranger outras faltas.

Portanto, a incontinência de conduta baseia-se em um ato faltoso que se configura pela carência de pudor.

### 2.9.3 Negociação habitual

A negociação habitual está relacionada ao ato do empregado de vender produtos de forma alheia à vontade do empregador ou quando ocorrer concorrência com o empregador e prejudicar o serviço.

Conforme Barros (2013, p. 709) a negociação habitual se caracteriza quando o empregado:

Por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, quando constituir concorrência à empresa para a qual trabalha ou for prejudicial ao serviço, também caracteriza justa causa para a dispensa. Se o empregado desempenhar alguma função prejudicial ao serviço, sem conhecimento do empregador, a justa causa poderá configurar-se. O mesmo sucederá se praticar um ato que implique concorrência com o empregador. Incorre na prática dessa falta e também na improbidade o empregado que se apropria de dinheiro do empregador e ainda realiza vendas por conta própria a preços reduzidos.

De acordo com Martins (2014), a negociação habitual, está relacionada com o ato reiterado do empregado de praticar atividades mercantis e com isso prejudicar seu próprio desempenho na empresa em que presta serviço, assim como negociar com empresa concorrente da qual foi contratado.

Para Xavier, Nascimento e Silva (2016), este ato faltoso acontece quando o empregado, exerce de forma habitual, atividades que explorem o mesmo ramo de negócio do empregador, ou exerça outra atividade que não seja concorrente, mas prejudique o exercício de suas funções no trabalho.

Se caracteriza a negociação habitual quando o empregado exerce função prejudicial ao serviço ou a empresa, sem permissão do empregador.

### 2.9.4 Condenação Criminal

Com relação a condenação criminal, ocorre quando o empregado comete algum ilícito que fere o código penal, desta forma estará obrigado a cumprir a pena imposta por outorga de um magistrado, e com isso ficará impedido de continuar prestando serviços ao empregador.

Oliveira (2003), define condenação criminal como o fato do empregado ser condenado criminalmente, desde que transitada em julgada e não teve suspensão da execução da pena. Os atos que constituíram a justa causa não necessariamente tenham que estar relacionados com o trabalho do empregado, pois qualquer condenação criminal, caracteriza a justa causa.

Giglio (2000, p. 109), entende que com relação ao trânsito em julgado:

É a condenação da qual não cabe mais qualquer recurso, exceto o de revisão dos processos findos, vez que o cabimento desta última medida pressupõe a existência de sentença já passada em julgado, sendo dispõe o art. 625, § 1º, do Código de Processo Penal. A revisão, aliás, não é recurso, mas antes corresponde, no campo do direito penal, à ação rescisória do julgado, no cível.

Cumprido salientar que não há previsão de suspensão do vínculo empregatício caso o empregado esteja nessa situação e sim a sua extinção do contrato de trabalho. Porém se o empregado for preso e ter que aguardar a decisão judicial de condenação ou absolvição a empresa ficará proibida de dispensar o empregado por justo motivo (XAVIER; NASCIMENTO; SILVA, 2016).

Torna-se inviável a permanência e a execução das funções desempenhadas pelo empregado, se o mesmo estiver em poder da justiça.

#### 2.9.5 Desídia no desempenho das respectivas funções

Os casos relacionados a desídia se praticados de forma isolada não configuram justa causa, de acordo com o princípio da proporcionalidade, porém se o mesmo for praticado reiteradamente poderá ser causa do rompimento do contrato de trabalho por justa causa.

De acordo com Martins (2014), desídia pode ser conceituada como desleixo, preguiça, indolência, negligência, omissão, descuido, incúria, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento, falta de exatidão no cumprimento do dever, má vontade. A desídia se aproxima de certa forma do conceito de culpa do direito penal, pois a desídia é o mesmo que negligência que é uma forma de culpa. E a negligência por sua vez pode ser nociva aos interesses do empregador.

Com base em Barros (2013, p. 712):

A desídia funcional é outra falta prevista no art. 482 da CLT. A desídia implica violação ao dever de diligência. Embora alguns autores admitam possa ser intencional, dolosa, entendemos que ela pressupõe culpa e caracteriza-se

pelo desleixo, pela má vontade, pela incúria, pela falta de zelo ou de interesse no exercício de suas funções. A desídia manifesta-se pela deficiência qualitativa do trabalho e pela redução de rendimento. Conquanto, em geral, seja necessária, para a sua caracterização, uma negligência ocasional, suficientemente grave pelas suas consequências, capaz de autorizar a quebra da confiança, além de servir de mau exemplo e perigoso precedente para a estrutura disciplinar da empresa.

Em conformidade com as posições de Martins (2014), é dever do funcionário executar suas atividades com diligência e produtividade normal. O funcionário que por sua vez age com desídia acaba por não cumprir com a sua obrigação. E assim a parte que não cumpre o contrato acaba dando motivos para a rescisão do contrato de trabalho.

Para Zainaghi (2003), a desídia acontece quando o empregado é desleixado no exercício de suas atribuições, nos casos em que o mesmo falta sem dar justificativa ou chega frequentemente atrasado. Existem situações em que faltas leves praticadas por longos períodos podem levar a quebra de credibilidade e do desempenho.

Está caracterizada pelo desleixo, pela má vontade pela falta de zelo ou falta de interesse com o serviço que por sua vez ocasiona a redução de rendimento do empregado.

#### 2.9.6. Embriaguez habitual ou em serviço

A embriaguez habitual ou em serviço, é uma falta grave praticada pelo empregado sendo este um dos motivos que são passíveis de justa causa.

Segundo Martins (2014), o alcoolismo é vício no qual degenera o homem, enfraquece o caráter, arruína a vontade, dilui a moral, causa dificuldade e impede o trabalho, e por sua vez propicia o crime. A lei prevê, duas justas causas a embriaguez habitual ou em serviço, ambas as justas causas não passam de mau procedimento.

Para Xavier, Nascimento e Silva (2016, p. 12) a embriaguez habitual ou em serviço é:

A embriaguez deve ser habitual. Só haverá embriaguez habitual quando o trabalhador substituir a normalidade pela anormalidade, tornando-se um alcoólatra, patológico ou não. Para a CLT "Consolidação das Leis do Trabalho" é irrelevante o grau de embriaguez, e tampouco a sua causa, sendo bastante que o indivíduo se apresente embriagado no serviço ou se embebede no decorrer dele. O consumo de bebida alcoólica é a causa mais frequente da embriaguez. Sendo, porém, comprovado cientificamente que pode ser provocada por substâncias de efeitos análogos (psicotrópicos). De

qualquer forma, a embriaguez deve ser comprovada através de exame médico pericial.

O autor Barros (2013), argumenta que a embriaguez habitual é considerada não só na ingestão de álcool, mas também de qualquer substância tóxica, inebriante, capaz de alterar o comportamento do empregado. Tanto o alcoolismo quanto a toxicomania são doenças catalogadas no Código Internacional de Doenças (CID), sob os números F. 10.6 (psicose alcoólica Korsakov), F.10.2 (Síndrome de Dependência do Álcool) e F.10.4 (*delirium tremens*), entre outras.

A jurisprudência por sua vez admite como prova o arrolamento de testemunhas que presenciaram o empregado em estado etílico, o uso do bafômetro, pelo laudo de dosagem alcoólica feito por exame clínico ou laboratorial, por meio do sangue ou da urina, elaborado pelo Instituto Médico Legal ou por laboratórios de análises clínicas (BARROS, 2013).

Em que pese, existem jurisprudências e entendimentos consolidados contrários a justa causa configuradas em pessoas com alcoolismo, conforme Brasil (2009):

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NÃO CARACTERIZAÇÃO EM VIRTUDE DO ALCOOLISMO DO TRABALHADOR. O alcoolismo configura doença progressiva, incurável e fatal, que consta do Código Internacional de Doenças sob a denominação “F10.2 – Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool – síndrome de dependência”. Neste contexto, considerando-se que o autor, quando praticou o ato ensejador da dispensa motivada, encontra-se embriagado, é de se mitigar a antiga caracterização da dispensa por justa causa em face da embriaguez do empregado em serviço (art. 482, “f”, da CLT). Isto porque, trata-se de pessoa doente, incapaz controlar a sua compulsão pelo consumo de álcool. Via de consequência, ele deve ser encaminhado para o tratamento pertinente ao invés de ser punido, atenuando-se, assim, os problemas daí decorrentes na vida social, familiar e financeira do empregado já bastante vulnerável em decorrência da doença que, por si só, torna-o ainda mais frágil. (TRT 3ª Região. 10ª Turma. RO – 00984-2008-033-03-00-9. Relatora Convocada Taísa Maria Macena de Lima. Data: 29-04-2009).

À vista do exposto, a embriaguez não deve ser confundida pelo hábito de beber esporadicamente e de forma moderada; porém se por ventura beber uma única vez de forma demasiada e causar danos ou prejuízos pode ser configurada a justa causa.

### 2.9.7 Violação do segredo da empresa

É a prática na qual consiste no ato de repassar para outrem informação sigilosa da empresa e com isso prejudica a confiança depositada no funcionário, é uma prática passível de demissão por justa causa.

De acordo com Giglio (2000), constitui a justa causa para o desligamento, a violação de segredo da empresa, que tem postos de contato com crimes de concordância desleal e de revelação de segredo por funcionários público.

Dispõe Barros (2013, p. 715) que a violação de segredo da empresa traduz:

Ela se funda da infringência ao dever de fidelidade e poderá configurar-se quando o empregado violar patentes de invenção, métodos de trabalho, segredos de fabricação ou informações comerciais. O comportamento assume maior gravidade quando os beneficiários da infidelidade forem concorrentes do empregador.

Com base em Barbosa (2014), a violação do segredo da empresa pode ser caracterizada no uso indevido de informações sobre dados técnicos e administrativos da empresa das quais o funcionário dispõe, o que, já é suficiente para enquadrá-lo. E com isso acaba acontecendo uma quebra de lealdade o que torna inviável a continuação do contrato de trabalho.

No tocante, fica caracterizado a violação do segredo da empresa quando o empregado passar para outrem informação sigilosa sem a autorização do empregador.

### 2.9.8 Indisciplina e insubordinação

São atos sujeitos a demissão por justa causa, porém é imprescritível que o empregador tenha analisado de forma clara a situação levando em consideração a gravidade do ato.

Para Giglio (2000, p. 226), estão configuradas pelo:

O contato diário e prolongado entre empregados e empregadores enseja divergência e desentendimentos com grande variação de intensidade. Nenhuma outra justa causa apresenta tal gama de gravidade. Os atos de indisciplina e de insubordinação menos grave, ensejam apenas uma advertência; os mais graves, de uma suspensão, mais ou menos longa, até o despedimento.

Segundo Martins (2014), neste tópico estão duas justas causas que são semelhantes, porém apresentam diferenças. Ambas estão relacionadas a violação de dever de subordinação do empregado ao empregador. Estão configuradas a indisciplina quando acontece o descumprimento de ordens gerais e a insubordinação por sua vez se dá quando são descumpridas as ordens pessoais e diretas dadas ao empregado.

No tocante, a insubordinação é o ato de descumprimento das ordens do empregador. Nas palavras de Delgado (2009, p. 1102) “é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes da empresa.” como exemplo tem-se a desobediência ao regulamento da empresa.

A indisciplina e a insubordinação dizem respeito a atentado aos deveres jurídicos assumidos previamente, pelo empregado, no contrato de trabalho.

#### 2.9.9 Abandono de emprego

O abandono de emprego é considerado uma falta grave, visto que a prestação de serviço é um dos elementos do contrato de trabalho, quando as faltas são de forma reiteradas sem justificativas, irão ensejar a justa causa.

Para Martins (2014), para ser considerado abandono de emprego é imprescindível que haja faltas ao serviço durante um certo período de tempo, e também identificar a intenção do empregado de não retornar ao emprego. É necessário que tenha prova do abandono. Com base na jurisprudência em certos casos o período pode ser fixado em 30 dias, porém é possível evidenciar com lapsos temporais menores desde que tenha a comprovação que o empregado não pretende mais voltar ao trabalho.

Barros (2013, p. 716) relata que:

O abandono de emprego é uma falta que pressupõe a existência de dois elementos: o elemento subjetivo, que se caracteriza pela intenção do empregado de não mais retornar ao trabalho, e o elemento objetivo, que se configura pela ausência injustificada e prolongada por mais de 30 dias.

Segundo Xavier, Nascimento e Silva (2016), o abandono de serviço pode ser caracterizado quando o empregado se ausenta do emprego sem dar satisfação ao empregador, outras situações que pode caracterizar é quando o empregador flagra

seu empregado prestando serviço para a outra pessoa no mesmo horário que deveria estar prestando serviço a sua empresa.

Consiste no ato do empregado de se ausentar do emprego por mais de 30 dias sem se justificar perante ao empregador.

#### 2.9.10 Ato lesivo à honra e boa fama

É o fato do empregado praticar ato de ofensa ao empregador, colega de trabalho, gerente, fornecedores e a toda pessoa que mantenha relação com a empresa.

Nas palavras de Martins (2014), a justa causa é praticada pelo empregado no momento em que o mesmo feriu a honra e a boa fama do empregador ou seu superior ou de qualquer pessoa, salvo por legítima defesa própria ou de outra pessoa. Estes atos podem tornar-se calúnia, injúria e difamação, podendo ser cometidos por gestos ou palavras.

De acordo com Ferreira *et al* (2014), é importante destacar que o texto da lei sugere, que para ser configurado a justa causa não é necessário que o empregado ofensor esteja trabalhando e sim no âmbito do ambiente empresarial, também sendo consideradas as horas *in itinere* e o período que o obreiro esteja à disposição do empregador.

Para Martins (2014), ocorre quando há a incidência de ofensa física, com a agressão do empregado contra qualquer indivíduo, empregador ou superior hierárquico, ressalvado se for legítima defesa própria ou de outrem. A falta grave independe se houve lesão corporal ou ferimentos, bastando apenas a força física, como um empurrão.

Por sua vez o ato lesivo a honra e a boa fama praticado em serviço contra pessoas ou ofensas físicas consiste na exposição do ofendido ao desprezo de outrem.

#### 2.9.11. Prática constante de jogos de azar

A prática de jogos de azar que configura a justa causa, consiste no empregado praticar jogos de azar de forma habitual, e no estabelecimento de trabalho.

Segundo Martins (2014), acontece quando o empregado pratica continuamente jogos de azar. É necessário que tenha habitualidade para a confirmação da falta grave.

Para Cruz e Pozzetti (2014, p. 230), “Jogos de azar são aqueles em que a sorte é o único elemento determinante para se ganhar ou não o jogo. Pela lei muitos jogos de azar são permitidos: sena, loto e loteca. Para o direito do trabalho, mesmo estes, se praticados de forma constante, constituirão a justa causa.”

A prática de jogos de azar para Ferreira *et al* (2014), é considerada justa causa quando acontece a prática contínua de jogos de azar por parte do empregado. Existem duas possibilidades jurídicas interpretativas desse tipo jurídico, a primeira está relacionada a jogos proibidos por lei, que são apenas jogos descritos pela legislação contravencional em vigor, e a segunda em que o empregado está dedicando-se habitualmente aos jogos de azar.

## 2.10 FORMALIZAÇÃO

Tendo em vista o procedimento de formalização da dispensa por justa causa, esta deverá ser realizada por escrito e explicitando os reais motivos da demissão.

De acordo com Ferreira e Santos (2006), no que tange a formalização da dispensa por justa causa, a mesma deve ser feita por escrito, de forma clara e evidenciando os motivos que a ensejaram.

Nos casos em que o empregado desfruta de estabilidade, a dispensa por justa causa só poderá ser efetivada após o término do inquérito judicial em que esteja verificada a procedência da acusação. Na hipótese de estabilidade provisória (gestante, acidente de trabalho, etc.), existe entendimento de que o inquérito judicial se torna não obrigatório (FERREIRA E SANTOS, 2006).

Para Nascimento (2013), suspensão e a advertência são atos do empregador que se destinam a manter a ordem no local de trabalho e que, caso ocorram reincidências poderão levar o empregador à dispensa por justa causa. Em alguns casos, os atrasos e as faltas imotivadas praticas pelo empregado poderão pesar negativamente para ele no exame de posterior dispensa por justa causa.

O processo de formalização da justa causa é iniciado quando o empregado acaba por não cumprir com as suas obrigações contratuais e com isso, acaba por dar margem para a dispensa por justa causa.

## 2.11 DIREITOS NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A dispensa por justa causa é uma modalidade na qual o empregador fica isento apenas de pagar as verbas rescisórias indenizatórias como no caso do aviso prévio e férias proporcionais. Contudo o empregador continua obrigado a pagar as demais verbas rescisórias.

Para Nascimento (2013), a justa causa tem implicações quanto aos direitos relacionados com a extinção do contrato. Nos casos de dispensa por justa causa o empregado perderá o direito a receber à indenização, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. O empregado também ficará impedido de movimentar os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que ficará na sua respectiva conta para recebimento posterior quando houver causa superveniente.

Nas hipóteses que o empregado for demitido com um ano ou mais de serviço na empresa terá direito as seguintes verbas rescisórias (Oliveira 2013, p.183):

1. Saldo de salário (art. 462 da CLT);
2. FGTS – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – Não poderá o empregado movimentar o FGTS;
3. Férias vencidas se ainda não as tiver gozado (art. 146 da CLT)
4. Acréscimo sobre férias vencidas não gozadas de no mínimo 1/3 (art. 7º, inciso XVII, da CF).
5. Salário-família (art. 15 da lei nº 4.266/63 e arts. 65 a 70 da Lei nº 8.213/91).

Caso o empregado tenha menos de um ano de serviço na empresa fará jus das seguintes verbas rescisórias (Oliveira 2013, p. 183):

1. Saldo de salário (art. 462 da CLT);
2. FGTS – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – cód. afastamento no campo 26, não poderá o empregado movimentar o FGTS;

O empregado perde uma parte relevante das suas verbas trabalhistas quando o mesmo é demitido por justa causa.

### 3 METODOLOGIA

O trabalho científico demanda técnicas e meios metodológicos para sua elaboração. De acordo com Rauen (2015), a metodologia define-se como o capítulo ou seção de um projeto dedicado à apresentação das questões ou hipóteses do estudo e respectivas premissas, dos procedimentos de coleta e de análise dos dados ou achados, do cronograma de execução da pesquisa e dos orçamentos. Então com os procedimentos metodológicos caracterizados é possível dar andamento a pesquisa para a resolução dos problemas expostos.

#### 3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Este trabalho quanto a sua tipologia para a abordagem do problema caracteriza-se como qualitativa, segundo Rauen (2015), é importante considerar que existe um vínculo entre sujeitos e realidade, que não é possível traduzir em números estatísticos, mas a partir da interpretação descritiva de significados.

De acordo com Rauen (2015), nesta modalidade de pesquisa busca-se compreender um fenômeno e seu sentido mais intenso. A pesquisa qualitativa fundamenta-se na discussão da ligação e correlação de dados interpessoais, na coparticipação das situações dos informantes através dos significados que estes dão aos seus dados. Uma vez que a pesquisa busca evidenciar os erros cometidos pelo empregador em uma demissão por justa causa.

Com relação aos objetivos caracterizam como descritivos, que conforme Gil (2007) a principal característica desta pesquisa é ter um objetivo delimitado e expor as peculiaridades de uma determinada população ou fenômeno. Visto que a mesma tem como finalidade evidenciar as aplicações da legislação trabalhista e analisar as deficiências do empregador sobre os procedimentos acautelatórios na demissão por justa causa.

Quanto ao procedimento foi realizado um estudo de caso referente a uma reclamatória trabalhista. O estudo de caso pode ser caracterizado com o estudo profundo sobre determinado assunto, de maneira a permitir uma abordagem ampla e detalhada, o que não seria possível através de outros métodos de investigação (PEREIRA; GODOY; TERÇARIOL, 2009).

Então, para atingir o objetivo geral desta pesquisa será analisado um

processo judicial trabalhista, na intenção de verificar os fundamentos judiciais empregados na reversão da demissão por justa causa em demissão sem justa causa, a fim de e evidenciar os procedimentos acautelatórios não observados pelo empregador na percepção do judiciário.

A metodologia de pesquisa utilizada nesse trabalho é o estudo de caso, com objetivos descritivos de forma qualitativa.

### 3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Os dados foram coletados de um processo trabalhista que tramitou na Vara do Trabalho de Criciúma. Após a leitura do processo os dados coletados que levam a resposta da questão problema serão analisados de forma qualitativa, onde serão feitos os cruzamentos dos pedidos com a decisão judicial e essas com o que estabelece a literatura.

O acesso a este processo foi por meio de um advogado localizado em Criciúma - SC que foi contatado por telefone, marcando um horário em seu escritório, e que gentilmente explicou os aspectos relevantes desse processo.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE UMA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA (CASO REAL)**

Cuida-se de analisar um caso que ocorreu em uma indústria localizada na cidade de Criciúma – SC. Será mantido o nome das partes envolvidas em sigilo devido ao caráter confidencial das informações. Porém os nomes serão substituídos e o funcionário passará a se chamar João da Silva e a empresa Estrela S.A.

Insta esclarecer que na inicial, João da Silva alega que exercia a função de operador especializado, cuja atribuição era operar uma máquina que retifica os produtos, nesta função João trabalhava com mais quatro pessoas que estavam em seu nível de hierarquia e tinha um superior hierárquico que era responsável pelas peças de qualidade “A”. Conforme o que consta na peça inicial, João conta que tudo começou após alguns desentendimentos entre seu superior hierárquico e seu colega de trabalho, que começaram a denegrir suas respectivas imagens dentro da empresa, por vingança seu colega de trabalho passou a não retirar da máquina os produtos classificados como “C”, deixando que eles fossem conduzidos para o setor onde encontram-se os produtos de qualidade “A”.

Após este fato seu colega de trabalho passou a incentivar uma série de comentários maldosos dentro da empresa, o que culminou na sua dispensa sem justa causa, após a sua dispensa o mesmo comunicou a empresa que haviam produtos de qualidade “C” misturados aos de qualidade “A”, e acusando João da Silva, que foi despedido por justa causa. A alegação da empresa ao demitir João por justa causa foi que o mesmo tinha sido omissos, desidioso e indisciplinado no desempenho de suas funções.

João por não concordar com a atitude de seu empregador decidiu ingressar na Justiça do Trabalho com uma reclamação trabalhista em face da empresa Estrela S.A, na petição inicial, além da reversão da dispensa por justa causa, suas outras pretensões eram: horas extras, suas verbas trabalhistas, participação nos lucros e resultados e danos morais.

No que tange a dispensa por justa causa a doutrina à define como todo ato grave praticado com dolo ou culpa pelo empregado ou empregador que por sua vez torne a relação trabalhista indesejável, tornando assim inviável a permanência do empregado no ambiente de trabalho o que pelas alegações da empresa estavam plenamente presentes.

Na apuração de qualquer ato faltoso, no que tange a gravidade, é imprescindível, que os aspectos objetivos e subjetivos estejam bem delineados. Com relação aos objetivos os mesmos se referem as circunstâncias materiais que envolveram a prática do ato, como o momento e o local; já os subjetivos estão condicionados na personalidade do autor do fato, tal como seus antecedentes criminais, seu grau de instrução e etc.

O juiz por sua vez torna explícito seu entendimento de que a “dispensa do empregado por justa causa, sendo a mais severa penalidade que lhe pode ser imposta frente ao poder disciplinar do empregador, deve estar cabal e inquestionavelmente comprovada.”

Levando em consideração o posicionamento levantado pelo juiz a parte autora juntou no processo os e-mails nos quais comunicava a ré sobre os casos que a empresa julgava necessitar de intervenção, isso demonstrou de forma clara que o autor não foi omissivo no exercício de sua função. Além disso, a parte autora arrolou uma testemunha que informou que o operador especializado, função exercida pelo autor, somente é responsável pela regulação das máquinas na linha de produção e não pela classificação dos produtos.

Registra-se também o depoimento do representante da empresa, que deixa claro a necessidade da participação dos classificadores de produtos, para que a classificação seja feita corretamente, e confessou ainda que a empresa agiu de forma discriminatória contra o autor, visto que os outros trabalhadores demitidos responsáveis pela classificação, foram dispensados sem justa causa, enquanto o autor foi dispensado por justa causa, e a empresa por sua vez não apresentou justificativa admissível para o procedimento desigual.

Com base nas alegações supracitadas, em sua sentença o juiz reconheceu que houve um abuso por parte do empregador, e levando em consideração o princípio da não discriminação, reverteu a dispensa por justa causa, declarando que a extinção do contrato de trabalho se deu por iniciativa do empregador, sem justa causa.

Com relação as verbas trabalhistas a empresa foi condenada a pagar: (01) aviso prévio indenizado de 45 dias e reflexos; (02) férias proporcionais, acrescida de 1/3; (03) décimo terceiro salário proporcional; (04) horas extras e projeções; (05) indenização dos intervalos para refeição e descanso não usufruídos; (06) fornecimento das guias para o seguro desemprego; (07) participação nos lucros e

resultados proporcionais de 2014; (08) indenização por danos morais e (09) honorários assistenciais.

Inconformada com a sentença a empresa Estrela S.A, recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região em Florianópolis-SC, que por sua vez os membros, conheceram o recurso, e rejeitaram, visto que reconheceram o exagero cometido pelo empregador.

Embora o Juízo de 2º grau havia rejeitado as alegações da empresa ré, a mesma decidiu ingressar na instância mais elevada em julgamentos relacionados a área trabalhista, com um agravo de instrumento, no Tribunal Superior do Trabalho em Brasília-DF, que com base no quadro fatídico descrito, mantiveram incólume a decisão ora atacada.

Logo, de acordo com a decisão e devido as circunstâncias a empresa deveria verificar de forma mais consistente os fatos antes de demiti-lo por justa causa. Pois na decisão consta comprovadamente que a função do autor não era classificador e sim operador especializado, não estando incumbido a tarefa de classificação. Ademais com relação a punição a empresa agiu de forma discriminatória visto que demitiu sem justa causa os outros funcionários envolvidos no mesmo caso.

Com base nesses aspectos a empresa demonstrou as suas deficiências com relação aos procedimentos acautelatórios na demissão por justa causa, pois se a mesma tivesse uma postura cautelosa, buscando entender o que tinha ocorrido no processo de produção e aplicando para cada caso uma penalidade proporcional e não discriminatória, antes de tomar a decisão de demiti-lo por justa causa, teria evitado alguns aborrecimentos, como enfrentar um processo judicial onde houve a oneração desnecessária da empresa que teve que pagar danos morais ao empregado, algo que não seria necessário se a mesma tivesse usado outra modalidade de demissão.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho buscou-se evidenciar a importância dos conhecimentos relacionados a dispensa por justa causa, por parte principalmente do empregador devido aos inúmeros casos de dispensas realizadas de forma incorreta que geram prejuízos para ambas as partes.

Para atender os objetivos propostos, buscou-se conceituar os aspectos mais relevantes da relação trabalhista, evidenciando a justa causa. Detalhando os pontos importantes da legislação trabalhista que direcionam e fundamentam a dispensa por justa causa.

Constatou-se que os procedimentos para a efetivação da justa causa, devem ser realizados de forma cautelosa devido aos aspectos que são indispensáveis na sua configuração como da gravidade, causalidade, atualidade e proporcionalidade para que posteriormente não sejam alvo de uma reclamatória trabalhista. Então é de suma importância que a empresa antes de despedir o funcionário por justa causa, tenha se assegurado de que o empregado cometeu um ato grave, que esteja tipificado no rol taxativo do art. 482 da CLT, não deixando qualquer margem de dúvida neste sentido.

No objetivo geral desse estudo buscou-se evidenciar as deficiências do empregador sobre os procedimentos acautelatórios na demissão por justa causa em uma indústria localizada em Criciúma – SC. Este objetivo foi alcançado na realização do estudo de caso.

No primeiro objetivo específico que era identificar as principais formas de rescisão de contrato de trabalho e no segundo que corresponde a caracterização das ações passíveis à demissão por justa causa, os mesmos foram atingidos no decorrer da fundamentação teórica.

Em relação ao terceiro objetivo específico de evidenciar o erro cometido pelo empregador na aplicação da demissão por justa causa, este foi atingido com a realização do estudo de caso.

No caso apresentado, a empresa realizou a demissão por justa causa do empregado, alegando que o mesmo havia sido omissivo e desidioso devido a problemas no setor de qualidade na linha de produção. Onde o empregado por sentir-se injustiçado, ingressou com uma reclamatória trabalhista que foi constatado que o mesmo não era responsável pela classificação dos produtos, e que havia sido alvo de

discriminação dentro da empresa por parte de seu empregador, pois os outros funcionários enquadrados na mesma situação haviam sido demitidos sem justa causa.

É fundamental que os empregadores ou as pessoas incumbidas desta tarefa busquem conhecer de forma consistente a legislação trabalhista e os aspectos concernentes com relação a justa causa, caso desejem fazer uso desta modalidade, para que não tenham aborrecimentos futuros e despesas desnecessárias.

Sabe-se que mesmo cercada de todas as evidências, ainda assim ficará a mercê da interpretação dos magistrados, pois serão esses que definirão se os procedimentos adotados pela empresa cumpriram todos os requisitos ensejados para a demissão por justa causa.

Diante do estudo, sugere-se novas pesquisas em relação aos procedimentos acautelatórios na demissão por justa causa, de forma a gerar informações que possam auxiliar o empregador no momento em que este passar por situações que requerem esta modalidade de demissão.

## REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Rafaela Suellem Diniz. **A justa causa do empregado como requisito para a rescisão do contrato de trabalho**. 2014. 32 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2014. Disponível em: <[http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12719/1/PDF - Rafaela Suellem Dias Diniz Barbosa.pdf](http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12719/1/PDF-Rafaela%20Suellem%20Dias%20Diniz%20Barbosa.pdf)>. Acesso em: 02 maio 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9ª edição, São Paulo: LTR, 2013.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed., rev. atual. São Paulo: LTR, 2011
- BRASIL. Congresso. Senado. Constituição (1988). Decreto Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Brasília, DF, 01 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 02 maio 2017.
- BRASIL. Congresso. Senado. Constituição (2017). Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Brasília, Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 13 dez. 2017.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 13.015/2014. Brasília, DF, 07 de junho de 2017. **Diário Oficial da União**. Brasília: Revista dos Tribunais Online, Disponível em: <<http://revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 04 set. 2017.
- CRUZ, Rogério Rolim da; POZZETTI, Valmir César. Rescisão Do Contrato De Trabalho Por Justa Causa Do Empregado — Relação Entre Advertência E Reconhecimento Da Justa Causa. **Revista de pós graduação em direito da UFC**, Fortaleza, v. 1, n. 34, p.20-36, fev. 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufc.br/nomos/article/view/1195>>. Acesso em: 25 out. 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2011.
- FERREIRA, Ana Paula, SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Rescisão do contrato de trabalho**. 3. Edº. São Paulo. IOB, 2006
- FERREIRA, Bruno Martins et al. **A justa causa e sua aplicação legal dentro da relação contratual** \* BRUNO. Egov, Florianópolis, v. 2, n. 2, p.1-24, dez. 2014.
- GIGLIO, Wagner D.. **Justa Causa**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4.ed São Paulo: Atlas, 2007.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de rescisão de contrato de trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho: Manual Prático**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

PEREIRA, Laís de Toledo Krücken; GODOY, Dalva Maria Alves; TERÇARIOL, Denise. Estudo de Caso como Procedimento de Pesquisa Científica: Reflexão a partir da Clínica Fonoaudiológica. **SciELO**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p.422-429, dez. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prc/v22n3/v22n3a13.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2017.

PRETTI, Gleibe. **Manual de direito o trabalho**. Florianópolis: Conceito, 2010.

RAUEN, Fábio. **Roteiros de iniciação científica**. Palhoça: Unisul, 2015.

VITORIO, Wilho Amorim. **Inversão do ônus da prova no processo do trabalho**. 2015. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/perfil/exibir/197550/Wilho-Amorim-Vitorio>>. Acesso em: 11 set. 2017.

XAVIER, Ailton Moraes; NASCIMENTO, Luciane Martins Pasqueto do; SILVA, Ronaldo Lemes da. DEMISSÃO DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA POR INICIATIVA DO EMPREGADOR: CONSEQUÊNCIAS DA MODALIDADE. **Revista Nativa**, Mato Grosso, v. 5, n. 1, p.20-31, maio 2016. Disponível em: <<http://revistanativa.com/index.php/revistanativa/article/view/262>>. Acesso em: 11 set. 2017.

SÁ, Rodrigo Moraes. ANÁLISE DA b RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DIANTE DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA. **Revista Científica**, Fortaleza, v. 01, n. 000083, p.1-25, jan. 2016. Disponível em: <<https://semanaacademica.org.br/area/direito-do-trabalho>>. Acesso em: 19 set. 2017.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

ZAINAGHI, Domingos S. **Curso de legislação social**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2003.