

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

JHONATAN TEIXEIRA TRAMONTIN

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA:
CARACTERIZAÇÃO E PRECAUÇÃO**

CRICIÚMA

2017

JHONATAN TEIXEIRA TRAMONTIN

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA:
CARACTERIZAÇÃO E PRECAUÇÃO**

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

Orientador: Prof. Me. Leonel Luiz Pereira

CRICIÚMA

2017

JHONATAN TEIXEIRA TRAMONTIN

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA:
CARACTERIZAÇÃO E PRECAUÇÃO**

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

Criciúma, 05 de dezembro de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - Mestre - UNESC - Orientador

Prof. Adilson Pagani - Mestre – UNESC - Examinador

Prof. Júlio César Lopes – Especialista – UNESC - Examinador

Dedico este trabalho à minha família que sempre me deram apoio e me auxiliaram na conclusão de mais uma etapa da vida

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer, em primeiro lugar, a Deus, que iluminou meu caminho durante essa caminhada.

À minha família, pelo incentivo, confiança e pela capacidade de acreditar e investir em mim, que sempre me apoiaram para alcançar meus objetivos.

Meus agradecimentos aos amigos Cleiton, Filipe, Guilherme, Maira e Suelen, companheiros de trabalhos e irmãos na amizade que fizeram parte da minha formação e que vão continuar presentes em minha vida.

Aos professores do curso, que foram muito importantes na minha vida acadêmica e principalmente ao meu orientador Professor Leonel Luiz Pereira, pela atenção, paciência, e pelo auxílio na conclusão deste trabalho.

“Para se ter sucesso, é necessário amar de verdade o que se faz. Caso contrário, levando em conta apenas o lado racional, você simplesmente desiste. É o que acontece com a maioria das pessoas.”

Steve Jobs

RESUMO

O empregado e o empregador unem-se por meio de um contrato de trabalho que prevê obrigações mútuas, mas nem sempre isso ocorre e, dependendo do fato, pode levar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, seja por iniciativa do empregado ou do empregador. Diante disso, este trabalho tem como objetivo apresentar os procedimentos que devem ser adotados pelas empresas ao realizar uma demissão por justa causa. Para alcançar os objetivos, a metodologia utilizada foi o levantamento de dados, os objetivos caracterizam-se de modo descritivo, e a abordagem do problema de forma qualitativa. Para a coleta de dados aplicou-se um questionário para o empregador e outro para advogados.—Os resultados apontam que as empresas tomam precaução ao realizar a demissão por justa causa, como verificar o histórico de faltas do empregado, se o ato é considerado grave, se pois se trata de um processo delicado. No resultado também pode-se perceber que os advogados têm conhecimento e orientam seus clientes quanto a rescisão por justa causa, como confirmar o ato faltoso, ter provas e observar os elementos da gravidade, atualidade e imediatidade. Este estudo contribuiu para o entendimento sobre a legislação trabalhista, direitos e deveres dos empregados e empregadores.

Palavras-chave: Justa Causa. Empregado. Empregador. Rescisão.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Direitos na demissão por justa causa.....	35
------------------------------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: quantidade de funcionários.....	40
Gráfico 2: quantidade de rescisão de contrato de trabalho.....	41
Gráfico 3: realizou a demissão por justa causa.....	41
Gráfico 4: quantidade de demissão por justa causa.....	42
Gráfico 5: falta grave perdoada.....	43
Gráfico 6: quantidade de advertências sofreu antes de ser demitido.....	43
Gráfico 7: quantidade de dias que o funcionário ficou afastado.....	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art – Artigo

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

EPI – Equipamento de Proteção Individual

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

GRF – Guia de Recolhimento do FGTS

Me - Mestre

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO PROBLEMA	11
1.2 OBJETIVOS.....	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
1.4 ESTRUTURA DE ESTUDO.....	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 CONCEITO DE JUSTA CAUSA.....	14
2.2 TOLERÂNCIA DA FALTA	14
2.2.1 Perdão tácito	15
2.3 <i>NON BIS IN IDEM</i>	16
2.4 CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA.....	16
2.4.1 Gravidade	16
2.4.2 Atualidade	17
2.4.3 Imediatidade	18
2.4.4 Causalidade	18
2.5 TIPOS DE JUSTA CAUSA	18
2.5.1 Improbidade	19
2.5.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento	20
2.5.3 Negociação Habitual	20
2.5.4 Condenação criminal do empregado	21
2.5.5 Desídia do desempenho das respectivas funções	21
2.5.6 Embriaguez habitual ou em serviço	22
2.5.7 Violação de segredo da empresa	23
2.5.8 Ato de indisciplina ou insubordinação	23
2.5.9 Abandono de emprego	24
2.5.10 Ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa	25
2.5.11 Ato lesivo na honra e boa fama ou ofensas praticas contra o empregador e superiores hierárquicos	25
2.5.12 Prática de jogos de azar	25
2.5.13 Atos atentatórios à segurança nacional	26
2.6 JUSTAS CAUSAS ESPECÍFICAS	26

2.6.1 Justa Causa do empregado bancário.....	26
2.6.2 Justa Causa do Menor Aprendiz.....	27
2.6.3 Justa Causa do Empregado Ferroviário.....	27
2.7 FORMALIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA	28
2.8 RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR – RESCISÃO INDIRETA	28
2.8.1 Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato	29
2.8.2 For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo	30
2.8.3 Correr perigo manifesto de mal considerável	30
2.8.4 Não cumprir o empregador as obrigações de contrato.....	31
2.8.5 Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.....	32
2.8.6 O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem	32
2.8.7 O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários	33
2.9 DIREITOS TRABALHISTAS NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	33
2.9.1 Empregado com menos de um ano de serviço na empresa	34
2.9.2 Empregado com mais de um ano de serviço na empresa.....	34
2.9.3 Empregado com menos de um ano de serviço na empresa – justa causa indireta	35
2.9.4 Empregado com um ano ou mais de serviço na empresa – justa causa indireta	35
2.10 HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA.....	37
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	38
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO.....	38
3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS.....	38
4.1 ANÁLISE DE DADOS - EMPREGADOR.....	40
4.2 ANÁLISE DE DADOS – ADVOGADO	45
4.3 PROPOSTA PARA PRECAUÇÃO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.....	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS.....	49

APÊNDICE.....	49
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO EMPRESA.....	52
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO ADVOGADO.....	56

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo será tratado o tema, problema e objetivos e por fim a justificativa e a estrutura do estudo.

1.1 TEMA, PROBLEMA E QUESTÃO PROBLEMA

A dispensa por justa causa é uma modalidade de rescisão de contrato de trabalho onde o trabalhador deixa de receber diversos direitos trabalhistas, que receberia caso fosse demitido sem justa causa.

Para que a dispensa ocorra, devem-se ter motivos e provas da falta grave que a pessoa cometeu, além de um profissional qualificado para analisar este erro, pois o processo de demissão é complexo e se não for realizado de forma correta, podem ocorrer prejuízos para a empresa, como multas indenizatórias, prejudicando seu fluxo financeiro. A demissão por justa causa sem observância dos aspectos legais penaliza o empregado de forma financeira e moral, podendo prejudicar sua carreira profissional. Como se trata de um processo complexo, as empresas por vezes optam por demitir o funcionário sem justa causa, para evitar conflitos, até porque a justiça é rigorosa na caracterização da demissão por justa causa.

Em uma demissão por justa causa julgado pelo TST, onde o empregado de 17 (dezessete) anos de idade, foi demitido por faltas reiteradas ao serviço, a demissão foi revertida, pois o empregado afirmou que nas poucas oportunidades em que faltou ao trabalho, apresentou atestado, mas a empresa se recusava a aceitá-los. Disse também que era obrigado a trabalhar em outra função, diferente de seu contrato de trabalho, e também era obrigado a entrar em câmara fria sem equipamento de proteção. Ao final, o juiz alegou que devia haver tolerância com o menor e que ele era muito jovem para ser demitido por justa causa. Em sua defesa, a empresa argumentou que o rapaz faltava reiteradamente, sem justificativa, e chegou a ser suspenso e advertido por isso. Sustentou que as advertências e suspensões prévias à demissão demonstram que ele sabia da possibilidade de demissão. O juiz ressaltou que o jovem não comprovou suas alegações de que as faltas tidas teriam ocorrido por motivo de saúde e que a empresa não teria aceitado os atestados apresentados, pois não anexou ao processo os atestados médicos mencionados. O juízo também destacou que o trabalhador não deixou dúvidas

quanto à conduta desidiosa, pois confessou ter faltado ao trabalho pelo menos 15 dias sem justificativa. Concluiu, então que, por se tratar de despedida por justa causa, não haveria necessidade de assinatura do termo de rescisão contratual por representante legal do trabalhador, principalmente porque foi comprovada a conduta desidiosa.

Em razão do que foi colocado, tem-se a seguinte questão de pesquisa: Quais os procedimentos que a empresa deve seguir para realizar de forma segura a demissão por justa causa?

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral deste trabalho é apresentar os procedimentos que devem ser adotados pelas empresas ao realizar uma demissão por justa causa.

Com base no objetivo geral, apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

- Demonstrar os motivos que levam a demissão por justa causa.
- Apresentar os direitos trabalhistas na demissão por justa causa.
- Sugerir os procedimentos a serem tomados no caso de rescisão por justa causa.

1.3 JUSTIFICATIVA

A demissão por justa causa ocorre quando o funcionário comete uma falta grave junto a empresa ou com colegas de trabalho. Por esse motivo, o presente trabalho apresenta a forma correta dos procedimentos a serem realizados pela empresa, as formas de penalidades, os diversos motivos que levam a demissão por justa causa e os direitos que o funcionário deixa de receber.

Para que a empresa possa realizar a dispensa por justa causa com o menor risco possível, precisa ser executada de acordo com a legislação, o contador deve ter um conhecimento amplo nas leis trabalhistas e previdenciárias, pois se o cálculo da rescisão for efetivada indevidamente, o funcionário pode ingressar com processo judicial, solicitando indenizações.

A relevância deste trabalho diz respeito em como as empresas devem realizar a demissão por justa causa, observando as determinações legais, pois caso

isso não ocorra, poderá ter o caixa da empresa afetado em um futuro breve, pois uma vez que o empregado sentindo-se prejudicado, procurará a justiça do trabalho para ter seus direitos restabelecidos, direitos esses que corresponde, ao pagamento de aviso prévio, multa de FGTS e por vezes pedido de indenização por dano moral.

A contribuição social do presente trabalho diz respeito à correta aplicação da legislação trabalhista e do cálculo da rescisão, uma vez que empregados e empregadores precisam estar cientes que a demissão por qualquer motivo traz transtornos financeiros e psicológicos. Então, orientá-los em relação a esses aspectos contribui de forma orientativa para suas decisões.

1.4 ESTRUTURA DE ESTUDO

Esta pesquisa apresenta a estrutura de acordo com as seguintes seções: fundamentação teórica, procedimentos metodológicos; levantamento de dados e por fim, as considerações finais seguidas de referências.

Na fundamentação teórica serão apresentados os estudos teóricos e empíricos sobre a rescisão de contrato de trabalho por justa causa. Após esta fase, são propostos os procedimentos metodológicos com os objetivos, estratégias da pesquisa. A seguir, são apresentadas as pesquisas do levantamento de dados. Por fim, são apresentadas as considerações finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentadas em títulos e subtítulos fundamentadas em autores as possíveis formas de realizar uma rescisão de contrato de trabalho por justa causa, por iniciativa do empregado ou do empregador. O contador deve ter profundo conhecimento nesse assunto, pois além de lidar com balanços financeiros, legislação comercial, legislação tributária, sua profissão também está voltada para a legislação trabalhista, onde requer conhecimento, para evitar o cálculo da rescisão incorreto.

2.1 CONCEITO DE JUSTA CAUSA

Justa causa pode ser considerada todo ato faltoso grave, previsto em lei, praticado pelo empregador ou pelo empregado, que autorize uma das partes a realizar a rescisão. Nem todo ato faltoso configura justa causa, pois é necessário que seja um ato grave.

Para Giglio (2000, p. 12) “a justa causa se constitui de uma infração ou ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autoriza a outra a rescindir o contrato de trabalho, sem ônus para o denunciante”.

Martins (2008) afirma que a justa causa cometida pelo empregado vem a ser um procedimento incorreto do empregado, que dá oportunidade da ruptura do vínculo empregatício.

O autor Barros (2013, p. 702) diz que “a justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato”.

Então, a justa causa é resultado de um procedimento incorreto praticado pelo empregado ou pelo empregador, previsto no artigo 482 da CLT e no artigo 483 da CLT, respectivamente.

2.2 TOLERÂNCIA DA FALTA

Assim que o empregado cometer algum tipo de falta, é dever do empregador penalizá-lo, pois o perdão à falta não será levada em conta para efeitos

disciplinares. As faltas leves, médias e graves devem ser punidas.

Uma vez ocorrida a infração, essa pode levar a dispensa do empregado por justa causa, cabe ao empregador realizá-la, mas nem sempre isso ocorre.

Segundo o autor Giglio (2000, p. 21):

Assim, embora pudesse ter existido uma infração, de natureza grave, bastante para autorizar o despedimento, se a aplicação dessa penalidade não for imediata, descaracteriza-se a justa causa. E assim, é porque, mesmo existindo ato faltoso com requisito essencial da gravidade, do ponto de vista objetivo, infere-se que o empregador, subjetivamente, não o considerou com gravidade suficiente para impedir a subsistência da relação empregatícia, após as ciências da prática faltosa. Em suma: só ocorre desatualização do ato faltoso porque o empregador não lhe reconheceu gravidade. Se houvesse reconhecimento, não permitiria passar-se o tempo sem aplicar a punição.

Prunes (2001) diz que, o perdão da falta cometida faz que não a seja levada em conta, onde o empregador releva a falta cometida, optando por mantê-lo no emprego. A falta tolerada não pode se entender que é perdoada, pois no perdão a falta não é levada em conta para efeitos futuros e quando é tolerada significa que a falta não é punida com medida extrema, mas há advertência.

Observa-se que existem tipos de faltas toleráveis e não toleráveis, dependendo da gravidade do fato é aplicada a penalidade mais adequada.

2.2.1 Perdão tácito

No direito do trabalho, o perdão é uma desculpa do empregador de uma falta (normalmente leve) cometida pelo empregado. Trata-se assim de um ato de magnanimidade (PRUNES 2001).

Prunes (2001, p. 34) afirma que “a expressão perdão tácito é usada comumente, no campo do Direito do Trabalho, para que o ato patronal de omissão e silêncio sobre violação praticada pelo empregado, eximindo-se da aplicação de qualquer espécie de pena”.

Segundo Prunes (2001, p. 34),

Perdoar é ainda desculpar, no sentido de isentar de culpa. Isto tem como corolário o afastamento de qualquer pena. Ao perdão tácito se une a renúncia do empregador em exercer o direito de punição, pois se apresenta como uma forma de caducidade do direito de punir.

Pode-se entender que o perdão tácito é uma forma de perdão, facultando ao empregador em relação a falta cometida pelo empregado.

2.3 *NON BIS IN IDEM*

Se fosse possível reconsiderar a penalidade para agravá-la ou repeti-la, se descaracterizaria toda a estabilidade das relações empregatícias, vez que o empregador gozaria de um poder ditatorial, mantendo seus empregados na permanente angústia da incerteza, ameaçando-os constantemente como uma repetição de pena, no momento que melhor lhe agradasse. (GIGLIO 2000).

O autor Prunes (2000) explica que se o empregado comete uma falta, o empregador pode adverti-lo, suspendê-lo ou despedi-lo. Se em algum momento ele for advertido, não pode posteriormente ser despedido, seria um excesso patronal intolerável.

Costa (2011, p. 205) também afirma que “o empregador não poderá punir o empregado mais de uma vez por uma só falta cometida, pois fere os princípios básicos relativos à manutenção da ordem interna da empresa”.

Diante disso, entende-se que o empregado só pode receber um tipo de punição para cada ato faltoso que cometer.

2.4 CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA

A configuração da justa causa se dá observando três elementos imprescindíveis que, segundo Costa (2011), para ser configurada a justa causa, os três elementos indispensáveis são: gravidade; atualidade e imediatidade entre a falta e a rescisão (relação causa/efeito).

Para efeitos de justa causa, o fato precisa ser grave, atual, e punido imediatamente.

2.4.1 Gravidade

Deve haver uma proporcionalidade na penalidade aplicada ao empregado.

Deste modo, as faltas leves, médias e graves devem ser punidas conforme a gravidade da falta, com penalidades também leves, médias e graves, respectivamente. (COSTA 2011).

Oliveira (2003, p. 281) considera falta grave “quando a falta cometida pelo empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância previstos, chegando ao extremo absoluto de não ter mais condições de permanecer com a relação de empregado”.

Costa (2011) diz que o empregador pode aplicar, conforme entender necessário, as seguintes penalidades para exercer o seu poder de punição: i) advertência verbal: tem como objetivo de alertar, chamar a atenção do funcionário para que tal situação não ocorra; ii) advertência por escrito: quando o funcionário tomará ciência que seu comportamento poderá acarretar rescisão por justa causa; iii) suspensão: é uma medida disciplinar imposta ao empregado, onde poderá ficar suspenso da empresa onde trabalha, e não será remunerado, por 1, 2, 4, 10 ou 30 dias, conforme a gravidade do ato. A suspensão não poderá ultrapassar 30 dias. IV) demissão: é a pena máxima que pode ser aplicada ao trabalhador. A advertência é uma forma do empregador saber que cometeu uma falta prejudicial à empresa, e pode ser penalizado, com suspensão ou demissão.

2.4.2 Atualidade

Para o empregador não enfrentar problemas na justiça do trabalho, deve observar a atualidade da falta cometida pelo empregado e puni-lo assim que a empresa toma conhecimento do ato faltoso.

Oliveira (2003) afirma que a rescisão contratual deve ser feita logo após o conhecimento do ato que justifica a justa causa, pois se a falta não for punida logo após o conhecimento do empregador, ela é perdoadada.

Para não ser considerado perdão tácito o empregado deve ser punido logo que o empregador toma conhecimento da falta cometida, se isso não ocorrer, pode se caracterizar como perdão tácito. O empregado deve ser punido no momento do conhecimento do ato faltoso, mesmo que o ato seja antigo, pois é impossível punir sem que se tenha tomado conhecimento do ato (COSTA 2011).

Garcia (2013, p. 310) diz que “a atualidade é a necessidade de não haver delongas pelo empregador, depois de saber da possibilidade de existência de falta grave, embora esta deva ser cuidadosa e serenamente apurada, ou seja, a dispensa não pode acontecer com precipitação”.

Entenda-se então que o empregador deverá efetuar a punição assim que o ato faltoso for de seu conhecimento, o mais breve possível, caso isso não ocorra, pode-se caracterizar o perdão tácito.

2.4.3 Imediatidade

Toda punição disciplinar, advertência, suspensão ou dispensa por justa causa, deve ser imediata, logo após o conhecimento do ato. Sob pena de ficar configurado o perdão tácito. Se houver inquérito judicial, para a apuração do ato, deve ser aplicada após a solução desses procedimentos (COSTA 2011).

Entenda-se que quando ocorrer a falta grave, deve ser realizada a punição imediatamente, caso não seja feito imediato, o sujeito faltoso poderá considerar como perdoadada.

2.4.4 Causalidade

O empregador não poderá criar motivos para dispensar o empregado por justa causa. Segundo Oliveira (2003, p. 282) “a causa deve sempre preceder e determinar com muita precisão o fenômeno da despedida. Se o empregador alega uma causa que caracterizou a justa causa e essa não fica provada, não poderá, no curso do processo, criar outra causa”.

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

Então, não é considerado como falta, para fins de demissão por justa causa, quando o empregado comete algum ato que prejudique a empresa financeiramente.

2.5 TIPOS DE JUSTA CAUSA

A dispensa por justa causa, de acordo com a CLT, art. 482, permitir ao empregador o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, sendo que o mesmo tenha que comprovar, quando o empregado comete:

- 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.
- m) Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Para Oliveira (2001, p. 283), “Constitui igualmente justa causa para a dispensa do empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional”.

Ao cometer alguma falta grave, o empregado fica sujeito a demissão.

2.5.1 Improbidade

Trata-se de todo ato contrário às regras morais ou jurídicas como, por exemplo, desonestidade, abuso, fraude, má fé, visando vantagem para si mesmo ou para outrem (COSTA 2011).

Para Mannrich (2000, p. 292), o ato de improbidade “corresponde à conduta desonesta que geralmente se caracteriza por um atentado ao patrimônio da empresa. Pode-se citar, a título de exemplo, o furto e a apropriação indébita”.

Costa (2011) ainda afirma os atos caracterizados como improbidade, dentro outros: i) prática de Roubo; ii) marcar cartão ponto de empregado ausente; iii) justificar faltas ao serviço com atestados médicos falsificados.

Oliveira (2003, p. 283) cita alguns exemplos:

- 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 ponto, para ocultar atraso.
- f) Furto.
- g) Apropriação indébita

Então, o ato de improbidade é o ato de má fé praticada pelo empregado contra a empresa.

2.5.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

O empregado que pratica atos ligados a natureza sexual, não importando se esteja no local de trabalho, caracteriza-se como ato faltoso, e assim poderá ter seu contrato de trabalho rescindido por justa causa.

Incontinência de conduta caracteriza-se por excessos censuráveis no modo de falar, agir, de ordem sexual. Pode ocorrer no recinto da empresa ou não, conforme na falta de respeito com os companheiros de trabalho ou superiores (ALMEIDA 1998).

Incontinência de conduta são atos praticados pelo empregado ligados a natureza sexual, ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa (COSTA 2011).

Conforme Costa (2011, p. 206) “mau procedimento ocorre quando o empregado tem um comportamento irregular ou uma atitude incorreta dentro da empresa”.

Oliveira (2003, p. 285) cita alguns exemplos de mau procedimento:

- 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 a alegação que tinha salários a receber.

É caracterizado como falta grave se o empregado cometer algum desses atos, independente se o fato ocorrer nas dependências da empresa, ou não.

2.5.3 Negociação Habitual

Segundo Costa (2011), ocorre justa causa quando o empregado, sem autorização do empregador, exerce de forma habitual, atividade concorrente,

explorando o mesmo ramo de negócio ou exerce outra atividade que prejudique sua função na empresa.

Cabe lembrar que o empregado é livre para ter quantos empregos desejar, desde que não prejudique, ou gere concorrência desleal, acarretando prejuízo ou diminuição de lucros.

2.5.4 Condenação criminal do empregado

Se o empregado cometer algum crime e for condenado, ficará impossibilitado de prestar seus serviços à empresa. O autor Mannrich (2000, p. 282) afirma que “quando houver condenação, passada em julgado, sem direito ao sursis, fica comprometida a continuidade do contrato de trabalho, por absoluta impossibilidade física de o empregado continuar trabalhando”.

Oliveira (2003, p. 285) afirma que “não há necessidade de que os fatos que constituíram a justa causa sejam apenas aqueles relacionados com o serviço. Qualquer condenação criminal, relacionada ou não com o serviço, caracteriza a justa causa”.

Costa (2011) diz que, após julgado e a ação não for recorrível, o empregado fica impossibilitado de exercer a função e conseqüentemente não poderá mais permanecer no emprego, acarretando uma demissão por justa causa.

Segundo Garcia (2013, p. 659), se “o empregado for condenado, criminalmente, por sentença transitada em julgado, caso não haja a suspensão condicional da pena, o empregador pode dispensá-lo por justa causa”.

Quando o trabalhador cumpre pena criminal, não poderá exercer seu trabalho na empresa. Também, qualquer condenação criminal é caracterizada como demissão com justa causa.

2.5.5 Desídia do desempenho das respectivas funções

O empregado que se mostrar desinteressado em exercer suas funções no trabalho, exercer o trabalho com negligência, é considerado desídia.

Desídia do desempenho das respectivas funções é o desinteresse culposo na realização das respectivas funções no trabalho (BATALHA E NETO 2000).

Conforme Costa (2011), a desídia é o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia.

Barros (2013, p. 712) diz que:

“A desídia manifesta-se pela deficiência qualitativa do trabalho e pela redução de rendimento. Conquanto, em geral, seja necessária, para a sua caracterização, uma certa repetição, ela poderá configurar-se pela prática de uma só falta, como uma negligência ocasional, suficientemente grave pelas suas consequências, capaz de autorizar a quebra de confiança, além de servir de mau exemplo e perigoso precedente para a estrutura disciplinar da empresa”.

Então, ao desempenhar suas funções com negligência, indolência, preguiça, má vontade, desatenção, o empregado está cometendo desídia.

2.5.6 Embriaguez habitual ou em serviço

É considerado embriaguez o fato do empregado ingerir bebida alcoólica, e não conseguir exercer suas funções no trabalho, segundo Oliveira (2003, p. 287), “constata-se embriaguez quando o empregado, alcoolizado ou intoxicado, perde o governo de suas faculdades ao ponto de tornar-se incapaz de executar suas atribuições”.

Para configuração da justa causa é irrelevante o grau de embriaguez e tampouco a sua causa (álcool ou drogas). A embriaguez deverá ser habitual. Só haverá embriaguez habitual quando o trabalhador substituir a normalidade pela anormalidade, tornando-se um alcoólatra, patológico ou não. A embriaguez deve ser comprovada por meio de exame médico pericial (COSTA 2011).

De acordo com Garcia (2013, p. 314):

O alcoolismo é uma figura típica de falta grave do empregado ensejadora da justa causa para a rescisão de contrato de trabalho. Mesmo sendo uma doença de consequência muito grave para a sociedade é motivo de rescisão contratual por que a lei assim determina. O alcoolismo é um problema de alçada do estado que deve assumir o cidadão doente, e não do empregador que não é obrigado a tolerar o empregado alcoólatra que, pela sua condição, pode estar vulnerável a acidentes de trabalho, problemas de convívio e insatisfatório desempenho de suas funções.

Entretanto, a jurisprudência trabalhista vem considerando a embriaguez contínua como uma doença, e não como um fato para a justa causa. É preferível

que o empregador enseje esforços no sentido de encaminhar o empregado nesta situação a acompanhamento clínico e psicológico.

2.5.7 Violação de segredo da empresa

É considerado como violação de segredo da empresa o fato do empregado deter de informações sigilosas da empresa e as fornecer a terceiros.

De acordo com Oliveira (2003), violação de segredo da empresa é caracterizado quando o empregado, por ter em seu poder dados técnicos, tem o dever de sigilo, e o viola repassando as informações a terceiros, pode-se caracterizar, assim, a demissão por justa causa.

Para Costa (2011), a revelação só caracterizará violação se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo de maneira apreciável.

Nascimento (2013, p. 413) afirma que:

A Violação de segredo é a divulgação não autorizada das patentes da invenção, métodos de execução, fórmulas, escritos comerciais e, enfim, de todo fato, ato, ou coisa que, de uso ou de conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tonado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável, imediato a empresa (Ex.: O empregado de confiança que desenvolvia software para uso do empregador e o passava para outra empresa).

Se o segredo revelado, for relativo a empresa pode justificar a justa causa, mas, segredos relativos ao empregador, não caracterizam justa causa.

2.5.8 Ato de indisciplina ou insubordinação

Oliveira (2003) diz que ato de indisciplina é o descumprimento de ordens do empregador, dirigidas impessoalmente ao quadro de empregados, como a violação da proibição de fumar em certos locais da empresa, e a recusa do uso de equipamentos de segurança do trabalho. Já o ato de insubordinação é quando o empregado não respeita uma ordem direta e pessoal do empregador, como recusar-se a assinar a ficha de controle de sua produção, recusar-se a revisar os serviços executados com defeitos.

Costa (2011) diz que tanto na indisciplina como na insubordinação existe atentado a deveres jurídicos assumidos pelo empregado pelo simples fato de sua

condição de empregado subordinado. A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação; a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.

Garcia (2013) afirma que quando o empregado não acata, não respeita, não cumpre ordens gerais estabelecidas e dirigidas aos empregados da empresa como um todo é considerado indisciplina.

Nota-se que para ocorrer o ato de indisciplina o empregado deve descumprir alguma ordem da empresa, já a insubordinação ocorre quando o empregado não cumpre uma ordem direta do empregador.

2.5.9 Abandono de emprego

Para que seja caracterizado como abandono de emprego e aplicar a demissão por justa causa, deve-se observar dois elementos, Oliveira (2003, p. 290) diz que “para caracterizar o abandono, há necessidade de estar presente dois elementos: o objetivo, que é a ausência por um longo período; e o subjetivo, que é a intenção, o propósito, de abandonar o emprego”.

Se o empregado faltar ao emprego e não justificar por mais de trinta dias, é considerado abandono de emprego e conseqüentemente o empregador poderá realizar a demissão por justa causa. Após o prazo de trinta dias, a empresa deve notificar o empregado, por meio de carta registrada, em jornal de veiculação (quando o empregado estiver em local incerto), para que compareça a empresa, só assim, poderá realizar a demissão (COSTA 2011).

De acordo com Nascimento (2013, p. 413):

Dois requisitos caracterizam abandono de emprego: o decurso de um período determinado de ausência ao serviço (elemento objetivo) e a intenção manifesta do empregado em romper o contrato (elemento subjetivo). Ambos, em conjunto, mas não apenas um deles isoladamente, dão vida à questionada figura. Não basta, portanto, a omissão prolongada de trabalhar.

Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço.

2.5.10 Ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa.

São considerados lesivos à honra e à boa fama, relacionada com o serviço, mediante injúria, calúnia, ou difamação, qualquer forma de magoar a dignidade pessoal do próximo (NASCIMENTO 2013).

Costa (2011) afirma que na aplicação de justa causa devem ser observados os hábitos de linguagem no local de trabalho, origem territorial do empregado, ambiente onde a expressão é usada, a forma e o modo em que as palavras foram pronunciadas, grau de educação do empregado e outros elementos que se fizerem necessários.

Atos contra a honra são atos praticados pelo empregado durante a execução do contrato de trabalho.

2.5.11 Ato lesivo na honra e boa fama ou ofensas praticas contra o empregador e superiores hierárquicos

A diferença entre esse e o ato lesivo da honra e boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, é que este ato deve ser, obrigatoriamente, contra o empregador ou superior. Atos realizados na empresa ou fora, serão considerados motivos para a demissão por justa causa (COSTA 2011).

Conforme Mannrich (2000, p. 284), “a caracterização desse tipo de justa causa vincula-se a atos de injúria, calúnia ou difamação praticados contra a honra do empregador ou de terceiros, quando o relacionado com o contrato de trabalho e durante sua execução”.

Pode-se observar que se o empregado cometer atos contra a honra do empregador ou superiores, também é enquadrado como demissão por justa causa.

2.5.12 Prática de jogos de azar

A pratica de jogos de azar durante o horário de trabalho, onde o empregado tem o intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável, está prevista no art. 482 da CLT, e poderá ser considerado para demissão por justa causa.

Para Nascimento (2013, p. 414), jogos de azar são “apenas aqueles assim descritos pela legislação contravencional em vigor no país (Ex.: jogo de bicho, rifas não autorizadas, apostas de corridas de cavalo fora de local autorizado etc.)”.

Oliveira (2003, p. 293) diz que “só é caracterizada justa causa o jogo de azar praticado constantemente, ou seja, quando provada sua habitualidade”.

Caso a prática de jogos de azar, quando dependem da sorte, seja praticada dentro do local de trabalho, deverá ser considerada para demissão por justa causa.

2.5.13 Atos atentatórios à segurança nacional

Os atos atentatórios podem ou não ter uma relação de trabalho, podendo ser praticada em serviço ou fora dele, deve ser apurada mediante inquérito administrativo (FERREIRA, SANTOS 2006).

O art. 482 da CLT diz que “a prática de atos atentatórios contra a segurança nacional, desde que apurados pelas autoridades administrativas, é motivo justificado para a rescisão contratual”.

Na lei 7.170 de 1983, cita alguns exemplos de atos atentatórios à segurança nacional, como: aliciar indivíduos de outro país para invasão do território nacional, tentar desmembrar parte do território nacional para constituir país independente.

Se apuradas pelo setor administrativo, os atos atentatórios à segurança nacional são motivos que levam a demissão por justa causa.

2.6 JUSTAS CAUSAS ESPECÍFICAS

Além das faltas previstas no art. 483 da CLT que levam à rescisão de contrato de trabalho por justa causa, acrescenta-se outras justas causas que levam a demissão do empregado bancário, do menor aprendiz e do empregado ferroviário.

2.6.1 Justa Causa do empregado bancário

A justa causa do empregado bancário está prevista no art. 508 da CLT, e o autor Costa (2011, p. 208) diz que “considera-se justa causa, para efeito de

rescisão do contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis”.

Barros (2013) diz que é a falta contumaz de pagamento dívidas legalmente exigíveis, ou seja, o fundamento dessa justa causa específica o comportamento do empregado bancário, seja na relação pessoal e privado, que atinja moralmente e de forma indireta o estabelecimento em que trabalha.

Então, o trabalhador bancário deve se comprometer com suas obrigações relativas ao pagamento de dívidas, e não deixar de pagar as dívidas legalmente exigíveis.

2.6.2 Justa Causa do Menor Aprendiz

O contrato de trabalho do menor aprendiz pode ser rescindido de várias formas, Costa (2011, p. 208) diz que “o contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 18 anos ou, por falta disciplinar grave.

Segundo Barros (2013), o contrato de trabalho do menor aprendiz pode ser rescindido, antecipadamente, nas seguintes hipóteses: i) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; ii) falta disciplinar grave; iii) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; IV) a pedido do aprendiz.

Com a revogação do 2º parágrafo do art. 432 da CLT, o desempenho insuficiente, a inadaptação do aprendiz ou a ausência injustificada à escola que implique a perda do ano letivo são comportamentos que rescindem o contrato, mas não como justa causa.

2.6.3 Justa Causa do Empregado Ferroviário

A rescisão do contrato de trabalho por justa causa está prevista no art. 240 da CLT, e diz que a recusa sem justificativa, a executar serviço extraordinário, nos casos de urgência ou de acidentes, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço.

Então, o empregado ferroviário que recusar a executar o trabalho extraordinário poderá ser demitido por justa causa.

2.7 FORMALIZAÇÃO DA JUSTA CAUSA

A dispensa por justa causa deve ser dada por escrito, de forma clara e explicando os motivos. Se por algum motivo, o empregado possuir estabilidade de emprego, a demissão por justa causa somente pode ser dada após o inquérito judicial, para a verificação da procedência da acusação (FERREIRA, SANTOS 2006).

Os autores Ferreira e Santos (2006, p. 147) afirmam que:

Quando o empregado goza de estabilidade, a dispensa por justa causa somente pode ser dada após o inquérito judicial em que se verifique a procedência da acusação. No caso de estabilidade provisória (gestante, acidente de trabalho etc.) há entendimentos de que o inquérito judicial não é obrigatório e outros de que o inquérito judicial é obrigatório em qualquer tipo de estabilidade.

Nota-se que a formalização da justa causa é um ato essencial para dar início da demissão e minimizar problemas judiciais.

2.8 RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR – RESCISÃO INDIRETA

O empregado tem o direito de rescindir seu contrato de trabalho por justa causa quando o empregador cometer alguma falta grave prevista no art. 483 da CLT:

- 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.

Portanto, o empregador deve esclarecer ao seu funcionário qual função o mesmo exercerá. Para isso, deve seguir normas trabalhistas que asseguram não passar por futuros aborrecimentos tanto ao funcionário como para o empregador.

Para Giglio (2000, p. 399) “ao admitir o empregado, assume o empregador as obrigações previstas no contrato de trabalho que com ele ajusta; se deixa de cumprir essas obrigações, o empregador torna-se inadimplente, o que

autoriza o empregado a rescindir o vínculo contratual e receber as indenizações legais”.

A rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de extinção do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (BARROS 2013).

Para que ocorra a rescisão, Martins (2014, p. 546) afirma que “a irregularidade cometida pelo empregador deve ser de tal monta que abale ou torne impossível a continuidade do contrato”.

Então, para que ocorra a rescisão indireta, a falta grave é cometida pelo empregador, descumprindo a lei, e tornando impossível a continuação da prestação de serviço do empregado.

2.8.1 Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato

Os serviços exigidos por parte do empregador, superiores às forças físicas ou intelectuais do empregado, ou o não cumprimento do contrato de trabalho, podem constituir a rescisão indireta.

Conforme Ferreira e Santos (2006, p. 150):

- superiores às suas forças: observa-se que, neste caso, a doutrina tem entendido por força não somente a força física, mas, também, a intelectual; portanto, deve ser interpretado em sentido mais amplo;
- defesos por lei: exigir que o empregado execute serviços proibidos por lei;
- contrários aos bons costumes: são aqueles contrários à moralidade média da sociedade de acordo com a doutrina trabalhista;
- alheios ao contrário: exigir que o empregado execute tarefas para as quais não foi contratado.

Portanto, a rescisão indireta se procede de acordo com o não cumprimento das exigências expostas pelo autor.

Assim, Garcia (2013, p. 677) procede a seu entendimento relatando que a “exigência de serviços alheios ao contrato, trata-se do caso em que o empregado recebe ordens de desempenhar atividades para as quais não foi contratado, ou seja, divorciadas das funções a serem desempenhadas”.

Ferreira e Santos (2006, p. 150) demonstram alguns exemplos:

- Superiores às suas forças – Obrigar empregado (mulher e/ou menor a levantar continuamente material/equipamento com peso superior a 30 kg, quando a legislação veda o emprego de força muscular superior a 20 kg para trabalho contínuo da empregada mulher e do menor.

- Defesos por lei – O empregador obrigar o empregado menor de 18 anos e maior de 16 anos a executar serviço em local comprovadamente caracterizado como insalubre ou perigoso.
- Contrários aos bons costumes – O empregador que exige que seu empregado(a) mantenha conjunção carnal com o diretor(a) de uma empresa com a finalidade de fechar um contrato.
- Alheios ao contrato – Determinar que o empregado eletricista execute serviço de motorista.

Nestas considerações, é considerado como justa causa indireta, quando o empregador exige serviços superiores, além de sua capacidade física ou intelectual, ou que o empregado execute tarefas não estabelecidas no seu contrato de trabalho.

2.8.2 For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo

Quando o empregador ou superior hierárquico tratar o empregado com rigor excessivo, ou implicância, fica caracterizada como falta grave e o empregado poderá rescindir seu contrato por justa causa indireta.

Para Ferreira e Santos (2006, p. 150), o rigor excessivo significa “quando o empregador persegue seu empregado, quando é intolerante ou tem uma implicância, sem motivo, para a sua caracterização, o rigor deve ser excessivo”.

Martins (2013, p. 547) afirma que rigor excessivo “seria o caso de o empregador punir com rigor excessivo um empregado em dada situação e em relação a outro, em implicância sem motivo com certo empregado”.

O rigor excessivo significa uma verdadeira perseguição do empregador contra o empregado, tratando-o de forma diferenciada em comparação aos demais empregados ou aplicando punições desproporcionais (GARCIA 2013).

Então, o rigor excessivo do empregador contra o empregado é considerado como falta grave do empregador, e constitui justa causa indireta.

2.8.3 Correr perigo manifesto de mal considerável

O não fornecimento de EPIs, e conseqüentemente exposição do empregado a riscos graves, pode caracterizar como rescisão indireta.

Para Ferreira e Santos (2006, p. 150), “o empregador exigir trabalho do empregado em que ele possa contrair doença ou em local onde possa colocar em

risco, além de sua saúde, a sua integridade física e mental, quando não for inerente à sua função/profissão”.

Para Barros (2013, p. 723):

A falta se configura porque o empregador violou o dever de zelar pela saúde e pela integridade física de seus dependentes. O perigo a que alude o legislador é o que está prestes a ocorrer, caso as condições de trabalho não se cercarem de precauções ou segurança exigidas.

O empregador não pode exigir que o empregado trabalhe em local em que coloque sua saúde, vida ou integridade física em risco. Não são os riscos normais do exercício da atividade, mas sim os anormais. Seria o caso também de o empregador não fornecer os equipamentos de proteção individual e o empregado corresse o risco de pegar grave doença (MARTINS 2013).

Então, poderá o empregado rescindir o contrato de trabalho por justa causa indireta, quando o empregador coloca sua vida em risco.

2.8.4 Não cumprir o empregador as obrigações de contrato

O não cumprimento das obrigações de contrato pode acarretar a rescisão por justa causa indireta.

Ferreira e Santos (2006, p. 150), “quando o empregador não cumpre com as obrigações pactuadas com o empregado ou a que estão obrigados em virtude de lei ou documento coletivo da categoria profissional respectivo. O empregador que altera unilateralmente o que foi acordado quanto a função, horário, salário ou local de trabalho em prejuízo ao empregado”.

Ferreira e Santos (2006) ainda cita exemplos, como não pagar salários do empregado por mais de três meses, sem motivo grave.

O fato do empregador não depositar o FGTS durante o período empregatício, não constitui falta grave que possa levar a rescisão de contrato por justa causa indireta. Sendo que a obrigação de depósito FGTS é legal e não contratual, até porque o empregado não é mais optante do FGTS. A única hipótese que poderia acarretar o prejuízo ao empregado seria a de este necessitar do FGTS para amortização ou pagamento da casa própria (MARTINS 2013).

Conforme Garcia (2013, p. 678), o presente caso ocorre “quando o empregador descumpra as obrigações do contrato de trabalho, o empregado não é obrigado a tolerar a conduta irregular, podendo considerar rescindido o referido

pacto, por justa causa patronal”. Quando o empregador deixar de cumprir obrigações contratuais está sujeito a rescisão indireta.

2.8.5 Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama

Ato lesivo da honra e boa fama contra o empregado, ou membros de sua família, são considerados falta graves e pode acarretar a rescisão por justa causa indireta.

Para Ferreira e Santos (2006, p. 151), ato lesivo da honra e boa fama “é a calúnia, difamação ou injúria, não importando aonde o empregado foi ofendido, dentro ou fora da empresa”.

Martins (2013, p. 548) afirma que independe o empregado ter sido ofendido, no local de trabalho ou fora dele, pelo empregador ou por seus prepostos. A ofensa tanto será à pessoa do empregado, como a pessoas de sua família.

Assim, Garcia (2013, p. 680) destaca:

Certamente que fazem parte da família do empregado o cônjuge, os pais, os filhos e eventuais irmãos; outros familiares, mais distantes, podem ser objeto de incidência da disposição legal, conforme o caso e as suas circunstâncias, demonstrando-se que a lesão é apta a atingir, de modo reflexo, o próprio empregado, tendo em vista a proximidade e intimidade com o referido familiar.

Ferreira e Santos (2006) ainda citam exemplos, como: utilizar indevidamente o nome do empregado para a prática de transações comerciais, o empregador ou seu preposto agredirem verbalmente o empregado.

A rescisão indireta poderá ser realizada caso o empregador ou seus prepostos pratiquem atos lesivos contra o trabalhador.

2.8.6 O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Ser ofendido pelo empregador ou pelos seus prepostos, salvo em caso de legítima defesa também acarretará a rescisão de contrato por justa causa indireta.

Ferreira e Santos (2006, p. 151) “a agressão física do empregador ou seu preposto ao empregado, salvo no caso de legítima defesa, que ocorrer dentro da empresa ou fora dela”.

Martins (2013, p. 548) afirma que “a legítima defesa ocorreria tanto em relação à ofensa física dirigida ao próprio empregado ou de outrem”. Já Garcia (2013, p. 681), “o caso, portanto, é lesão à integridade física do empregado, por violência cometida pelo empregador ou seus prepostos”. Ainda Ferreira e Santos (2006) citam a título de exemplo: o empregador ameaça o empregado de morte; quando o preposto do empregador agride fisicamente o empregado e o empregador nada faz contra o agressor.

Neste sentido, a rescisão por justa causa indireta ocorre quando o empregado é ofendido pelo empregador.

2.8.7 O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários

O empregado que tiver seu trabalho reduzido, de forma a afetar a importância de seu salário, pode recorrer a rescisão indireta.

Para Ferreira e Santos (2006, p. 152), “o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço”.

Martins (2013, p. 548) afirma que “o empregado poderia rescindir indiretamente o contrato de trabalho, pois o trabalho que normalmente lhe era garantido, de repente é suprimido pelo empregador”.

Assim, Garcia (2013, p. 681) exemplifica o trabalho por peça e por tarefa:

O trabalho por peça é aquele em que o salário é pago por unidade de obra, recebendo o empregado de acordo com a quantidade produzida.

O trabalho por tarefa refere-se àquele em que o salário é estabelecido de forma mista, ou seja, o empregado recebe conforme o serviço estipulado, a ser realizado em certo período de tempo.

Então, o empregado pode rescindir seu contrato de trabalho por justa causa indireta caso o empregador reduza seu trabalho, e conseqüentemente sua remuneração.

2.9 DIREITOS TRABALHISTAS NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Diversos são os direitos dos empregados durante e ao final da relação de trabalho, esse último, chamado rescisão de contrato do trabalho, ocasião em que

alguns direitos previstos em lei devem ser seguidos. Porém, esses estão ligados diretamente ao tempo da relação de trabalho. Os direitos correspondem ao: aviso prévio, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º salário, multa do FGTS, entre outros (OLIVEIRA, 2003, GOMES, 2012).

2.9.1 Empregado com menos de um ano de serviço na empresa

O empregado que for demitido por justa causa, e tiver menos de um ano de serviços prestados a empresa, terá direito a receber: saldo de salário; salário família (será proporcional, se o empregado não trabalhar os 30 dias e o FGTS: 8% sobre o saldo de salário (GOMES 2012).

Gomes (2012, p. 254) diz que “o empregado demitido por justa causa com menos de um ano de trabalho perde o direito de receber as férias proporcionais e o 13º salário. O FGTS será depositado através de guia GRF, junto com a folha de pagamento dos empregados”.

O empregado que for demitido por justa causa, não terá direito a receber valores referentes ao Aviso Prévio, Férias Proporcionais, Acréscimo sobre férias (1/3), 13º salário e multa do FGTS (OLIVEIRA 2003).

Então, o empregado que for demitido com menos de um ano de serviço, tem direito a receber saldo de salário, FGTS sobre o mês trabalhado, e não terá direito a férias proporcionais e 13º salário.

2.9.2 Empregado com mais de um ano de serviço na empresa

O empregado que for demitido por justa causa, e tiver mais de um ano de serviço serviços prestados à empresa, terá direito a receber: saldo de salário; férias vencidas + 1/3; Salário-Família (será proporcional, se o empregado não trabalhar os 30 dias); FGTS – 8% (sobre o saldo de salário) (GOMES 2012).

Gomes (2012, p. 255) “o empregado demitido por justa causa perde as férias proporcionais e o 13º salário. O FGTS será depositado através de guia GRF, junto com a folha de pagamento dos empregados”.

Percebe-se que o empregado que for demitido por justa causa com mais de um ano de trabalho, tem direito em receber: o saldo de salário, FGTS do mês

trabalhado e férias vencidas e perde o direito em receber os valores referente ao aviso prévio, férias proporcionais, 13º salário e multa do FGTS.

2.9.3 Empregado com menos de um ano de serviço na empresa – justa causa indireta

Caso ocorra a rescisão por justa causa indireta, o empregado com menos de um ano de trabalho tem direito a receber saldo de salário, aviso prévio, décimo terceiro salário, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, saque do FGTS, dos valores depositados, inclusive da multa de 40% e salário-família (quando for o caso) proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisão (FERREIRA E SANTOS 2006).

Então, na rescisão por justa causa indireta, o empregador deverá pagar todos os direitos ao empregado, para que o mesmo não tenha motivo para procurar seus direitos judicialmente.

2.9.4 Empregado com um ano ou mais de serviço na empresa – justa causa indireta

Ocorrendo rescisão por justa causa indireta, o empregado com mais de um ano de serviço tem direito a receber: saldo de salário, aviso prévio, décimo terceiro salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, saque do FGTS, dos valores depositados, inclusive da multa de 40%, salário-família (quando for o caso) proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisão (FERREIRA E SANTOS 2006).

Então, na rescisão por justa causa indireta, o empregador deverá pagar todos os direitos ao empregado

No quadro 1, pode ser observado de forma mais específica os direitos rescisórios na demissão por justa causa.

Quadro 1 – Direitos na demissão por justa causa

Continua

	Iniciativa do Empregador	Pelo Empregado
Sem Justa Causa	• 13º salário proporcional aos meses trabalhados no	• 13º salário proporcional aos meses trabalhados no ano

Conclusão

	<p>ano corrente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aviso prévio de até 90 dias • Redução da Jornada de trabalho de 02 horas diárias ou 07 dias corridos ao final do período do aviso • Férias Vencidas • Férias proporcionais • 40% sobre o FGTS • Liberação do FGTS depositado em conta vinculada na Caixa Econômica Federal 	<p>corrente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aviso prévio de 30 dias (não previsão de redução de jornada de trabalho) • Férias Vencidas • Férias Proporcionais
Com Justa Causa com menos de um ano de serviço	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de Salário • Salário Família • FGTS (8% sobre o saldo de salário) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de Salário • Aviso Prévio • Décimo Terceiro Salário • Férias Proporcionais • Saque do FGTS • Multa do FGTS (40%) • Salário Família
Com Justa Causa com mais de um ano de serviço	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de Salário • Férias Vencidas • Salário Família • FGTS (8% sobre o saldo de salário) 	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de Salário • Aviso Prévio • Décimo Terceiro Salário • Férias Proporcionais • Férias Vencidas • Saque do FGTS • Multa do FGTS (40%) • Salário Família

Fonte: Adaptado de Oliveira 2003, Ferreira e Santos 2006, Gomes, 2012.

2.10 HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

A rescisão de contrato de trabalho somente terá validade quando homologada, Ferreira e Santos (2006, p. 169) afirmam que “quando o empregado contar com mais de um ano de serviço a rescisão do seu contrato de trabalho só será válida quando feita a assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego”.

Então, o empregado que possui mais de um ano de trabalho, a rescisão de contrato de trabalho só terá validade se for homologada, e mesmo assim, o empregado poderá recorrer junto a justiça do trabalho dentro de dois anos, se o mesmo entender que foi prejudicado.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste capítulo, descreve-se o enquadramento metodológico do estudo. Em seguida, apresentam-se os procedimentos utilizados para a coleta e análise dos dados. Por último, destacam-se as limitações da pesquisa.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLÓGICO

No que se refere à abordagem do problema, a pesquisa caracteriza-se qualitativa, pois o estudo descreve a complexidade de um determinado problema e uma análise mais aprofundada sobre o tema. Conforme Sampieri, Collado e Lucio (2006, p. 5), a pesquisa apresenta o “enfoque qualitativo usa coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou aperfeiçoar questões de pesquisa e pode ou não provar a hipóteses em seu processo de interpretação”.

Os objetivos apresentados, caracterizam-se como descritivo. Pois segundo Cervo e Bervian (2002, p. 66) a pesquisa descritiva “desenvolve-se, principalmente, nas ciências humanas e sociais, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas”. Assim a pesquisa descreve os procedimentos para realizar uma demissão por justa causa.

Quanto as estratégias, a metodologia utilizada no trabalho é o levantamento de dados onde se caracteriza pela interrogação, que se deseja conhecer o comportamento das pessoas. É a solicitação de informações acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões referentes aos dados coletados (GIL 1999).

3.2 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

Para obter os resultados do levantamento de dados, foram aplicados dois questionários, um direcionado à empresa, contendo 19 (dezenove) perguntas fechadas e outro questionário ao profissional de Direito (advogado), contendo 5 (cinco) perguntas abertas e fechadas. Sendo o primeiro específico para as empresas, com intenção de saber se a empresa já efetuou alguma demissão por

justa causa. E o segundo com objetivo de demonstrar as orientações repassadas do advogado para seus clientes que desejam realizar a demissão por justa causa.

Este instrumento de coleta de dados foi encaminhado a 50 (cinquenta) empresas de Criciúma, mas somente 5 (cinco) responderam. Também foi encaminhado para outros 10 (dez) advogados de Criciúma, e somente 2 (dois) responderam.

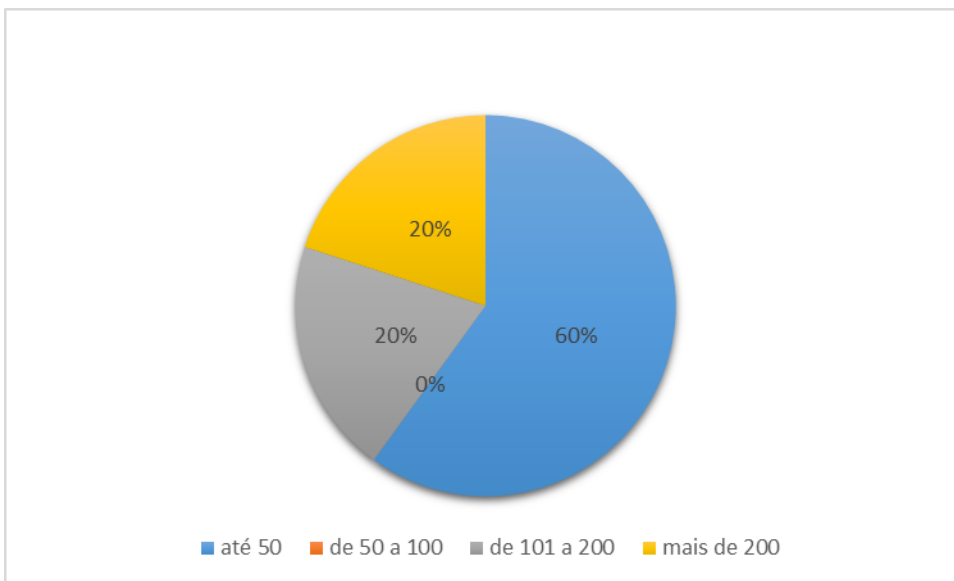
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo será demonstrado a análise dos dados coletados referente aos questionários aplicados.

4.1 ANÁLISE DE DADOS - EMPREGADOR

Na primeira pergunta, questionou-se quantos empregados a empresa possui. Observou-se após a análise que 60% das empresas pesquisadas possuem até 50 funcionários, 20% possuem de 101 a 200 funcionários e 20% possuem mais de 200 funcionários.

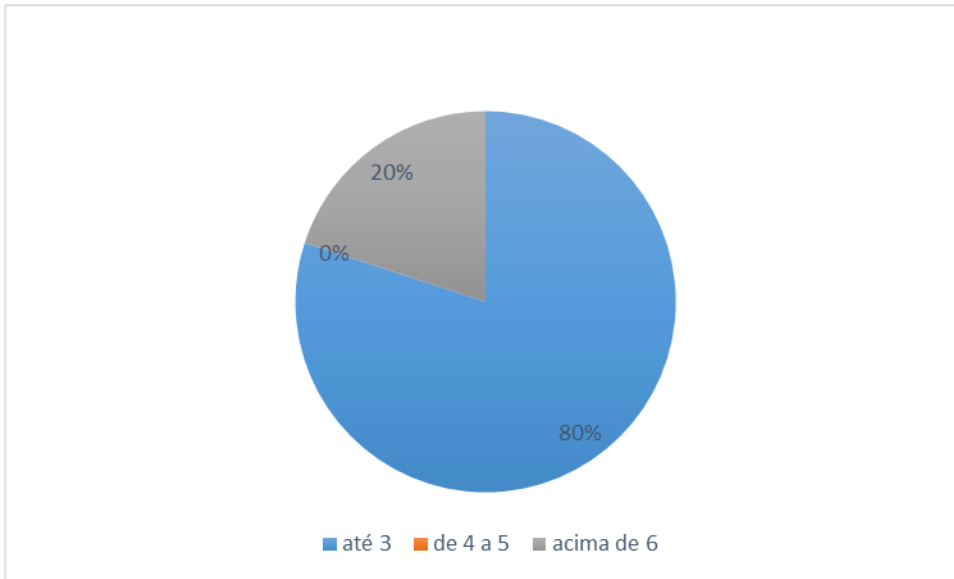
Gráfico 1: quantidade de funcionários



Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Na segunda pergunta, foi questionado as empresas o número médio de quantas rescisões ocorrem na empresa, onde 80% das empresas pesquisadas realizam em média, três rescisões de contrato de trabalho por mês, e apenas uma realiza mais de seis.

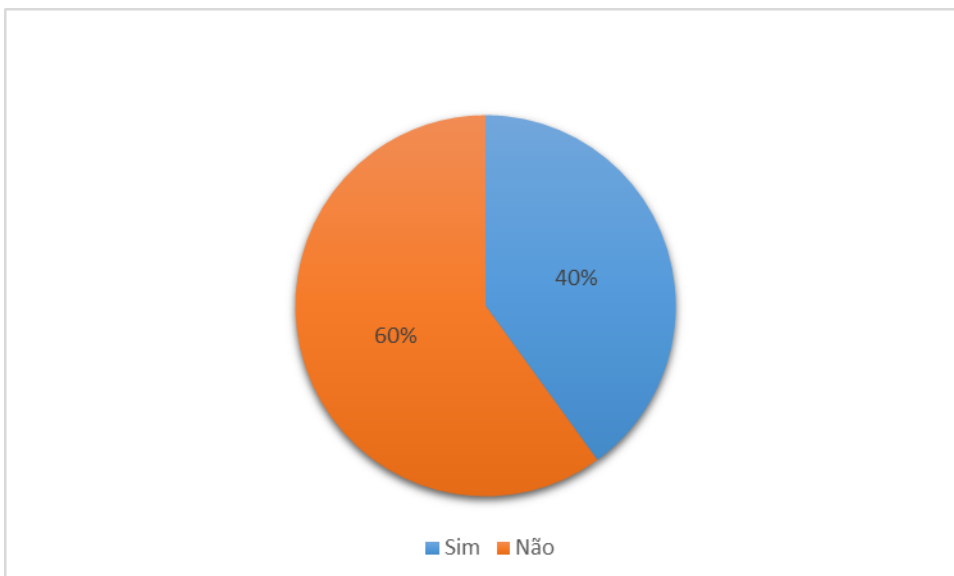
Gráfico 2: quantidade de rescisão de contrato de trabalho



Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Na terceira questão, procurou-se saber se a empresa já realizou a demissão por justa causa, onde 60% das empresas pesquisadas, que são as três empresas de até 50 funcionários, nunca realizaram uma demissão por justa causa, as outras duas empresas, que representam 40% das empresas pesquisadas, já realizaram.

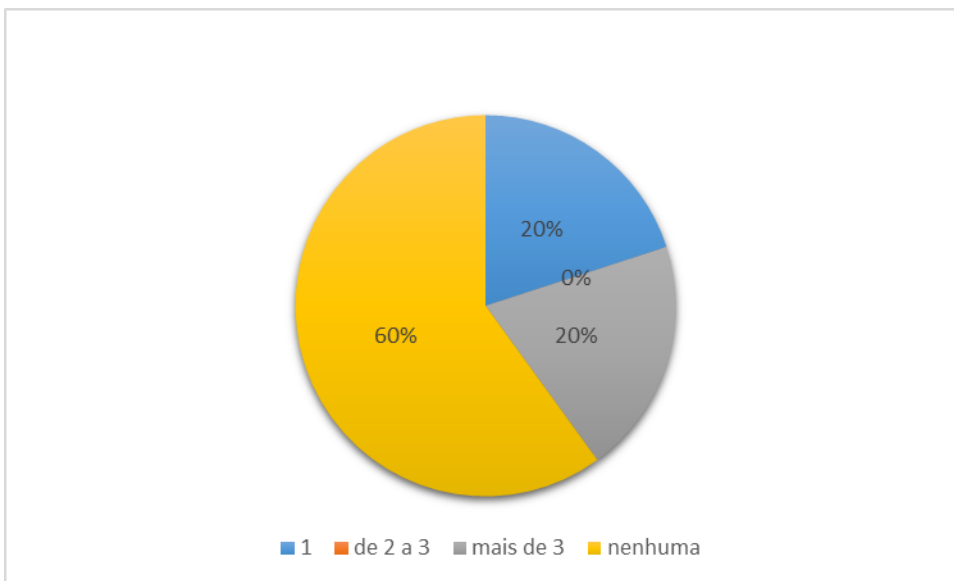
Gráfico 3: realizou a demissão por justa causa



Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Na pergunta 4, a intenção foi conhecer a quantidade de demissões por justa causa realizadas nos últimos cinco anos, 20% das empresas pesquisadas responderam que realizaram apenas uma demissão por justa causa nos últimos cinco anos, 20% responderam que realizaram mais de 3 demissões por justa causa e 60% responderam que nunca realizaram uma demissão por justa causa.

Gráfico 4: quantidade de demissão por justa causa



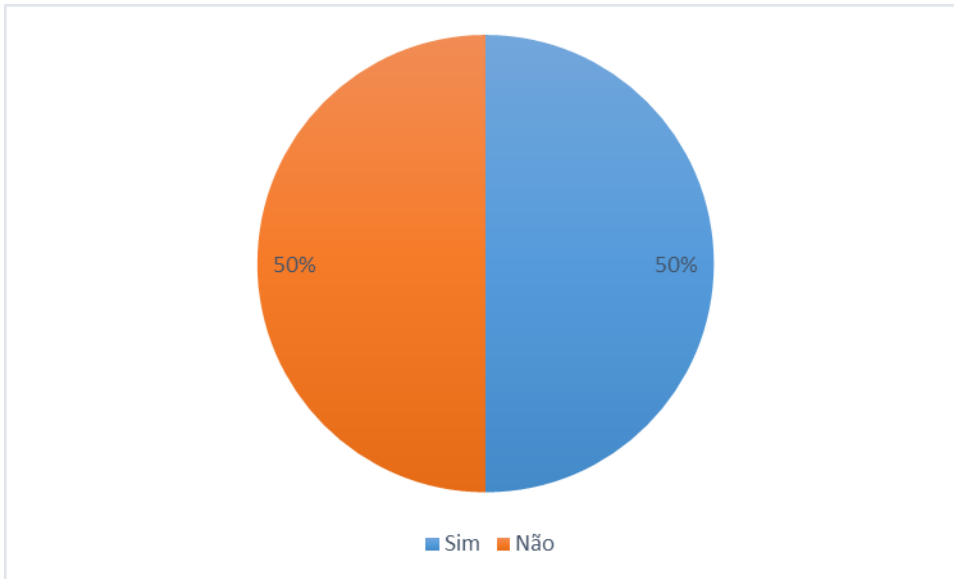
Fonte: elaborado pelo autor (2017)

O questionamento 5, foi direcionado a aqueles que responderam que já realizaram alguma demissão por justa causa (questão 3), buscou-se saber se a empresa procura orientação com algum profissional quanto ao procedimento para demissão e 100% das empresas que responderam buscaram orientação.

Na pergunta 6, a questão foi direcionada para a empresa que buscou orientação, questionada na questão 5. Questionou-se com quais profissionais a empresa buscou orientação, e 100% das empresas que já realizaram a demissão por justa causa informaram que buscaram orientação com advogado.

A questão 7, o objetivo foi identificar se a empresa já perdoou alguma falta grave do funcionário, e 50% das empresas que responderam já perdoaram alguma falta grave do funcionário, onde o perdão da falta cometida faz que não a seja levada em conta para efeitos futuros.

Gráfico 5: falta grave perdoada

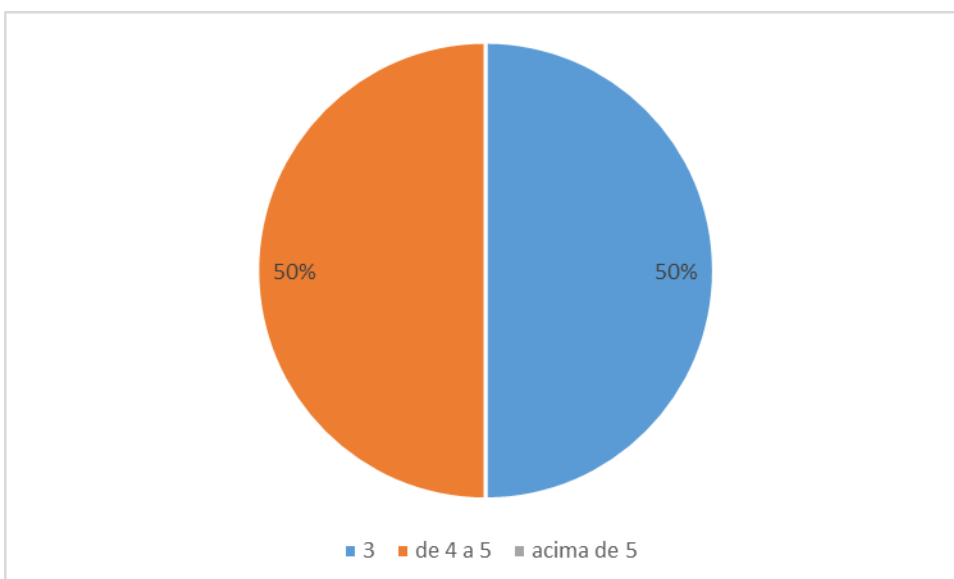


Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Questionou-se na pergunta 8, questionou se o funcionário foi punido mais de uma vez no ato faltoso cometido, onde todas as empresas responderam que não. O autor Costa (2011) diz que o empregado deve ser punido apenas uma vez para cada ato faltoso, se for punido mais vezes, não caracterizará justa causa.

Na questão 9, mostrou o número de advertências que o empregado sofreu antes de ser demitido por justa causa, e das empresas que responderam, uma advertiu o empregado três vezes e outra advertiu de 4 a 5 vezes.

Gráfico 6: quantidade de advertências sofreu antes de ser demitido

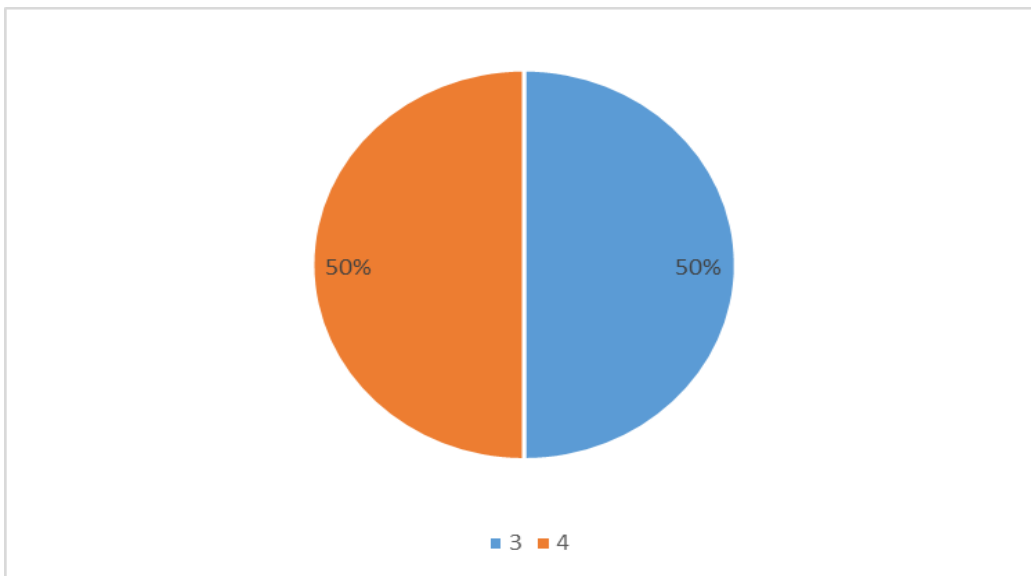


Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Na questão 10, o empregador foi questionado em quantas vezes suspendeu o empregado antes de realizar a demissão por justa causa, e 100% das empresas pesquisadas que realizaram a demissão por justa causa suspenderam o empregado por 3 vezes.

Na questão 11, questionou-se quantos dias o funcionário ficou afastado antes de ser demitido por justa causa, uma empresa respondeu que suspendeu o funcionário por 3 dias e outra suspendeu o funcionário por 4 dias antes de ser demitido por justa causa.

Gráfico 7: quantidade de dias que o funcionário ficou afastado



Fonte: elaborado pelo autor (2017)

Buscou-se na pergunta 12, identificar os motivos que levaram o empregador a realizar a demissão por justa causa, uma empresa respondeu que o ato de improbidade e o ato de indisciplina levou a demissão por justa causa do empregado e a outra empresa respondeu: ato de indisciplina e outros, mas infelizmente não especificou o item outros.

Na pergunta 13, questiona-se quanto tempo depois de cometer a falta grave foi realizada a demissão por justa causa, uma empresa respondeu que a demissão foi realizada no dia seguinte, e a outra respondeu que realizou a demissão em até 3 dias após o ato faltoso.

Na pergunta 14, questiona-se há quanto tempo o funcionário prestava serviço a empresa ao ser demitido por justa causa, e uma empresa respondeu que o

funcionário prestava serviço a empresa de 1 a 3 anos ao ser demitido por justa causa. Infelizmente a outra empresa não respondeu essa questão.

Nas perguntas 15, 16 e 17, procurou saber se a empresa observou o elemento gravidade, da atualidade e da imediatidade. Uma empresa respondeu que sim. Infelizmente a outra empresa não respondeu essa questão.

Na pergunta 18, questiona se alguma demissão por justa causa já foi revertida para demissão sem justa causa na justiça do trabalho nos últimos 2 anos e todas as empresas responderam que não.

Na última questão, questiona se a empresa já realizou alguma demissão sem justa causa, mas com motivos para a justa causa. Todas as 5 empresas responderam essa questão, e todas não realizaram a demissão sem justa causa com motivos para a justa causa.

4.2 ANÁLISE DE DADOS – ADVOGADO

Na pergunta inicial, questionou se o advogado já orientou algum cliente sobre a demissão por justa causa, aqueles que responderam a pesquisa informaram que já orientaram seus clientes sobre a demissão por justa causa.

Na questão 2, pergunta-se sobre quais as orientações passadas aos seus clientes quando pretendem realizar uma demissão por justa causa. O primeiro advogado respondeu que seus clientes tenham conhecimento e consequência da atitude que seus clientes tomam em relação ao empregado, que tenham provas documentais ou mídias que comprovam o fato ensejador da demissão por justa causa e que o fato da demissão esteja embasado na legislação trabalhista. O segundo advogado respondeu que no momento em que tomem ciência da alegada falta, confirmem primeiramente os fatos, seguindo da constatação de que houve a falta e sendo ela grave, que haja comprovação por meio de provas documentais, perícias ou testemunhas da falta alegadamente grave. Ao final, havendo a quebra de confiança entre as partes, decorrente da falta grave, que se efetive a rescisão contratual de trabalho por justa causa.

Na questão 3, 4 e 5 questiona se o advogado observou o elemento gravidade, atualidade e imediatidade, respectivamente, e ambos responderam que sim.

4.3 PROPOSTA PARA PRECAUÇÃO DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Muitos motivos levam o empregador rescindir o contrato de trabalho por justa causa, mas para que isso ocorra, o empregador deve ficar atento a vários fatores, que caracterizam a justa causa. Primeiramente, o empregador deverá observar a falta cometida, se está prevista no art. 482 da CLT. Observado esse fato, orienta-se para o empregador verificar o histórico de falta grave cometida pelo empregado, pois muitos juízes da vara do trabalho não caracterizam a justa causa com apenas um ato faltoso cometido. Na rescisão julgada pelo TRT/SP, onde o empregado acumulou 42 (quarenta e duas) faltas durante um período aquisitivo, ou seja, em menos de um ano, foi caracterizado como justa causa pelo motivo de desídia.

Cada ato faltoso que o empregado cometer, tolerado pelo empregador, o empregado deve ser advertido por escrito, pois caso isso não ocorra, pode ser considerado como perdão tácito, pois o perdão à falta cometida não será levada em conta para efeitos disciplinares. O empregador também poderá suspendê-lo do trabalho, a punição ficará a critério do empregador, onde não está previsto em lei que tipo de punição deverá ser aplicada para cada tipo de falta cometida. O empregador deverá ter cuidado ao punir um funcionário, pois se tolerar a falta para alguns e punir outros, não será caracterizado justa causa, como no caso julgado pelo juiz Pedro Paulo Ferreira, em atuação na 48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – Minas Gerais, que reverteu a rescisão por justa causa para sem justa causa, onde um funcionário foi demitido por justa causa pelo fato de faltar ao trabalho e solicitar aos seus colegas de trabalho que registrassem sua jornada de trabalho, o julgador constatou que esse procedimento era prática habitual entre os empregados, e sempre foi tolerado pelo empregador.

O empregado não poderá ser punido mais de uma vez por uma falta cometida, ou seja, se o empregado for suspenso por uma falta grave, não poderá, assim que retornar ao trabalho, ser demitido. Só poderá ser demitido se cometer alguma falta grave prevista no art. 482 da CLT.

Para que seja configurada a justa causa, o empregador deve observar três elementos importantes: gravidade, quando atinja os limites máximos de tolerância, chegando ao extremo de não ter mais condições com a relação empregado e empregador; atualidade, onde a empresa deverá punir o empregado

assim que tomar conhecimento do ato faltoso cometido pelo mesmo; imediatidade, onde a punição ao empregado deve ser imediata, sob pena de ficar configurado como perdão tácito.

Então, sempre que uma empresa for demitir algum empregado por justa causa deve cercar-se de todos os cuidados possíveis como: o motivo está previsto na legislação? Foram aplicadas medidas preventivas anteriores pelo mesmo fato? Qual o entendimento da justiça do trabalho em relação a faltas semelhantes? Qual a orientação jurídica? Mesmo tomando todos os cuidados não pode-se afirmar que em eventual pedido de reversão na justiça do trabalho o empregado não saia vencedor, pois deve-se ter ciência de que a decisão final será do judiciário.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho teve como objetivo apresentar os procedimentos que devem ser adotados pelas empresas ao realizar uma demissão por justa causa, evidenciando sua caracterização. Cabe lembrar que o contrato de trabalho pode ser rescindido por justa causa por iniciativa tanto do empregado ou do empregador.

Os atos considerados falta grave, estão previstos em lei, e assim que uma das partes comete o ato faltoso grave, onde não há mais condições de seguir a relação empregado e empregador, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por uma das partes.

Para que seja caracterizada a rescisão de contrato de trabalho por justa causa, o empregador deve observar os aspectos da gravidade, causalidade e atualidade. A falta de algum desses elementos poderá descaracterizar a rescisão por justa causa caso o empregado reivindique judicialmente na justiça do trabalho.

Os objetivos de demonstrar os motivos que levam a demissão por justa causa e de apresentar os direitos trabalhistas na demissão por justa causa foram atingidos na pesquisa bibliográfica, e o objetivo de sugerir os procedimentos a serem tomados no caso de rescisão por justa causa foi atingido no estudo de caso.

Com base nos resultados obtidos, as empresas pesquisadas que já realizaram alguma demissão por justa causa, observaram os três elementos essenciais para a caracterização da justa causa, sendo que os advogados pesquisados orientam seus clientes na observação desses elementos.

Então, a empresa que tomar a decisão pela demissão por justa causa, deverá certificar-se que cumpriu os requisitos previstos em lei, e assim evitará despesas desnecessárias em caso de processo judicial, como honorários advocatícios, pagamento de todas as verbas rescisórias e além de um eventual pedido de indenização por dano moral por parte do empregado.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Isis de. **Manual de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9^o. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos, NETTO, Silvia Marina L. Batalha de Rodrigues. **Rescisão Contratual trabalhista e trilogia do desemprego**. 3^o. ed. Revista e ampliada. São Paulo. LTr, 2000.
- BRASIL. Lei nº 7.170, de 14 de dezembro de 1983. Define os crimes contra a segurança nacional, a ordem política e social, estabelece seu processo e julgamento e dá outras providências.
- CERVO, Amado Luiz. BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**, 5^o Edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.
- Consolidação das Leis do Trabalho**, 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 10 de agosto de 2017.
- COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas trabalhistas: Departamento Pessoal Modelo de A a Z**. 3^o. ed. São Paulo. Cenofisco, 2011.
- FERREIRA, Ana Paula, SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Rescisão do Contrato de Trabalho**. 3. Ed^o. São Paulo. IOB, 2006.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7^o ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.
- GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 6^o. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24^o Ed. – 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Comentarios à CLT**. 17^o Ed. São Paulo: Atlas, 2013
- MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: Ltr, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.
- OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho: manual prático**. 8^o. ed. São Paulo. Atlas, 2001.
- OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho: manual prático** 9^o. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e despedida Indireta**. 2^o. ed. Curitiba. Juriá, 2001.
- SAMPIERI, Roberto Hernández. COLLADO, Carlos Fernandez. LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa** / tradução Fátima Conceição Murad, melissa kassner, Sheila clara dystyler ladeira; revisão técnica e adaptação ana Gracinda queluz Garcia, Paulo Heraldo costa do valle. 3^o ed. São Paulo: mcgraw-hill, 2006.

Secretaria de Comunicação Social, Tribunal Superior do Trabalho, 2016. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/22848283>. Acesso em 09 de novembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho da 2^o Região SP, **Recurso Ordinário: RO 18391820125020**, 2012. Disponível em <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24681816/recurso-ordinario-ro-18391820125020-sp-20130010872-trt-2>> Acesso em 09 de novembro de 2017.

Tribunal Regional do Trabalho da 3^o Região MG, **Juiz anula causa ao constatar que a falta cometida pela empregada era prática rotineira tolerada pelo empregador**, 2015. Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/168568985/juiz-anula-justa-causa-ao-constatar-que-a-falta-cometida-pela-empregada-era-pratica-rotineira-tolerada-pelo-empregador>>. Acesso em 09 de novembro 2017.

APÊNDICE

APÊNCICE A – QUESTIONÁRIO EMPRESA



Prezado(a) Senhor(a)

Sou acadêmico (a) da nona fase do Curso de Graduação e Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder as questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de **“apresentar os procedimentos que devem ser adotados pelas empresas ao realizar uma demissão por justa causa”**.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico.

Atenciosamente,

Jhonatan Teixeira Tramontin

1) Quantos funcionários a empresa possui?

- até 50
- de 50 a 100
- de 101 a 200
- mais de 200

2) Em média quantas rescisões de contrato de trabalho ocorrem mensalmente na sua empresa?

- até 3
- de 4 a 6
- acima de 6

3) Já realizou alguma demissão por justa causa?

- Sim
 Não
- 4) Quantas demissões por justa causa a empresa realizou nos últimos cinco anos?
 1
 de 2 a 3
 mais de 3
 nenhuma
- 5) Buscou orientação quanto ao procedimento para demissão?
 Sim
 Não
- 6) Se a resposta da questão 5 for sim, com quais profissionais buscou orientação?
a) Advogado
b) Contador
c) Outro. Qual? _____
d) Nenhum
- 7) Foi perdoada alguma falta grave do funcionário?
 Sim
 Não
- 8) O funcionário foi punido mais de uma vez no ato faltoso cometido?
 Sim
 Não
- 9) Quantas advertências o funcionário teve antes de ser demitido por justa causa?
 3
 de 4 a 5
 acima de 5

10) Quantas vezes o funcionário foi suspenso antes de ser demitido por justa causa?

- 3
- de 4 a 5
- acima de 5

11) Quantos dias o funcionário ficou suspenso?

- 1
- 2
- 4
- 10
- 30
- outro. Quantos? _____

12) Quais os motivos que levaram à demissão por justa causa?

- improbidade
- incontinência de conduta
- violação do segredo da empresa
- ato de indisciplina
- outros. Qual? _____

13) Quanto tempo depois de cometer a falta grave foi realizada a demissão por justa causa?

- imediatamente a falta cometida
- no dia seguinte
- até 3 dias
- depois de 1 semana
- outros

14) Quanto tempo de empresa o funcionário tinha ao ser demitido por justa causa?

- Menos de 1 ano
- de 1 a 3 anos
- de a 4 a 6anos
- acima de 6 anos

15) Observou o elemento gravidade?

Sim

Não

16) Observou o elemento atualidade?

Sim

Não

17) Observou o elemento imediatidade?

Sim

Não

18) Dessas demissões por justa causa, quantas foram revertidas para demissão sem justa causa na justiça do trabalho nos últimos 2 anos?

1

de 2 a 3

acima de 3

nenhuma

19) Realizou alguma demissão sem justa causa, mas com motivos para a justa causa?

não

sim. Por que?

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO ADVOGADO



Prezado(a) Senhor(a)

Sou acadêmico (a) da nona fase do Curso de Graduação e Ciências Contábeis da UNESC e solicito sua colaboração para responder as questões abaixo, com o intuito de possibilitar o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, que tem o objetivo de **“apresentar os procedimentos que devem ser adotados pelas empresas ao realizar uma demissão por justa causa”**.

Desde já conto com sua colaboração e manifesto os meus sinceros agradecimentos pela sua participação. Informo que os dados coletados serão tratados com o sigilo próprio de um trabalho científico.

Atenciosamente,

Jhonatan Teixeira Tramontin

- 1) Já orientou algum cliente sobre demissão por justa causa?
 Sim. Quantos? _____
 Não

- 2) Quais as orientações passadas aos seus clientes quando pretendem proceder uma demissão por justa causa?

- 3) Observou o elemento gravidade?
 Sim
 Não

4) Observou o elemento atualidade?

() Sim

() Não

5) Observou o elemento imediatidade?

() Sim

() Não