

A PROBLEMÁTICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA À LUZ DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

THE PROBLEM OF DISMISSAL FOR JUST CAUSE IN THE LIGHT OF BRAZILIAN LABOR LAW

Kele Iasmin Sousa Facundes¹
Danilo Leoni Guedes Nogueira²

RESUMO: Este trabalho científico visa fomentar debates sobre a estreita relação entre empregador e empregado em face do advento fático-jurídico da demissão por justa causa. Com efeito, destaca-se o desenvolvimento do direito do trabalho e conseqüentemente suas influências na estrutura jurídica brasileira do processo de extinção do contrato laboral. Outrossim, reverberamos ao longo deste estudo a ideia de que o contrato de trabalho tem regras que precisam ser cumpridas e essas normas dogmáticas, por sua vez, são asseguradas na Consolidação das Leis do Trabalho. Ademais, tais enunciados normativos ajudam no controle da ordem e harmonia no ambiente de trabalho. Nesse jaez, objetivando entender a conjuntura problemática das demissões por justa causa segundo o direito do trabalho brasileiro, no contexto empregador e empregado, alavancam-se os seguintes questionamentos: O que pode ser considerado falta grave no trabalho? Como justificar o desligamento por justa causa? Porquê é uma demissão complicada de executar? Tais indagações ganharam destaque pelo fato da justa causa envolver situações preponderantemente enigmáticas dentro da empresa, já que se caracteriza na prática de condutas subjetivamente relacionadas à indisciplina, insubordinação, desonestidade, entre outras atitudes reprováveis do obreiro. Corroborando essas premissas, utilizou-se como base de investigação o método lógico indutivo, através de pesquisa descritiva, tendo como supedâneo instrumental a pesquisa bibliográfica acerca da problemática levantada. Por fim é preciso destacar a importância do diálogo e da negociação entre empregador e empregado na solução de conflitos trabalhistas, evitando assim a aplicação da justa causa e preservando os direitos e interesses de ambas as partes envolvidas.

Palavras-chave: Demissão; Justa Causa; Consolidação das Leis do Trabalho.

ABSTRACT: This scientific work aims to promote debates on the close relationship between employer and employee in the face of the factual-legal advent of dismissal for just cause. Indeed, the development of labor law stands out and consequently its influences on the Brazilian legal structure of the process of terminating the employment contract. Furthermore, throughout this study, we reverberate the idea that the employment contract has rules that need to be complied with and these dogmatic norms, in turn, are ensured in the Consolidation of Labor Laws. Furthermore, such normative statements help to control order and harmony in the work environment. In this context, aiming to understand the problematic context of dismissals for just cause according to Brazilian labor law, in the employer and employee context, the following questions are raised: What can be considered serious misconduct at

¹Aluno(a) concludente do Curso de Bacharelado em Direito, da Faculdade do Cerrado Piauiense-FCP. Com formação Técnica em Informática. E-mail: kellefacundes12@gmail.com

²Orientador desse artigo, da Faculdade do Cerrado Piauiense-FCP, graduado em Direito pela Faculdade do Cerrado Piauiense - FCP (2014) e em Pedagogia pela Faculdade Integrada do Brasil - FAIBRA (2012). Pós-Graduação (em nível de especialização) em Direito de Família e Sucessões pela Faculdade Única (2022), em Direito Penal e Processual Penal pela Universidade Cândido Mendes (2019), em Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes - UCAM (2017) e em Gestão Pública Municipal pela Universidade Estadual do Piauí - UESPI (2015). E-mail: dr.daniloleoni@gmail.com

work? How to justify dismissal for just cause? Why is a resignation complicated to execute? Such inquiries gained prominence due to the fact that just cause involves predominantly enigmatic situations within the company, since it is characterized in the practice of conduct subjectively related to indiscipline, insubordination, dishonesty, among other reprehensible attitudes of the worker. Corroborating these assumptions, the inductive logical method was used as a basis for investigation, through descriptive research, with bibliographical research on the raised issue as an instrumental base. Finally, it is necessary to highlight the importance of dialogue and negotiation between employer and employee in resolving labor disputes, thus avoiding the application of just cause and preserving the rights and interests of both parties involved.

Keywords: Resignation; Just Cause; Consolidation of Labor Laws.

INTRODUÇÃO

A demissão por justa causa, tem como escopo na reflexão sobre a execução do artigo 482, *caput* e parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim como as diretrizes das leis que atuam em relação a essa problemática da extinção do contrato de trabalho pelo empregador.

Toda combinação de trabalho tem normas que precisam ser cumpridas. Essas diretrizes, em sua maioria, são asseguradas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e ajudam no controle da ordem e harmonia do ambiente de trabalho. E quando o funcionário viola alguma regra, a demissão por justa causa se torna um direito do empregador.

Deste modo, a possibilidade da remoção por justa causa existe para assegurar que o empregador não seja prejudicado por problemas causados por funcionários. Conseqüentemente, é muito importante que a empresa aproveite a experiência ruim que teve, para prevenir a demissão por justa causa, melhorar, e não piorar o relacionamento com seus funcionários, sendo uma ótima oportunidade para alinhar os procedimentos da empresa com os seus colaboradores.

Por conseguinte, o desligamento por justa causa ocorre em razão de uma falta grave provocada pelo trabalhador. Trata-se de uma situação enigmática dentro da empresa, pois envolve uma conduta relativa à indisciplina, insubordinação, desonestidade, improbidade, abandono de emprego, entre outras.

É importante mencionar o artigo 482 Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Neste artigo percebe-se que são várias as justificativas que podem dar causa a rescisão contratual por iniciativa do empregador, pelo ato faltoso do empregado que acaba por extirpar a confiança e a boa-fé, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia.

Assim, esse artigo visa entender a conjuntura da problemática da demissão por justa causa segundo as normativas brasileiras, no contexto empregador e empregado. No qual tem como objetivo específico conhecer os princípios históricos demissionais, analisar as circunstâncias que levam à problemática da justa causa e constatar a esfera jurídica abrangente do setor demissional.

Tendo como abordagem em seu primeiro tópico apresentando sobre interesse pela contextualização demissional, no qual será analisado a esfera histórica demissional. O segundo tópico já será discutido sobre alguns atos de violação legal ou contratual, onde os subtópicos retrataram sobre as condições que levam a conduta do empregado e como é executado a Justa causa e por fim, no terceiro tópico se tratará no entendimento sobre a identificação da lei utilizada na esfera demissional, em que seus subtópicos discorrerão sobre os direitos do trabalhador, finalizando com o parecer do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

1 HISTÓRICO DOS DIREITOS SOCIAIS NO BRASIL E O INSTITUTO DA JUSTA CAUSA NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

A demissão por justa causa é uma figura presente na legislação trabalhista brasileira desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabeleceu os requisitos para que um empregador pudesse demitir um empregado por justa causa, tais como: ato de improbidade, incontinência de conduta, mau procedimento, negligência, entre outros.

O contexto histórico que levou à criação da figura da demissão por justa causa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi a necessidade de proteger os empregadores de empregados que agiam de maneira prejudicial ou desonesta em suas atividades laborais. Antes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os empregadores tinham pouco ou nenhum recurso legal para lidar com esse tipo de situação, o que muitas vezes levava à demissão arbitrária de trabalhadores sem justificativa.

[...] Direito do Trabalho, no sentido lato —, pode, finalmente, ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2019, p. 50).

Essa citação define o Direito do Trabalho como o conjunto de normas e instituições jurídicas que regulam as relações de trabalho subordinado, estabelecendo as condições jurídicas do trabalhador em seu emprego e as garantias que visam proteger a parte mais vulnerável na relação de emprego.

Desse modo, com a criação da figura da demissão por justa causa, a legislação trabalhista passou a estabelecer critérios objetivos para que um empregado pudesse ser demitido por comportamento inadequado ou prejudicial. Isso ajudou a garantir que os empregados tivessem mais segurança em seus empregos e que os empregadores pudessem agir de maneira justa e legal em casos de má conduta ou desonestidade por parte dos seus empregados.

Ao longo das décadas, a figura da demissão por justa causa foi se aprimorando e se adaptando às mudanças na sociedade e na economia. Hoje em dia, a demissão por justa causa continua a ser uma ferramenta importante para proteger os empregadores e garantir um ambiente de trabalho justo e produtivo. "Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas" (MARTINS, 2023, p. 89).

Ao falar sobre o passado da demissão por justa causa, é importante destacar que a figura da justa causa foi criada com o objetivo de proteger o empregador e garantir a disciplina e a ética no ambiente de trabalho. Ao longo da história do Direito do Trabalho brasileiro, a demissão por justa causa foi regulamentada por diversas leis e normas, que buscaram definir as condutas que poderiam ser consideradas faltas graves e justificar a dispensa do empregado. Destacando o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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

Durante muitos anos, a justa causa foi utilizada de maneira abusiva pelos empregadores, que muitas vezes demitiam seus funcionários de forma arbitrária e sem justificativa adequada. Essa prática levou a diversos conflitos entre empregados e empregadores e motivou a criação de leis e regulamentações mais rigorosas para garantir a proteção dos trabalhadores como a do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), citado no trecho acima.

O histórico dos direitos sociais no Brasil é marcado por uma série de lutas e conquistas dos trabalhadores ao longo do tempo. A Constituição de 1934, a primeira a prever direitos sociais no país, estabeleceu a jornada máxima de trabalho em 8 horas diárias e a semana de 48 horas. Já a Constituição de 1946 estabeleceu a obrigatoriedade do pagamento de salário mínimo e o direito de greve dos trabalhadores.

O preâmbulo da Constituição Federal de 1988 demonstra, de plano, os novos valores que norteiam o Estado Democrático de Direito brasileiro, que é “destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem internacional, com a solução pacífica das controvérsias” (LEITE, 2023, p. 50).

Foi com a Constituição de 1988 que os direitos sociais no Brasil foram consolidados e ampliados de maneira significativa. A Constituição de 1988 estabeleceu diversos direitos trabalhistas, como a jornada máxima de trabalho de 44 horas semanais, o direito ao descanso semanal remunerado, a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, entre outros. Assim, a proteção jurídica do trabalho é um meio essencial para a afirmação da dignidade humana, uma vez que garante condições dignas de trabalho para os trabalhadores.

O Direito do Trabalho surge para limitar os abusos do empregador em explorar o trabalho e para modificar condições de trabalho. É uma forma de contraposição à

liberdade ou autonomia da vontade do Direito Civil, também com o objetivo de proteger o trabalho como a parte mais fraca da relação de emprego (MARTINS, 2023, p. 60).

Nesse contexto, o instituto da justa causa no âmbito do Direito do Trabalho é uma das ferramentas mais importantes para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir um ambiente de trabalho justo e produtivo. A justa causa é uma forma de demissão prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que permite ao empregador dispensar o empregado por motivos graves, como atos de improbidade, incontinência de conduta, mau procedimento, entre outros.

A justa causa como modalidade de rescisão do contrato de trabalho foi sendo gradualmente reconhecida pela jurisprudência e pela doutrina ao longo do tempo, em decorrência da necessidade de proteção do empregador contra condutas graves do empregado que pudessem comprometer o ambiente de trabalho e a produção da empresa (MARTINEZ, 2020, p. 320).

A justa causa, portanto, é um instrumento importante para garantir a disciplina e a ética no ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que protege os empregadores de possíveis danos causados por empregados desonestos ou que agem de maneira inadequada. No entanto, é importante lembrar que a justa causa deve ser aplicada de maneira cuidadosa e justa, garantindo sempre o direito à ampla defesa e ao contraditório por parte do empregado.

2 ANÁLISE CIRCUNSTANCIAL DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A análise circunstancial da demissão por justa causa consiste em avaliar as circunstâncias que envolvem a dispensa do empregado e verificar se elas justificam a aplicação da penalidade máxima prevista na legislação trabalhista. Para a análise circunstancial da demissão por justa causa, é preciso levar em consideração o conjunto de fatos e circunstâncias que envolveram o caso concreto.

Wagner D. Giglio escreveu um livro clássico sobre a despedida por justa causa em que traz importante crítica sobre o termo justa causa: “justa causa sempre nos pareceu uma expressão infeliz, porque causa não tem nela sentido jurídico, mas popular, e justa (ou injusta) poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da rescisão, nunca o próprio motivo ou causa. Assim, a justa causa não seria nem justa, nem causa, e melhor andaríamos se a ela nos referíssemos seguindo o exemplo da lei como motivo da rescisão” (CALVO, 2022, p. 923).

Para que a demissão por justa causa seja considerada válida, é necessário que a conduta do empregado se enquadre em uma das hipóteses previstas na Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT), tais como: ato de improbidade, incontinência de conduta, violação de segredo da empresa, desídia, embriaguez habitual, abandono de emprego, entre outras.

"Pode-se conceituar a justa causa como a prática de ato que configure séria violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente à relação de emprego, tornando indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo" (GARCIA, 2022, p. 1776). Inclusive, é preciso que a falta cometida seja grave o suficiente para justificar a dispensa imediata, sem a necessidade de aviso prévio ou pagamento de verbas rescisórias.

É importante verificar se a conduta do empregado se enquadra em uma das hipóteses legais, se houve prévia advertência ou notificação para que o empregado pudesse corrigir sua conduta, e se a gravidade da conduta é proporcional à punição aplicada. Além disso, deve-se observar se a empresa seguiu os procedimentos previstos na legislação trabalhista para a aplicação da justa causa, tais como a realização de uma sindicância interna para apuração dos fatos e a garantia do direito à ampla defesa e ao contraditório ao empregado.

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA — SANÇÕES DISCIPLINARES ANTERIORES — GRADAÇÃO PEDAGÓGICA — REGULARIDADE — Da análise das sanções disciplinares aplicadas ao empregado, verifica-se que a empresa as administrou gradativamente, intensificando a rigidez da punição a cada mau comportamento praticado. Configurada, ainda, a reincidência da falta prevista na alínea e do art. 482 da CLT, apropriada, no caso, a rescisão por justa causa (TRT 22ª R., RO 00872-2008-003-22-00-2, 2ª T., Rel. Des. Laercio Domiciano, DJe, 1º-6-2009) (MARTINEZ, 2022, p. 4129).

Caso a demissão por justa causa seja contestada pelo empregado, caberá ao empregador comprovar as circunstâncias que levaram à dispensa, por meio de documentos e provas materiais que sustentem a decisão tomada. Por isso, é importante que a empresa mantenha registros precisos e documentação adequada das condutas do empregado e das medidas adotadas para corrigi-las, a fim de garantir sua defesa em caso de eventual questionamento judicial.

Em resumo, a análise circunstancial da demissão por justa causa envolve a avaliação cuidadosa das circunstâncias específicas que levaram à dispensa do empregado, levando em consideração a legislação trabalhista e os procedimentos previstos para a aplicação da justa causa, ou seja, seja fundamentada em fatos concretos e que a aplicação da penalidade máxima seja justificada pelas circunstâncias do caso.

2.2 AS CONDIÇÕES QUE LEVAM A ESSA PROBLEMÁTICA

A problemática em torno da aplicação da justa causa no ambiente de trabalho está relacionada à subjetividade da interpretação das faltas graves cometidas pelo empregado e à possibilidade de abuso do poder do empregador na sua aplicação. Existe diferença entre justa causa e falta grave.

A doutrina costuma distinguir justa causa e falta grave, ainda que alguns apontem as duas expressões como sinônimas. Majoritariamente, a distinção é aceita. Entende-se por justa causa a conduta dolosa ou culposa do empregado não estável que justifique o rompimento do contrato de trabalho, sem direito à indenização. Já a falta grave é uma justa causa praticada com maior intensidade, que justifica o rompimento culposo do empregado estável, atendendo-se às formalidades legais (MOURA, 2016, p. 632).

As condições que levam à problemática da demissão por justa causa podem incluir:

Falta de clareza nas regras: as regras que determinam as condutas passíveis de demissão por justa causa pode ser imprecisas ou subjetivas, o que pode levar a interpretações diferentes e injustiças; **Subjetividade na análise dos fatos:** a avaliação dos atos praticados pelo empregado que ensejam a justa causa pode ser subjetiva e depender do ponto de vista do empregador, o que pode gerar conflitos e injustiças; **Falta de diálogo e orientação:** a falta de diálogo e orientação entre o empregador e o empregado pode levar a mal-entendidos e dificultar a resolução dos conflitos antes que eles se tornem faltas graves; **Possibilidade de abuso de poder:** em alguns casos, o empregador pode utilizar a justa causa de forma arbitrária ou como forma de punição, sem considerar os direitos e garantias do empregado; **Condições de trabalho inadequadas:** em alguns casos, as faltas graves podem estar relacionadas a condições de trabalho inadequadas, como excesso de carga horária, falta de treinamento, falta de recursos, entre outros; **Falta de capacitação dos gestores:** muitas vezes, os gestores não têm o conhecimento técnico adequado para aplicar a justa causa de forma correta e justa, o que pode levar a demissões injustas; **Cultura empresarial punitiva:** algumas empresas podem ter uma cultura punitiva em relação aos funcionários, o que pode levar a aplicação indevida da demissão por justa causa; **Pressão para redução de custos:** em momentos de crise econômica, as empresas podem sentir a pressão para reduzir custos e, muitas vezes, isso pode levar à demissão por justa causa sem a devida análise circunstancial; **Falta de diálogo e transparência:** a falta de diálogo e transparência entre gestores e funcionários pode levar a conflitos e demissões por justa causa injustas. É importante que haja um diálogo aberto e transparente entre as partes, para evitar mal-entendidos e desconfiança.

“A dispensa por justa causa decorre da prática de falta grave pelo empregado. A conduta por ele adotada torna impossível a manutenção do vínculo de emprego, impondo-se a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador” (ROMAR, 2022, p.1.222). Por isso, é importante que o empregador avalie cada situação de forma justa e transparente, garantindo o respeito aos direitos e garantias do empregado, e que sejam adotadas medidas preventivas para evitar conflitos e mal-entendidos no ambiente de trabalho.

2.2.1 A execução da justa causa

A execução da justa causa é um processo que exige cautela e rigor técnico, para garantir que a dispensa do empregado seja legítima e justa. Pois é um processo que envolve diversas etapas e exige a observância dos princípios da legalidade, da ampla defesa e do contraditório.

A justa causa é altamente prejudicial ao empregado, não só no aspecto moral, mas, sobretudo, no aspecto patrimonial. Uma vez caracterizada a justa causa, o empregado terá direito apenas a saldo de salários e férias vencidas. Quanto às férias proporcionais, sustentamos que o empregado, ainda que tenha sido dispensado por justa causa, fará jus às férias proporcionais, pois a Convenção 132 da OIT, in casu, por conter norma mais favorável à pessoa humana, prevalece sobre o parágrafo único do art. 146 da CLT (vide Título II, Capítulo XII, item 5.1). Esse, porém, não é o entendimento consagrado na Súmula 171 do TST (LEITE, 2023, p. 1490).

Algumas das etapas que devem ser observadas na execução da justa causa incluem:

Apuração dos fatos: é fundamental que se faça uma apuração minuciosa dos fatos que levaram à aplicação da justa causa, a fim de verificar se a conduta do empregado justifica a dispensa imediata; **Formalização do processo:** é importante formalizar o processo de justa causa, registrando todas as etapas da apuração dos fatos e da tomada de decisão, para evitar questionamentos futuros; **Comunicação ao empregado:** o empregado deve ser comunicado formalmente sobre a decisão de dispensa por justa causa, indicando as razões e as provas que fundamentam a decisão; **Pagamento das verbas rescisórias:** mesmo na demissão por justa causa, o empregado tem direito ao pagamento das verbas rescisórias previstas em lei, como férias vencidas, 13º salário proporcional e saldo de salário; **Respeito aos direitos do empregado:** mesmo na execução da justa causa, é fundamental respeitar os direitos do empregado, garantindo que ele seja tratado com dignidade e respeito, sem sofrer humilhações ou constrangimentos; **Prova robusta:** para que a justa causa seja considerada legítima, é necessário que haja uma prova robusta e consistente, que demonstre claramente a conduta faltosa do empregado e sua gravidade.

Configurada a justa causa, em todos os pontos, o empregado não terá direito ao aviso prévio, às férias proporcionais, ao 13º salário, ao levantamento do FGTS, à multa fundiária de 40% e à liberação das guias de seguro-desemprego, apenas fazendo jus ao saldo de salários e à indenização das férias não gozadas, simples ou em dobro, acrescidas do terço constitucional (SALES, 2015, p. 304).

Em resumo, a execução da justa causa deve ser realizada com base em critérios técnicos e objetivos, que garantam a lisura e a justiça do processo, respeitando sempre os direitos e a dignidade do empregado.

3 IDENTIFICAÇÃO DAS LEIS BRASILEIRAS NO SETOR DEMISSIONAL

Algumas leis brasileiras que regem o setor demissional, como principal exemplo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – que é a principal lei que regula as relações trabalhistas no Brasil, incluindo as questões relacionadas às demissões, incluindo a justa causa.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a principal lei que regula as relações trabalhistas no Brasil, incluindo as questões relacionadas às demissões. O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz uma lista exemplificativa das condutas do empregado que podem ensejar a demissão por justa causa. Entre as hipóteses previstas estão a desídia no desempenho das funções, a embriaguez habitual ou em serviço, a violação de segredo da empresa, a insubordinação, entre outras. Para que a demissão por justa causa seja considerada válida, é preciso que o empregador comprove a ocorrência da conduta prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além disso, é necessário observar os princípios do contraditório e da ampla defesa, garantindo que o empregado tenha a oportunidade de apresentar sua versão dos fatos.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também traz outras disposições relacionadas às demissões, como o aviso prévio, que é um período de antecedência que o empregador deve conceder ao empregado antes da demissão, a multa rescisória do FGTS, que é devida em caso de dispensa sem justa causa, e a possibilidade de rescisão do contrato por acordo entre empregador e empregado, prevista pela Reforma Trabalhista de 2017.

Configurada a dispensa por justa causa, o empregado não terá direito às verbas rescisórias próprias da dispensa injusta. Em síntese, não terá direito a: aviso-prévio de 30 dias, inclusive a proporcionalidade do aviso, se for o caso de contrato que tenha completado, pelo menos, um ano de serviço; férias proporcionais com 1/3; 13º salário proporcional; saque do FGTS, inclusive do saldo do depósito especial compensatório dos 40%, feito à base de 3,2% mensais, além dos 8% padronizados; saque das parcelas do seguro desemprego (DELGADO, 2019, p. 472).

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma lei que vem sendo atualizada ao longo dos anos, por meio de emendas e alterações, para se adequar às novas demandas do mercado de trabalho e às mudanças na legislação brasileira. Por isso, é importante que empregadores e empregados estejam sempre atualizados em relação às disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e das demais normas relacionadas às relações de trabalho.

Dentre elas a: A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) - a reforma trabalhista trouxe algumas mudanças importantes na legislação relacionada às demissões, como a possibilidade de rescisão contratual por acordo entre empregador e empregado e a criação do Termo de Quitação Anual; A Lei nº 8.213/1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social) - essa lei trata dos benefícios previdenciários, incluindo o seguro-desemprego, que é um benefício concedido aos trabalhadores dispensados sem justa causa; A Lei nº 7.998/1990 (Lei do Seguro-Desemprego) - essa lei regulamenta o pagamento do seguro-desemprego aos trabalhadores dispensados sem justa causa; Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização) - essa lei regulamentou a terceirização no país, incluindo as demissões de trabalhadores terceirizados; Lei nº 9.601/1998 (Lei do Trabalho Temporário) - essa lei regulamenta o trabalho temporário no país, incluindo as demissões de trabalhadores temporários.

Além dessas leis, existem outras normas e regulamentações que também impactam o setor demissional, como as convenções coletivas de trabalho e as normas regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego. No que se refere à justa causa, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz um capítulo específico (Capítulo VI - Da Rescisão), que estabelece as hipóteses em que a demissão por justa causa pode ser aplicada e as formalidades que devem ser observadas nesse processo.

Para que a demissão por justa causa seja considerada válida, é necessário que o empregador comprove a ocorrência da conduta prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e que siga as formalidades legais, como a notificação do empregado sobre o motivo da demissão e a garantia do direito à ampla defesa e ao contraditório.

Ainda no que se refere à justa causa, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o empregado demitido por justa causa perde o direito a algumas verbas rescisórias, como o aviso prévio indenizado, as férias proporcionais acrescidas do terço constitucional e o décimo terceiro salário proporcional. Além disso, o empregado não tem direito ao saque do saldo de sua conta no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS),

nem à multa rescisória correspondente a 40% do valor total dos depósitos feitos pelo empregador ao longo do contrato de trabalho.

A mais grave das penas aplicáveis ao obreiro é a dispensa por justa causa. Enfocada por diversos preceitos celetistas, a penalidade conduz à extinção do contrato sob ônus do trabalhador faltoso. Com isso, a pena não somente autoriza o descumprimento do princípio trabalhista geral da continuidade da relação de emprego, como extingue o pacto, negando ao trabalhador quaisquer das verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rompimento do contrato. De par com tudo, lança ainda uma mácula na vida profissional do trabalhador (embora tal mácula não possa ser referida nas anotações da CTPS obreira) (DELGADO, 2019, p. 826).

Nesses casos, o trabalhador perde alguns direitos que teria em caso de demissão sem justa causa, como a multa de 40% sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o aviso prévio indenizado, por exemplo. Esses direitos são concedidos ao trabalhador para protegê-lo de demissões arbitrárias e sem justificativa, o que não é o caso da dispensa por justa causa.

Por essas razões, a demissão por justa causa é considerada a forma mais grave de rescisão do contrato de trabalho e deve ser aplicada somente em casos extremos, nos quais a conduta do empregado coloca em risco a integridade física da empresa ou de seus funcionários, ou compromete de forma grave o desempenho das atividades empresariais.

3.3 DIREITOS DO TRABALHADOR NA DISPENSA COM JUSTA CAUSA

Quando ocorre a demissão por justa causa, o trabalhador perde alguns direitos que teria em caso de demissão sem justa causa. No entanto, ele ainda possui direitos garantidos por lei, que devem ser respeitados pelo empregador. O trabalhador recebe apenas esses direitos na dispensa por justa causa porque nesse tipo de demissão há uma falta grave cometida pelo empregado, o que justifica a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

Presente a justa causa, o trabalhador deixará de receber a parcela proporcional dos direitos ainda não adquiridos e de levantar os depósitos realizados pelo empregador em sua conta vinculada ao FGTS. Ausente, ensejará o percebimento pelo empregado de todas as verbas rescisórias previstas em lei e que são estudadas adiante, no que se denomina dispensa sem justa causa (BASILE, 2019, p.309).

O empregado é responsável pelo seu comportamento no ambiente de trabalho e, em caso de falta grave, a empresa pode optar pela demissão por justa causa. No entanto, mesmo com a dispensa por justa causa, o trabalhador ainda tem direitos que devem ser respeitados

pelo empregador, como o pagamento do saldo de salário, férias proporcionais e vencidas, 13º salário proporcional e o depósito do saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Dentre os direitos do trabalhador na dispensa com justa causa, estão: **Saldo de salário:** o empregado tem direito ao pagamento dos dias trabalhados até a data da demissão; **Férias vencidas e proporcionais:** caso o empregado tenha direito a férias vencidas e/ou proporcionais, ele deve recebê-las; **13º salário proporcional:** o trabalhador tem direito ao décimo terceiro salário proporcional ao tempo trabalhado no ano; **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS):** o empregador deve depositar o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) na conta do trabalhador, incluindo o valor correspondente ao mês da demissão e os valores referentes aos meses anteriores; **Seguro-desemprego:** em caso de demissão sem justa causa, o trabalhador pode ter direito ao seguro-desemprego, desde que preencha os requisitos estabelecidos pela lei.

Além disso, é importante destacar que a dispensa por justa causa pode gerar consequências graves para a carreira do trabalhador, tais como a perda do seguro-desemprego, a impossibilidade de sacar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a dificuldade de conseguir uma nova colocação no mercado de trabalho. Por isso, é fundamental que as empresas sejam cuidadosas na aplicação da justa causa, garantindo que a medida seja adotada apenas nos casos em que ela é realmente justificada.

3.3.1 Parecer do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresenta uma lista exemplificativa das condutas que podem ensejar a demissão por justa causa, como a desídia no desempenho das funções, a embriaguez habitual ou em serviço, a violação de segredo da empresa, a insubordinação, a agressão física, entre outras. “É a dispensa motivada por algum ato do empregado, dentre as hipóteses previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu artigo 482. A justa causa é o efeito decorrente do ato praticado pelo empregado que viola alguma obrigação legal ou contratual” (SALES, 2015, p. 141 a 142).

O artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz as hipóteses em que o empregador pode dispensar o empregado por justa causa. São situações em que o empregado comete faltas graves e que colocam em risco a relação de emprego, prejudicam a empresa ou os demais funcionários.

A justa causa deverá ser prevista na lei, pois seria possível aplicar a regra do Direito Penal e adaptá-la no Direito do Trabalho, no sentido de que não haverá justa causa se não houver previsão na lei. Assim, existem as hipóteses previstas no art. 482 da CLT, como também em outros dispositivos consolidados, v. g., parágrafo único do art. 240 da CLT (MARTINS, 2023, p.1343).

O empregador pode despedir o empregado por justa causa quando este cometer uma das faltas previstas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para a aplicação da justa causa, é necessário que a falta seja grave o suficiente para tornar insustentável a continuação do contrato de trabalho e que o empregador siga um procedimento rigoroso, garantindo o direito de defesa do empregado.

O dispositivo traz 12 hipóteses de justa causa, que são as seguintes: **Ato de improbidade:** quando o empregado age com desonestidade, praticando fraude, roubo, desvio de dinheiro ou bens da empresa, por exemplo; **Incontinência de conduta ou mau procedimento:** quando o empregado adota comportamento impróprio ou ofensivo no ambiente de trabalho, como assédio moral ou sexual, por exemplo; **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:** quando o empregado realiza atividades por conta própria, sem autorização do empregador, e que prejudicam a empresa; **Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena:** quando o empregado é condenado criminalmente, com trânsito em julgado da sentença condenatória; **Desídia no desempenho das respectivas funções:** quando o empregado não cumpre as suas obrigações com diligência e cuidado, prejudicando a empresa; **Embriaguez habitual ou em serviço:** quando o empregado faz uso excessivo de álcool ou de drogas, prejudicando o seu desempenho no trabalho; **Violação de segredo da empresa:** quando o empregado divulga informações confidenciais da empresa para terceiros, prejudicando a empresa; **Ato de indisciplina ou de insubordinação:** quando o empregado desrespeita a hierarquia da empresa ou desobedece a ordens legítimas do empregador; **Abandono de emprego:** quando o empregado falta ao trabalho por mais de 30 dias, sem justificativa ou autorização do empregador; **Ofensas físicas, nas hipóteses previstas em lei:** quando o empregado agride fisicamente outra pessoa no ambiente de trabalho; **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:** quando o empregado agride verbalmente ou difama outra pessoa no ambiente de trabalho; **Prática constante de jogos de azar:** quando o empregado é flagrado jogando jogos de azar no ambiente de trabalho.

Pelo que se verifica, o art. 482 da CLT é taxativo, sendo que somente as faltas tipificadas no referido comando legal serão passíveis da aplicação de justa causa. Não se trata, portanto, de norma meramente exemplificativa, pois há necessidade de ser descrito o tipo para enquadramento da falta cometida pelo empregado. A CLT, contudo, não ofereceu definições das faltas graves, nem seria condizente que o fizesse, pois as definições devem ficar a cargo da doutrina, sendo que a valoração dos atos praticados pelo empregado, com a consequente capitulação legal, irá ser feita pelo Poder Judiciário (MARTINS, 2023, p.1348).

Em caso de dispensa por justa causa, o empregado perde alguns direitos que teria em caso de dispensa sem justa causa, como o aviso prévio indenizado, a multa de 40% sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro-desemprego, por exemplo. No entanto, o empregado ainda tem direito a alguns valores, como o saldo de salário, as férias.

METODOLOGIA

A utilização dos métodos científicos é de suma importância na padronização de dados e informações que resultam no alcance dos objetivos do pesquisador, vez que é o caminho para se alcançar tais resultados denomina-se metodologia científica que leva o pesquisador a transitar pelos caminhos que levam a aprendizagem.

Pensando nessa perspectiva, e sobre o aspecto procedimental, o presente estudo se vale do método lógico-dedutivo e hermenêutico crítico, tendo como metodologia principal a revisão bibliográfica. A finalidade da investigação é precipuamente descritiva, pois pretende contribuir para o debate apresentando o tema a partir de uma perspectiva explicativa. A revisão bibliográfica foi realizada por meio do acesso às seguintes bases de dados e materiais disponíveis e de livre acesso: Scielo, Periódicos Capes, Lexml, Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados, Livros, Doutrinas, Leis e Códigos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema "A problemática da demissão por justa causa à luz do Direito do Trabalho brasileiro" pretendeu discutir os principais aspectos relacionados à demissão por justa causa no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, abordando desde as condições que levam à aplicação da justa causa até os direitos do trabalhador na dispensa por justa causa.

Ao longo da discussão, foi destacada a importância da aplicação criteriosa e justa da justa causa, bem como o respeito aos princípios constitucionais e trabalhistas, como forma de

garantir a proteção aos direitos dos trabalhadores e evitar possíveis abusos por parte dos empregadores. Também foi abordado o papel do diálogo e da negociação na solução de conflitos trabalhistas, visando evitar a aplicação da justa causa e preservar os direitos e interesses das partes envolvidas.

A demissão por justa causa é um tema complexo e que gera muitas discussões no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro. Por um lado, é um direito legítimo do empregador, que pode utilizar essa medida quando o empregado cometer uma falta grave que torne inviável a continuação do contrato de trabalho. Por outro lado, é preciso observar alguns requisitos legais e procedimentais para a aplicação da justa causa, a fim de evitar abusos e garantir o respeito aos direitos trabalhistas.

Dentre os requisitos mais importantes para a aplicação da justa causa, podemos citar a gravidade da falta cometida, a imediatividade da dispensa, a proporcionalidade entre a falta e a punição, a comprovação da falta por meio de provas consistentes e o respeito ao direito de defesa do trabalhador.

Além disso, é importante lembrar que a demissão por justa causa implica na perda de alguns direitos trabalhistas, como o aviso prévio, a multa do FGTS e o acesso ao seguro-desemprego. Por isso, é fundamental que o empregador tome essa medida com responsabilidade e respeito aos direitos do empregado.

Assim, é preciso destacar que, em caso de dúvidas ou irregularidades na aplicação da justa causa, o trabalhador pode buscar orientação junto aos sindicatos, ao Ministério do Trabalho e Emprego ou ao Poder Judiciário, que tem o papel de garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a justiça nas relações de trabalho.

Portanto, é importante destacar que a demissão por justa causa pode ser contestada pelo trabalhador, caso ele se sinta injustiçado ou acredite que não cometeu a falta grave alegada pelo empregador. Nesses casos, o trabalhador pode buscar a revisão da demissão junto aos órgãos competentes, como a Justiça do Trabalho.

Outro ponto relevante é que a aplicação da justa causa deve ser sempre pautada pelo respeito aos princípios constitucionais e trabalhistas, como a dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho, a proteção contra a discriminação e a preservação da saúde e da segurança no ambiente de trabalho.

Para atingir uma compreensão mais ampla sobre o tema da demissão por justa causa no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, foram utilizados diferentes recursos e estratégias, tais como a pesquisa bibliográfica que foram consultados livros, artigos e materiais relacionados ao Direito do Trabalho, especialmente aqueles que tratam da demissão por justa

causa. Também a consulta à legislação, na qual foi feita uma análise detalhada da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente do artigo 482, que trata das hipóteses de demissão por justa causa. e por último uma discussão e reflexão crítica do tema, na qual foi promovida uma discussão crítica sobre o tema, com o objetivo de compreender os diferentes pontos de vista e opiniões a respeito da demissão por justa causa, bem como seus impactos no mundo do trabalho.

Assim é possível avaliar de forma mais informada e consciente as situações em que essa medida é aplicada, tanto do ponto de vista dos empregadores quanto dos trabalhadores. Isso contribui para uma análise mais precisa e justa, levando em consideração os direitos e as garantias previstos na legislação trabalhista brasileira. A partir desses recursos e estratégias, foi possível atingir uma compreensão mais ampla e crítica sobre a problemática da demissão por justa causa à luz do Direito do Trabalho brasileiro.

Por fim, é preciso destacar a importância do diálogo e da negociação entre empregador e empregado na solução de conflitos trabalhistas, evitando assim a aplicação da justa causa e preservando os direitos e interesses de ambas as partes envolvidas.

REFERÊNCIAS

BASILE, C. R. O. **Direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil 1988**. Brasília/DF, Brasil: Senado Federal.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 15.452, de 01 de maio de 1943**. Dispõem sobre o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Dispõem sobre o Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10709394/artigo-482-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Dispõem sobre a Lei do Seguro-Desemprego. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõem sobre a Lei de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Dispõem sobre a Lei da Terceirização. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Dispõem sobre a Reforma Trabalhista. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 02 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõem sobre Lei do Trabalho Temporário. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 02 jun. 2023.

CALVO, A. **Manual de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo, LTr, 2019.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2023.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

MARTINEZ, L. **Direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31ª ed., Cidade: Editora, 2015.

MOURA, M. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ROMAR, C. T. M.; LENZA, P. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

SALES, F. A.; MENDES, M. K. **Direito do trabalho de a a z**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.