

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MIRIELLE LUIZ DA SILVA

**ENCERRAMENTO DE CONTRATO DE TRABALHO: A MODALIDADE POR
JUSTA CAUSA**

CRICIÚMA

2021

MIRIELLE LUIZ DA SILVA

**ENCERRAMENTO DE CONTRATO DE TRABALHO: A MODALIDADE POR
JUSTA CAUSA**

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

Orientadora: Prof^a Ma. Marja Mariane Feuser

CRICIÚMA

2021

MIRIELLE LUIZ DA SILVA

**ENCERRAMENTO DE CONTRATO DE TRABALHO: A MODALIDADE POR
JUSTA CAUSA**

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

Criciúma, 23 de junho de 2021

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Marja Mariane Feuser - Ma. - (Unesc) - Orientadora

Prof. Valcir Mantovani – Esp. - (Unesc)

Prof. Julio César Lopes - Me. - (Unesc)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, meu agradecimento a Deus, que iluminou meu caminho e permitiu a conclusão da graduação, e à minha família e namorado, que não mediram esforços para me ajudar.

Meus agradecimentos aos colegas Daniele, Eduarda e Gabriel, companheiros de trabalhos e atividades desde o primeiro semestre da graduação.

Aos professores do curso, por todo o conhecimento que transmitiram durante esses quatro anos e meio, e, em especial, à minha orientadora, Marja Mariane Feuser.



ENCERRAMENTO DE CONTRATO DE TRABALHO: A MODALIDADE POR JUSTA CAUSA

Mirielle Luiz da Silva¹

Marja Mariane Feuser²

RESUMO: O contrato de trabalho é um vínculo entre empregado e empregador, sendo que ambas as partes devem cumprir com suas obrigações conforme o acordado. Em alguns casos, porém, não há o cumprimento do contrato, ocasionando a chamada rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Neste sentido, o presente estudo tem o objetivo de verificar os procedimentos quanto à demissão por justa causa adotados pelas empresas da região sul catarinense. Como objetivos específicos, têm-se: a) conhecer as modalidades de rescisão de contrato de trabalho; b) elencar os motivos legais que caracterizam a rescisão de contrato de trabalho por justa causa; c) apontar os principais procedimentos e cuidados adotados pelas empresas quanto à rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Em relação à abordagem do problema, a pesquisa caracteriza-se como quantitativa, enquanto enquadra-se como descritiva em relação aos objetivos, com estratégia adotada de levantamento de dados. Os resultados da pesquisa permitem verificar que 100 % das empresas pesquisadas já realizaram rescisão por justa causa e 80 % delas possuem assessoria jurídica para verificar o histórico dos candidatos antes da contratação, com a rescisão por justa causa sendo precedida pela aplicação de sanções disciplinares.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho. Contrato de trabalho. Demissão por justa causa. Rescisão contratual.

AREA TEMÁTICA: Tema 05 – Contabilidade Tributária

1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho, segundo o art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943), “é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Essa relação, em determinado momento, chegará ao fim, seja por solicitação do empregado, caso não se adapte à empresa, seja por solicitação do empregador, caso haja algum descontentamento com o empregado. Dentre os possíveis descontentamentos, destacam-se a falta grave ou um ato ilícito cometido no exercício da função, que podem resultar em demissão por justa causa, pois torna-se inviável para o empregador manter o contrato de trabalho.

De acordo com Nascimento (2011), o desligamento do empregado deve dar-se imediatamente após o ato que leva à justa causa, de modo a evitar que se passe

¹ Acadêmica do curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense - Unesc, Criciúma, Santa Catarina, Brasil

² Mestra. Professora de Contabilidade e Direito Empresarial no curso de Ciências Contábeis, Unesc, Criciúma, Santa Catarina, Brasil



muito tempo e a rescisão perca sua eficácia. Também é importante saber que, às vezes, a falta grave não ocorre no local de trabalho: sempre que envolver as atividades profissionais, o ato pode ser entendido com uma falta grave, independentemente de o empregado estar ou não em seu horário de trabalho.

Para realizar o encerramento de contrato de trabalho por justa causa, o empregador deve ter a comprovação do ato que lhe deu origem, conforme o art. 482 da CLT (BRASIL, 1943), dado que a rescisão por justa causa penaliza o empregado, não lhe cabendo os mesmos direitos de uma rescisão sem justa causa.

Nesse sentido, é possível verificar que as demissões por justa causa geram muita insegurança ao empregador, pois, caso aconteçam de forma a não evidenciar, efetivamente, a empresa poderá ter gastos com indenizações trabalhistas. Em razão do que foi colocado, tem-se a seguinte questão de pesquisa: quais os procedimentos quanto à demissão por justa causa adotados pelas empresas da região sul catarinense?

A partir desse questionamento, o objetivo geral do presente estudo é verificar os procedimentos quanto à demissão por justa causa adotados pelas empresas da região sul catarinense.

Para alcançar o objetivo geral, têm-se, como objetivos específicos: conhecer as modalidades de rescisão de contrato de trabalho, elencar os motivos legais que caracterizam a rescisão de contrato de trabalho por justa causa e apontar os principais procedimentos e cuidados adotados pelas empresas.

A justificativa para este estudo centra-se, sob o ponto de vista teórico, em possibilitar a verificação dos motivos que levam à demissão por justa causa, de acordo com a legislação trabalhista.

Sob o ponto de vista prático, a pesquisa justifica-se por levar às empresas maior conhecimento sobre a legislação trabalhista referente à demissão por justa causa, para que possam analisar cada situação no ato do encerramento do contrato de trabalho.

Como justificativa social, tem-se que o estudo apresenta grande relevância tanto para as empresas quanto para os empregados porque, ao entenderem melhor este assunto e os direitos trabalhistas, as empresas evitam futuras indenizações e os empregados ficam cientes dos motivos que levam à justa causa.

Quanto à estrutura, este artigo divide-se em cinco seções, tendo início com a introdução, seguindo por fundamentação teórica (que traz o aprofundamento do estudo sobre as demissões por justa causa), procedimentos metodológicos, apresentação e a análise de resultados encontrados por meio do estudo realizado e, por fim, apresentando as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

Partindo do entendimento de que há muitas formas de se realizar a cessação do contrato de trabalho e que as iniciativas podem partir tanto do empregado quanto do empregador, este estudo apresenta alguns tipos de rescisão de contrato de trabalho, como término de contrato de experiência, pedido de demissão, rescisão por mútuo acordo e em caso de morte do empregado.

De acordo com Souza (2007), é possível verificar que a rescisão por término do contrato de experiência acontece quando se encerra o período de duração do contrato, não ocorrendo a prorrogação ou a efetivação do empregado. Nesta situação,



o empregado terá direito de receber o saldo de salário dos dias trabalhados, férias proporcionais ao período, adicional de férias, salário-família, além de depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e sua liberação.

Souza (2007) também explica que o término do contrato de experiência pode ser antecipado se empregado ou empregador solicitarem esta rescisão antes que o período contratual chegue ao fim; caso a solicitação seja por iniciativa do empregado, este deve indenizar o empregador, e vice-versa, sendo que o valor da indenização corresponde à metade do saldo de salários que o funcionário teria direito a receber se permanecesse até o término do contrato.

A rescisão por pedido de demissão é aquela que ocorre quando o empregado solicita ao empregador o seu desligamento da empresa, sendo diferente da dispensa, rescisão por meio da qual o empregador encerra o contrato de trabalho, como explica Martins (2014). Complementando, Borges *et al.* (2015) acrescentam que, independentemente da parte que solicita o encerramento do contrato de trabalho, empregado ou empregador, são necessários 30 dias de aviso prévio legal. Caso o empregado opte por cumprir o aviso trabalhado, terá estes dias como saldo de salário em sua rescisão; não cumprindo o aviso prévio, estes dias poderão ser descontados na rescisão.

A reforma trabalhista de 2017 trouxe a rescisão por mútuo acordo que, conforme Freitas *et al.* (2019), consiste na possibilidade de acordo entre empregado e empregador para o fim do vínculo empregatício. Medeiros e Dantas (2021) completam informando que, na rescisão de contrato de trabalho por mútuo acordo, o empregador pagará 20 % da multa do FGTS e, em caso de aviso prévio indenizado, pagará apenas a metade dos dias indenizados. Além disso, o empregado não terá direito ao seguro-desemprego e poderá receber somente 80 % do saldo do FGTS depositado.

A rescisão por mútuo acordo encontra-se no art. 484-A da CLT (BRASIL, 1943):

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

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
 - b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;
- II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

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

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

Quanto à rescisão do contrato de trabalho por falecimento do empregado, a Lei nº 6.858 (BRASIL, 1980) assim estabelece:

Art. 1º - Os valores devidos pelos empregadores aos empregados e os montantes das contas individuais do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e do Fundo de Participação PIS-PASEP, não recebidos em vida pelos respectivos titulares, serão pagos, em quotas iguais, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou na forma da legislação específica dos servidores civis e militares, e, na sua falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou arrolamento.



Nesse tipo de rescisão de contrato de trabalho, Souza (2007) informa que o dependente do empregado tem direito a receber o saldo de salário dos dias trabalhados, 13º salário, férias proporcionais e férias vencidas (caso o empregado tivesse mais de um ano de empresa), adicional sobre as férias, depósito do FGTS do mês anterior e do mês da rescisão, além de liberação do FGTS.

Afora estas modalidades de rescisão de contrato de trabalho, ainda há a rescisão por justa causa, que não acontece com tanta frequência nas empresas, e será discutida nos tópicos a seguir.

2.2 RESCISÃO COM JUSTA CAUSA

Para Leonardo, Scaramucci e Souza (2014), a justa causa ocorre quando empregado ou empregador comete um ato culposo, que leva à desconfiança entre ambos.

Comentando o tema, Cruz e Pozzetti (2014) alertam que, quando o ato culposo é cometido pelo empregado, a empresa deve adotar algumas punições antes de realizar a demissão por justa causa, aplicando advertências (verbal e/ou escrita) e suspensões, por exemplo. A importância da aplicação destas punições antes da realização da justa causa reside no fato de que, caso o empregado não esteja de acordo com o desligamento por justa causa e resolva entrar com uma ação trabalhista, o empregador poderá apresentar os registros das punições ao tribunal, comprovando o comportamento inadequado do funcionário.

A aplicação da advertência é explicada por Martinez (2016) como um modo de corrigir o funcionário quanto a atitudes inadequadas, procurando evitar sanções mais severas; a suspensão disciplinar, por sua vez, faz com que o empregado fique impedido de realizar suas atividades na empresa no dia da suspensão, além de não receber pagamento do saldo de salário referente a este dia.

2.2.1 Rescisão indireta

A rescisão indireta é definida por Martins (2014) como a cessação do contrato de trabalho que ocorre quando a justa causa é cometida pelo empregador.

Os motivos que levam a este tipo de rescisão estão expressos no art. 483 da CLT (BRASIL, 1943):

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Comentando o tema, Martins (2014) afirma que, geralmente, as empresas não admitem a justa causa cometida contra o empregado, motivo pelo qual, para demonstrar a justa causa praticada, o empregado deverá entrar com uma ação na justiça do trabalho informando a rescisão indireta.



2.2.2 Rescisão por justa causa do empregado

A justa causa é falta grave que, devidamente prevista em lei, é cometida pelo empregado, levando ao término do vínculo empregatício, como explana Martins (2014).

A contribuição de Souza (2007) mostra que a justa causa é todo ato faltoso cometido pelo empregado, fazendo com que este perca a confiança do empregador e tornando indesejável a continuidade do contrato de trabalho. E, como completa Leite (2020), a justa causa é prejudicial para o empregado não só no aspecto moral, mas, principalmente, no aspecto patrimonial, pois resulta na perda de direitos que teria se dispensado pela empresa sem a justa causa: nesta modalidade de rescisão, o empregado terá direito a receber apenas o saldo de salário dos dias trabalhados e as férias vencidas.

As razões que levam à justa causa estão previstas no art. 482 da CLT (BRASIL, 1943):

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.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Para caracterizar a justa causa, Nascimento (2011) adverte que o contrato de trabalho deve ser rescindido tão logo o empregado cometa o ato culposo ou dele tenha conhecimento o empregador, de modo a evitar que a rescisão por justa causa perca sua eficácia. Todavia, é importante lembrar que, para rescindir o contrato de trabalho por justa causa, o empregador precisa ter a comprovação do ato grave.

2.2.2.1 Ato de improbidade

De acordo com Sá (2016), o ato de improbidade cometido pelo empregado pode causar prejuízos ao patrimônio do empregador.

Sobre as origens do termo improbidade, Martins (2014, p. 128) esclarece:



Provém a palavra *improbidade* do latim *improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia. A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade. Ímproba é uma pessoa que não é honrada. O ato ensejador de falta grave pode ocorrer com o furto ou roubo de materiais da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, a apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justificar suas faltas com atestados médicos falsos etc.

Pinheiro (2021) reforça que o ato de improbidade ocorre quando o empregado pratica alguma atividade com intenção de ganhar vantagens a custo do empregador, a exemplo de furto ou uso de atestados falsos para justificar faltas.

2.2.2.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

A incontinência de conduta está ligada ao modo de ser da pessoa, acontecendo, segundo Oliveira (2003), quando o empregado comete um ato de desrespeito com a empresa e/ou os colegas de trabalho, como acessar pornografia e praticar obscenidade. Martins (2014) completa afirmando que a incontinência está ligada à vida sexual e acontece quando se praticam assédio sexual ou obscenidades contra uma pessoa, de modo levar ao constrangimento.

O mau procedimento, por sua vez, é definido por Oliveira (2003) como todo ato que não esteja de acordo com as regras ou normas exigidas e que tenha a intenção de levar outras pessoas a erros. Como exemplos de mau procedimento, o autor (2003, p. 285) cita:

- a) Empregado que ludibria o empregador a fim de se ausentar do serviço.
- b) Emissão de cheques sem fundos e títulos protestados de empregado categorizado.
- c) Médico que assina receitas em branco para que sejam preenchidas por terceiros, inclusive estagiários.
- d) Contador que leva livros contábeis da empresa para casa, recusando-se a devolvê-los, sob alegação de que tinha salários a receber.

De acordo com Martins (2014), o que não se enquadrar nas alíneas do art. 482 da CLT, anteriormente citado, pode ser considerado mau procedimento.

2.2.2.3 Negociação habitual e condenação criminal

A negociação habitual é explicada por Sá (2016) e Zanluca (2017) como a realização frequente de negócios, por parte do empregado, no mesmo ramo de atividade do empregador, sem sua permissão e gerando perdas para a empresa, conforme expresso no art. 482, c, da CLT.

Quanto à condenação criminal, Sá (2016) explicita que, para caracterizar a justa causa, o empregado deve ter a sentença transitada em julgado e ser obrigado a cumprir a pena, ou seja, se o empregado não pode trabalhar porque está em regime de reclusão, o empregador tem direito de rescindir o vínculo empregatício.

Vale ressaltar que a ausência no trabalho causada por “[...] suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido”, nos termos do art. 131, v, da CLT (BRASIL, 1943), não constitui falta ao serviço e, conseqüentemente, justa causa.

Deste modo, conforme o art. 482, d, da CLT, a justa causa só é caracterizada com a condenação criminal passada em julgado e com o cumprimento da pena pelo empregado.



2.2.2.4 Desídia no desempenho das respectivas funções

Caracterizando a desídia como preguiça e desleixo do empregado na realização de seu serviço, Oliveira (2003, p. 286) cita exemplos deste ato: “a) o empregado que cometendo falta e atrasos ao serviço e recebendo advertência e suspensão, não se emenda; b) o empregado que, sem justificativa, falta ao trabalho continuamente: é advertido e suspenso, mas não se emenda”.

Para Martins (2014), a desídia ocorre quando o empregado executa as suas atividades com má vontade, desinteresse e relaxamento, mas também podem ser consideradas desídia as pequenas faltas cometidas pelo empregado, desde que aconteçam repetidamente.

2.2.2.5 Embriaguez habitual

No entendimento de Pinheiro (2021), a justa causa pela embriaguez do empregado pode ser caracterizada tanto pelo uso de drogas quanto pelo uso do álcool, pois quando estas substâncias são utilizadas em excesso, causam um descontrole, sendo o empregado incapaz de realizar suas atividades. No entanto, para configurar a justa causa, Pinheiro (2021, p. 9) esclarece que a embriaguez “[...] deverá ser comprovada através de exame médico pericial [...]”.

Zanluca (2017) complementa informando que a jurisprudência trabalhista pode considerar a embriaguez habitual como doença, não caracterizando justa causa, motivo pelo qual é importante o empregador encaminhar empregados com este problema para acompanhamento médico.

2.2.2.6 Violação de segredo da empresa

Pinheiro (2021) conceitua violação de segredos da empresa como situação em que o empregado tem acesso e divulga informações sigilosas do empregador, com a intenção de causar prejuízos.

Na violação de segredos da empresa, Martins (2014) explica que ocorre a falta grave quando o empregado faz a divulgação de fórmulas, patentes e marcas utilizadas pelo empregador, sem que este tenha ciência do ato; exemplo disso seria a divulgação da fórmula para a produção de uma bebida.

2.2.2.7 Ato de indisciplina ou de insubordinação

De acordo com Oliveira (2003), o ato de indisciplina ocorre quando o empregado deixa de cumprir normas gerais da empresa, atribuídas diretamente aos empregados, fumando em local proibido ou não utilizando os equipamentos de proteção individual, conforme estabelecido pelo empregador, por exemplo. Martins (2014, p. 130) corrobora ao afirmar que a indisciplina está ligada ao não cumprimento de ordens gerais, “como as contidas no regulamento da empresa, em ordens de serviço, circulares, portarias”, podendo também ocorrer quando o empregado não autoriza o empregador a revistá-lo na saída da empresa, situação esta em que se faz importante o empregador agir de forma controlada.

Diferente da indisciplina, Martins (2014) explica que a insubordinação ocorre quando o empregado, na realização de suas atividades, não cumpre ordens recebidas diretamente de seu superior. Exemplificando atos de insubordinação, Oliveira (2003, p. 289) cita:



- a) Um empregado deliberadamente deixa de atender à ordem lícita de serviço.
- b) Um empregado que, de repente, começa a executar suas tarefas com morosidade; após ser punido algumas vezes e ser advertido, responde ao seu superior hierárquico “sempre trabalhei assim mesmo”.
- c) Um empregado recusa-se a revisar os serviços executados com defeitos e ainda responde grosseiramente ao superior hierárquico.
- d) Um empregado recusa-se, reiteradamente, a assinar a ficha de controle de sua produção.

Assim, conforme Oliveira (2003) e Martins (2014), é possível verificar que a indisciplina está ligada ao descumprimento de normas da empresa, enquanto a insubordinação diz respeito ao não cumprimento de ordens recebidas diretamente do superior.

2.2.2.8 Abandono de emprego

O abandono do emprego ocorre quando o empregado falta ao trabalho durante um grande período de tempo, sem apresentar justificativa. Porém, para evidenciar o abandono de emprego, Oliveira (2003) diz serem necessários dois itens importantes, o objetivo e o subjetivo: aquele representa a falta do empregado ao trabalho por um grande período, ao passo que este representa a intenção do empregado de não comparecer ao trabalho, por sua própria escolha.

A rescisão por justa causa baseada em abandono de emprego está prevista no art. 474 da CLT (BRASIL, 1943): “a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”.

Zanluca (2017) ainda acrescenta que o abandono de emprego pode ser caracterizado antes de 30 dias consecutivos de faltas desde que o empregado apresente desinteresse em retornar ao trabalho, a exemplo de quando está prestando serviço para outra empresa.

2.2.2.9 Ato lesivo da honra ou da boa fama

O ato lesivo da honra e da boa fama ocorre quando o empregado, de alguma forma, fere “a honra e a boa fama do empregador ou superiores hierárquicos ou de qualquer outra pessoa, salvo quando a exercer em caso de legítima defesa, própria ou de outrem”, como explica Martins (2014, p. 422). Sendo o ato grave praticado em legítima defesa, devidamente reconhecida por um juiz, a justa causa será excluída.

O entendimento de Pinheiro (2021, p. 13) é o de que “situações como esta acontecem mais em empresas com muitos funcionários, onde cada um quer impor sua forma de trabalhar”.

Para Leite (2020), o ato lesivo da honra e da boa fama e as ofensas físicas praticadas pelo empregado, seja contra o empregador, seus superiores, terceiros ou até mesmo colegas de trabalho, podem caracterizar a justa causa.

2.2.2.10 Prática constante de jogos de azar

De acordo com o art. 482, I, da CLT (BRASIL, 1943), para ocorrer a justa causa na prática de jogos de azar, este ato deve ser praticado constantemente pelo empregado. Especificando os jogos de azar, Martins (2014, p. 422) cita “[...] jogo do bicho, loterias, bingo, roleta, bacará, de cartas, dominó, rifas não autorizadas etc.”, mas deixa claro que, caso o empregado realize estes jogos de azar fora do seu local de trabalho, sem prejuízo ao empregador, a prática não se caracteriza como justa causa.



2.2.2.11 Perda de habilitação

A perda da habilitação, assim como a perda dos requisitos necessários ao exercício da função, caracteriza justa causa quando acontece “[...] em decorrência de conduta dolosa do empregado”, conforme disposto no art. 482, m, da CLT (BRASIL, 1943).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta seção apresenta os métodos utilizados para o desenvolvimento do estudo, bem como os procedimentos para a coleta e análise dos dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

Em relação à abordagem do problema, a pesquisa caracteriza-se como quantitativa, caracterizada por Zanella (2013) como aquela que mede e quantifica os resultados obtidos por meio da coleta de dados. Neste sentido, as informações obtidas pela presente pesquisa foram transformadas em dados numéricos para que se entendessem melhor as medidas adotadas pelas empresas selecionadas quanto à demissão por justa causa.

No que tange aos objetivos, a pesquisa enquadra-se como descritiva, definida por Zanella (2013) como um estudo para conhecer a verdade sobre o tema investigado, sem modificá-lo.

Quanto aos procedimentos adotados, as estratégias envolveram pesquisa bibliográfica, documental e levantamento de dados, assim explicadas por Zanella (2013): a pesquisa bibliográfica faz uso de fontes de papel, ou seja, material já publicado sobre o tema; a pesquisa documental também utiliza fontes de papel, mas envolve basicamente dados primários; já o levantamento de dados consiste na obtenção de informações sobre o objeto de estudo. Desta forma, o estudo utilizou livros, artigos e legislação para fundamentar o referencial teórico e o levantamento de dados para compreender o contexto das empresas pesquisadas.

3.2 PROCEDIMENTO DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

O instrumento para coleta de dados foi um questionário com dez perguntas, enviado por *e-mail* para sete empresas do segmento têxtil. As perguntas visavam descobrir se as empresas já tinham realizado alguma demissão por justa causa e quais os procedimentos adotados para a caracterização.

Das sete empresas selecionadas, apenas 5 responderam ao questionário, sendo que, destas, algumas não responderam todas as perguntas. Com grande dificuldade para receber as respostas das empresas, o *e-mail* com o questionário foi enviado três vezes, sempre solicitando as respostas; também se entrou em contato com as empresas por telefone, e, com algumas, pelo WhatsApp.

Após a coleta, os dados foram tabulados em planilha de Excel, transformados em gráficos e analisados de forma qualitativa, buscando encontrar respostas para questão de pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

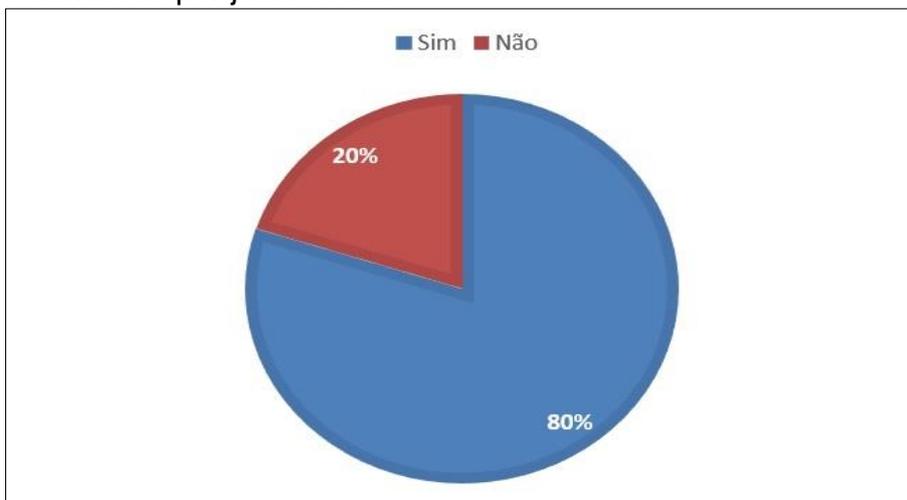
Neste capítulo, serão apresentadas as informações obtidas por meio do questionário aplicado.



A primeira pergunta questionava se a empresa possuía assessoria jurídica ou contábil que orientasse na contratação e demissão por justa causa. Das sete empresas que participaram da pesquisa, apenas cinco responderam.

O gráfico 1 permite verificar que 80 % (4 empresas) das empresas possuem assessoria jurídica na admissão e demissão por justa causa, enquanto 20 % (1 empresa) não possuem.

Gráfico 1: A empresa possui assessoria jurídica ou contábil que orienta na contratação e demissão por justa causa

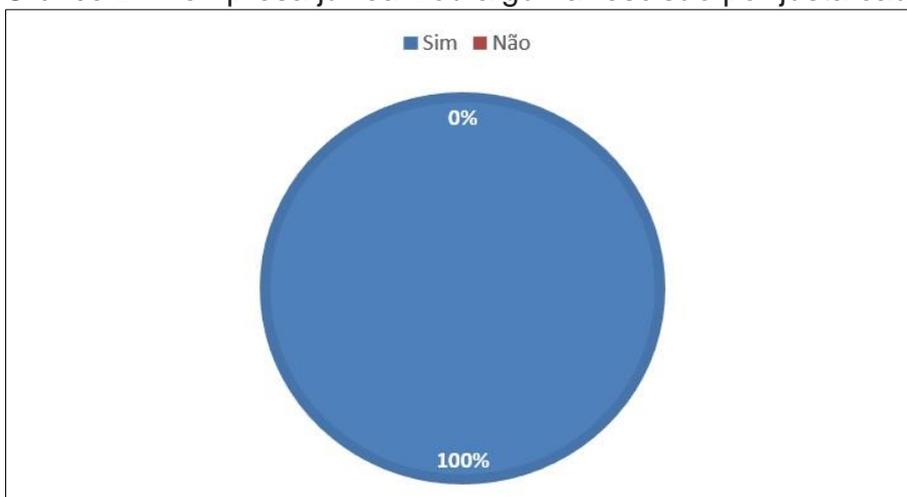


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Na segunda pergunta, foi questionado se empresa já realizou alguma rescisão por justa causa e, em caso positivo, que motivo levou à justa causa. Essa pergunta foi aplicada às sete empresas, sendo que apenas 4 responderam.

De acordo com os gráficos 2 e 3, a seguir, é possível verificar que 100 % das empresas (4 empresas) informaram já ter realizado demissão por justa causa, com três motivos sendo apresentados para a rescisão por justa causa: 50 % (2 empresas) rescindiram o contrato do empregado por faltas injustificadas ao trabalho, 25 % (1 empresa) demitiram por abandono de emprego e outros 25 % (1 empresa), por descumprimento de regras.

Gráfico 2: A empresa já realizou alguma rescisão por justa causa



Fonte: Elaborado pela autora (2021)



Gráfico 3: Motivos que levaram à rescisão por justa causa

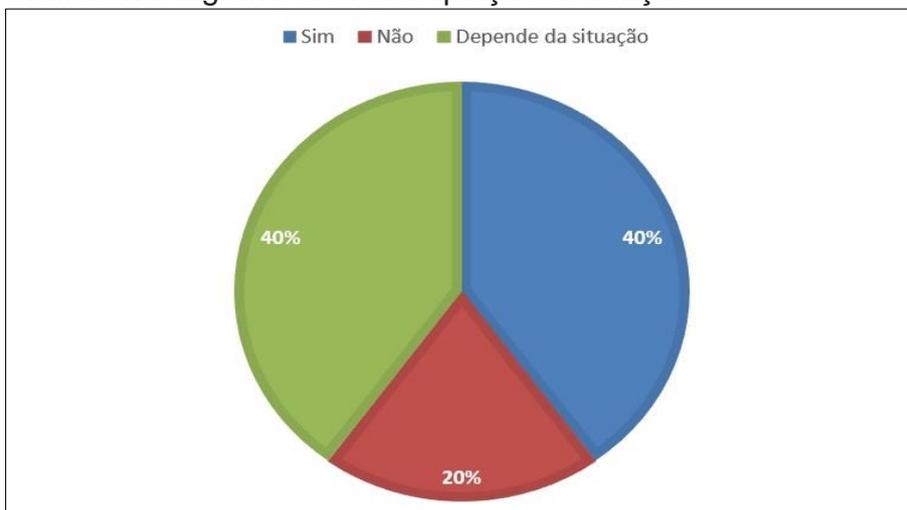


Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

A terceira pergunta questionava se as empresas pesquisadas possuíam programa de readequação de função, para ser utilizado antes que se procedesse à justa causa. Esta pergunta foi aplicada às sete empresas, das quais apenas cinco responderam.

Os dados apresentados no gráfico 4 permitem observar que 40 % (2 empresas) possuem programa de readequação de função a ser utilizado antes de se proceder à justa causa, 40 % (2 empresas) disseram que depende da situação e 20 % (1 empresa), não utilizam.

Gráfico 4: Programa de readequação de função



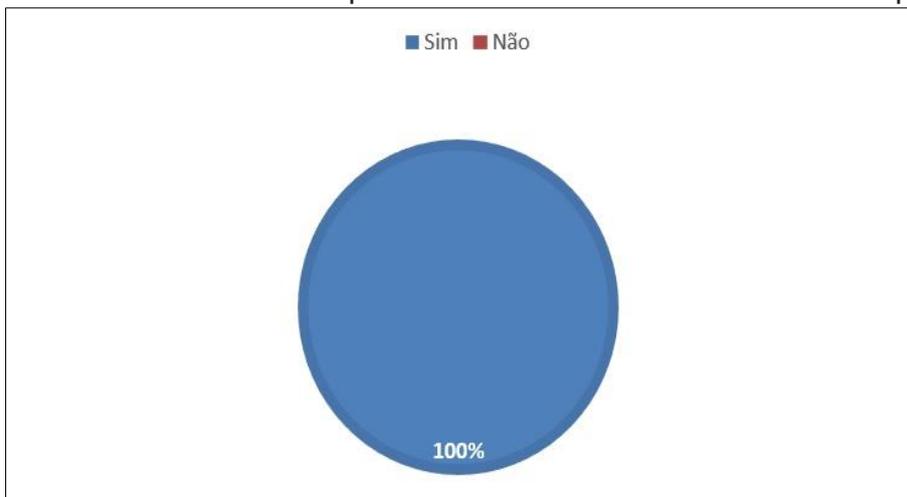
Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A quarta pergunta procurava saber se as empresas pesquisadas tinham o costume de aplicar medidas disciplinares antes de rescindir o contrato por justa causa. Aplicada às sete empresas, a pergunta foi respondida por apenas cinco delas.

Conforme ilustrado pelo gráfico 5, a seguir, 100 % das empresas (5 empresas) responderam positivamente, isto é, todas costumam aplicar medidas disciplinares antes de chegar à rescisão do contrato por justa causa.



Gráfico 5: Medidas disciplinares antes de rescindir o contrato por justa causa

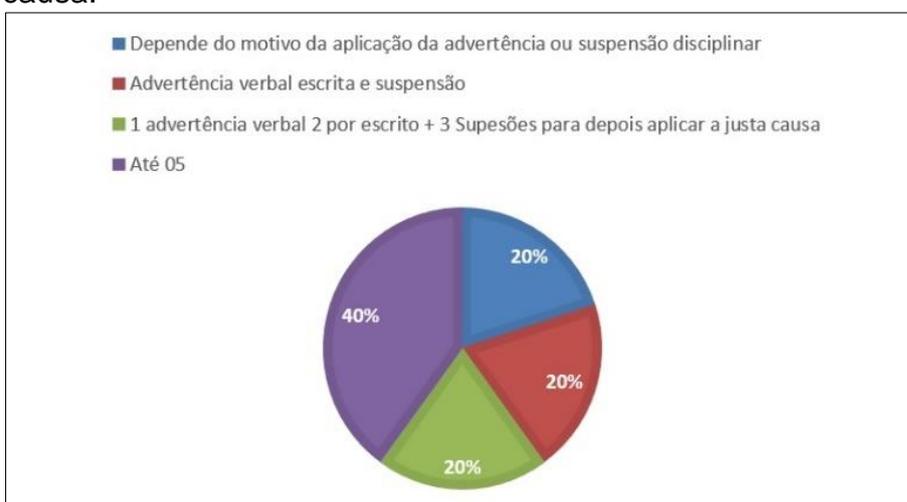


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Na quinta pergunta, as empresas foram questionadas se, em caso de aplicação de advertências e suspensões, quantas teriam sido utilizadas. Esta pergunta foi aplicada às sete empresas, sendo respondida por cinco.

Os dados do gráfico 6 mostram que 20 % (1 empresa) responderam que depende do motivo da aplicação da advertência ou suspensão disciplinar; 20 % (1 empresa) responderam aplicar advertência verbal, seguida por advertência por escrito e, na sequência, suspensão; 20 % (1 empresa) disseram aplicar 1 advertência verbal, 2 advertências por escrito e 3 suspensões para, depois, demitir por justa causa; 40 % (2 empresas) responderam aplicar até 5 sanções disciplinares.

Gráfico 6: Quantas advertências e suspensões são aplicadas para realizar a justa causa.



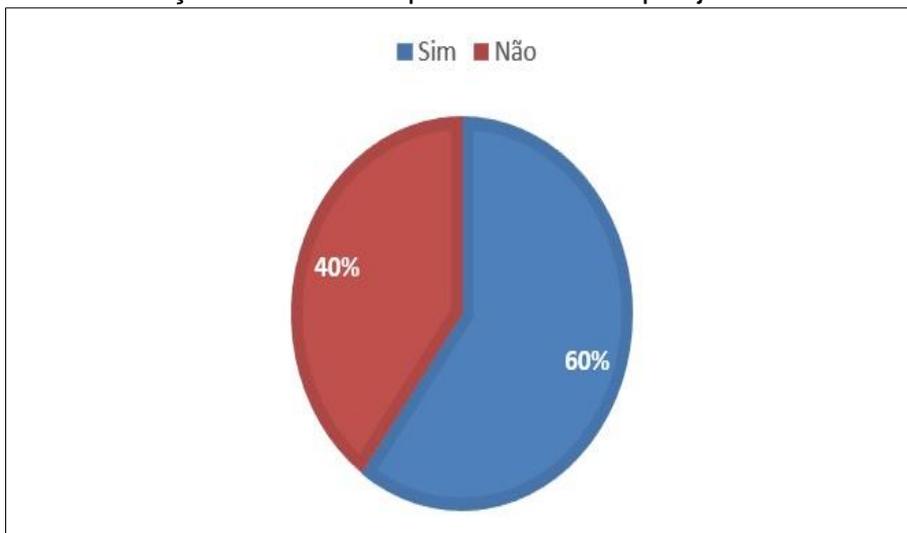
Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A sexta pergunta questionava se, após a demissão por justa causa, o empregado havia entrado com alguma ação trabalhista. Aplicada a sete empresas, a pergunta foi respondida por cinco delas.

De acordo com o gráfico 7, na sequência, é possível verificar que 60 % (3 empresas) responderam positivamente à questão, enquanto 40 % (2 empresas) informaram que os empregados não entraram com ação trabalhista.



Gráfico 7: Ação trabalhista após a demissão por justa causa



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A sétima pergunta indagava qual foi o resultado do processo, caso o processo trabalhista já tivesse sido encerrado. Esta pergunta foi aplicada às sete empresas pesquisadas, mas apenas três responderam.

Pelos dados apresentados no gráfico 8, verifica-se que 67 % (2 empresas) ganharam o processo trabalhista, ao passo que, em 33 % (1 empresa), o processo trabalhista ainda não havia sido encerrado.

Gráfico 8: Processo trabalhista



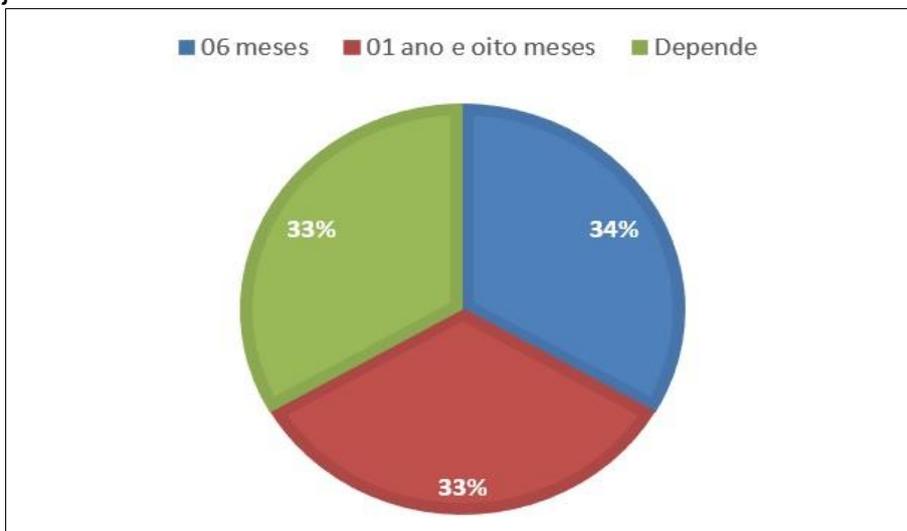
Fonte: Elaborado pela autora (2021)

Na oitava pergunta, questionava-se qual era a média de duração do contrato de trabalho de empregados demitidos por justa causa. Aplicada a sete empresas, a pergunta foi respondida por apenas três.

Observando-se o gráfico 9, a seguir, percebe-se que 33 % (1 empresa) responderam que a média de duração do contrato de trabalho desses empregados é de 6 meses, 33 % (1 empresa) responderam 1 ano e 8 meses e 33 % (1 empresa), que depende.



Gráfico 9: Tempo de duração de contrato de trabalho de um empregado demitido por justa causa

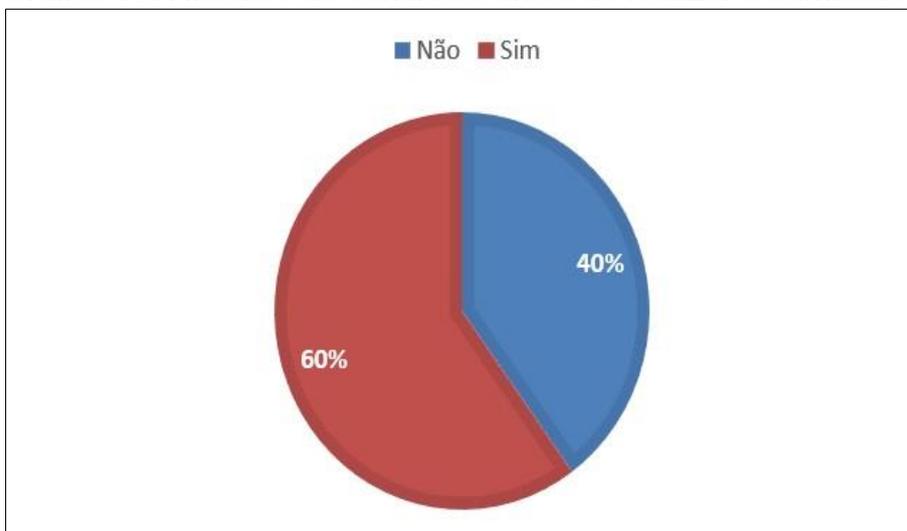


Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A nona pergunta questionava se, antes de contratar, a empresa verificava o histórico do candidato, a fim de constatar se já tinha sido demitido por justa causa anteriormente. Esta pergunta foi aplicada às sete empresas, sendo que apenas cinco responderam.

De acordo com o gráfico 10, é possível observar que 60 % (3 empresas) costumam verificar o histórico dos candidatos antes de realizar a contratação, enquanto 40 % (2 empresas) delas não o fazem.

Gráfico 10: Histórico do candidato antes de realizar a admissão



Fonte: Elaborado pela autora (2021)

A décima e última pergunta questionava, no caso de a empresa não ter realizado alguma rescisão de contrato de trabalho por justa causa, qual teria sido motivo: se nunca houve um ato grave cometido por algum empregado para realizá-la ou se a empresa preferiu não realizar a rescisão por justa causa para evitar ações trabalhistas. Aplicada às sete empresas, a pergunta não foi respondida por qualquer uma delas.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho discutiu, de forma breve, o encerramento de contrato de trabalho na modalidade conhecida por justa causa, permitindo que se observassem quais são as faltas graves que podem caracterizar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, de acordo com a legislação trabalhista, bem como suas principais características.

Para isso, foi aplicado um questionário a empresas do segmento têxtil da região sul catarinense, verificando quais eram os procedimentos adotados quanto à demissão por justa causa.

Das respostas obtidas, foi possível observar que todas as empresas respondentes realizaram, em algum momento, a modalidade de rescisão por justa causa, apesar de nenhuma delas ter respondido à pergunta sobre a empresa já ter ou não deixado de realizar alguma demissão por justa causa para evitar ações trabalhistas e, inclusive, indenizações.

Na realização da pesquisa com as empresas, sentiu-se uma grande dificuldade na obtenção de respostas ao questionário devido, principalmente, à ausência da proximidade, ou seja, à impossibilidade de efetuar entrevistas pessoais por causa dos cuidados necessários ao enfrentamento da pandemia.

Por fim, caberia uma nova pesquisa, a ser realizada diretamente nas empresas da região, considerando que ainda existem muitas delas com dúvidas em relação à demissão por justa causa, o que gera algumas inseguranças em sua aplicação.

REFERÊNCIAS

BORGES, Fabiane Costa *et al.* **Admissão e demissão:** Embrace – Empresa Brasil Central de Engenharia Ltda. 2015. 58 f. Relatório de Projeto Interdisciplinar I (Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) – Faculdade Nossa Senhora Aparecida, Aparecida de Goiânia, 2015. Disponível em: <http://fanap.br/Repositorio/199.pdf>. Acesso em: 5 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 6.858, de 24 de novembro de 1980.** Dispõe sobre o pagamento, aos dependentes ou sucessores, de valores não recebidos em vida pelos respectivos titulares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6858.htm. Acesso em: 9 ago. 2020.

CRUZ, Rogerio Rolim da; POZZETTI, Valmir César. Rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado: relação entre advertência e reconhecimento da justa causa. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 34, n. 1, p. 225-240, jan./jun. 2014. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/12159/1/2014_art_rrcruz.pdf. Acesso em: 10 jun. 2021.

FREITAS, Fernanda da Silva *et al.* A reforma trabalhista instituída pela lei 13.467/17 e o fim da obrigatoriedade da homologação da rescisão contratual. **Revista**



Multidisciplinar do Nordeste Mineiro - Unipac, 2019. Edição extra. ISSN 2178-6925. Disponível em:

https://www.revistas.unipacto.com.br/storage/publicacoes/2019/a_reforma_trabalhist_a_instituida_pela_lei_1346717_e_o_fim_da_obrigator_146.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LEONARDO, Francisco Antonio Morilhe; SCARAMUCCI, Gabriela Garcia; SOUZA, Lucas Daniel Ferreira. Rescisão indireta no contrato de trabalho. **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**, Bauru, v. 48, n. 61, p. 60-87, jan./jun. 2014.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

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

MEDEIROS, Jose Juscelino Ferreira de; DANTAS, Arnaldo Donizetti. **A reforma trabalhista e suas implicações sociais e jurídicas para os trabalhadores brasileiros**. Lisbon, 2021.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

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

PINHEIRO, Luís Alberto Marques. A desconfiguração da justa causa na justiça do trabalho. **Revista Direito Unifacs**, Salvador, n. 248, fev./2021. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7086/4262>. Acesso em: 24 abr. 2021.

SÁ, Rodrigo Moraes. **Espécie de justa causa: negociação habitual; condenação crimina; embriaguez e violação de segredo**. 2016. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/artigo_cientifico_-_especies_justa_causa_negociacao_condenacao_embriaguez_violacao_2016.pdf. Acesso em: 8 abr. 2021.

SOUZA, Alexandre Luiz de. **Rescisão de contrato de trabalho: verbas rescisórias e cálculo**. 2007. 102 f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2013.

ZANLUCA, Júlio César. **Rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregado**. 2017. Disponível em: <https://docplayer.com.br/22574290-Rescisao-de-contrato-de-trabalho-por-justa-causa-do-empregado-julio-cesar-zanluca.html>. Acesso em: 8 maio 2021.