

## O CONTRATO DE TRABALHO E A RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

**Sandra Kuwahara<sup>1</sup>, Ronaldo Emerick Moreira<sup>2</sup>**

1 – Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas/FCSA - Universidade do Vale do Paraíba – UNIVAP- Av. Shishima Hifumi, 2911 – Urbanova - CEP 12.244-000 - São José dos Campos - SP  
Rua Profº Francisco Pereira da Silva, 42 – Parque Industrial – CEP 12.237-140 – São José dos Campos – SP – Brasil

e-mail<sup>1</sup>: [sandra@greenpow.com.br](mailto:sandra@greenpow.com.br)

2 – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento – IP&D, Universidade do Vale do Paraíba. Av. Shishima Hifumi, 2911 – Urbanova 12.244-000 – São José dos Campos – SP – Brasil.

e-mail<sup>2</sup>: [ronaldo@univap.br](mailto:ronaldo@univap.br)

**Palavras-Chave:** "Contrato de Trabalho", demissão por justa causa, verbas rescisórias, princípio da proteção do empregado.

**Área do Conhecimento:** VI – Ciências Sociais Aplicadas.

**Resumo** – O tema se limita a possibilidade de se rever o instituto da justa causa, a qual vem sendo utilizada de maneira arbitrária, apontando, no presente trabalho, os casos em que a mesma deve ser aplicada com justiça e adequação, visando a proteção do empregado em tempos de atuais índices de desemprego, e as verbas devidas ao trabalhador nesta situação. Os princípios são as fontes básicas aplicáveis em todo ordenamento jurídico, inspirado na sua formação e também na sua aplicação. No ramo do Direito do Trabalho não poderia ser diferente, visto que os princípios estão presentes em sua formação e na aplicação de suas normas, isto porque todo conteúdo, quer seja filosófico ou científico, pressupõe existência de princípios. No presente trabalho, será abordado o princípio da proteção contra despedida arbitrária do trabalhador, apontando as hipóteses em que tal situação pode ocorrer.

### Introdução

O presente trabalho tem por finalidade analisar o princípio da proteção como elemento de constituição do Direito do Trabalho. O estudo demonstra os fundamentos jurídicos sobre os princípios do direito; delimitando o princípio especial da proteção, apresentando um panorama do Direito do Trabalho na realidade brasileira. Será abordado o princípio da proteção relacionado a questão da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, referindo-se a forma como a mesma deve ser aplicada, ou seja, com moderação e verdadeira necessidade do empregador, restringindo que tal punição, (principalmente financeira à rescisão do empregador) somente seja aplicada em casos de verdadeira relevância, para que tal medida não fosse utilizada para dirimir perseguições sem o verdadeiro sentido, não sendo aplicada em pequenos atos faltosos. Será feita, em um primeiro plano, uma abordagem sucinta sobre o conceito de Contrato de Trabalho, as formas de extinção do mesmo, fazendo uma breve menção sobre a rescisão sem justa causa e, finalmente, a rescisão por justa causa, sendo esta última o tema central da presente pesquisa, caracterizando e limitando a justa causa como forma de proteção ao empregado em tempos de atuais índices de desemprego, citando o artigo 482 da Consolidação das Leis do

Trabalho (CLT), o qual menciona o rol de situações que constituem a justa causa, sendo certo que o fato que irá deflagrar a demissão por esse motivo não deve extravasar os contornos nela definidos, e as verbas devidas ao trabalhador nesta situação. Far-se-á uma breve menção dos fatos mencionados no rol do citado artigo, restringindo-se, porém, a uma das causas. Espera-se que o presente trabalho, o qual não visa exaurir o tema, possa expor que, através do contrato de trabalho, a gravidade seja avaliada com proporcionalidade, evitando excesso de punição, poupando-se tanto o empregado, quanto o empregador, evitando-se desgastes maiores e mostrando que o instituto deva ser utilizado em sua real finalidade.

### Capítulo I – Contrato de Trabalho

#### I.1. Conceito de Contrato de Trabalho

Não se pode olvidar que o trabalho é o fator por excelência de todo o sistema produtivo, é a mola-mestra que impulsiona a sociedade, e, por isso, foi inserida no art. 170 *caput* e inc. VIII da Constituição Federal, que estabelece a valorização do trabalho humano na ordem econômica da sociedade, passando necessariamente por uma relação de

trabalho firmada entre o empregador e o empregado:

“A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...) VIII – busca do pleno emprego”

As relações jurídicas envolvendo o trabalho, ou seja, forma como se dão as obrigações positivas e negativas entre empregado e empregador possuem base eminentemente contratual, conforme se verifica analisando o art. 442 *caput* da Consolidação das Leis do Trabalho: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” A concepção jurídica contratual começou a tomar corpo na segunda metade do século XIX, tomando um espaço que gradativamente passou a influenciar relações imobiliárias, relações de usuários do serviço público, consumidores, mutuários e trabalhadores.

## Capítulo II – Causas de Extinção do Contrato de Trabalho

A relação de emprego finda por causas involuntárias ou por ato de vontade.

Com relação às causas alheias à vontade do empregador ou do empregado encontra-se, referente à pessoa do empregado, a sua morte, demência ou prisão prolongada; já em relação ao empregador pessoa física, também sua morte pode acarretar a extinção da atividade explorada.

Muito mais freqüente, porém, é o término do contrato por ato de vontade, quer bilateral, como ocorre nos ajustes a termo prefixado, como por exemplo, os chamados contratos de experiência quando devidamente cumpridos, e nos acordos para rescisão; ou ainda, por ato unilateral do empregado ou empregador.

### II.1. Demissão por Justa Causa

A justa causa se constitui, basicamente 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. Na prática as expressões “justa causa” e “falta grave” são utilizadas como sinônimas, mas, de acordo com a lei, “falta grave” é a justa causa, que, por sua repetição ou natureza, represente séria violação dos deveres do trabalhador, autorizando o despedimento do empregado estável. Segundo a doutrina, a enumeração das justas causas,

encontradas nos arts. 482 e 483 da CLT é taxativa, porém existem outros textos de lei, na mesma Consolidação, como os arts. 508 (bancários), 240, parágrafo único (ferroviários), e 432 § 2º (menores), bem como em leis esparsas, que se referem a outras justas causas. O entendimento é de que, por sua generalidade, as figuras das justas causas arroladas nos arts. 482 e 483 compreendem as consignadas em outros textos.<sup>1</sup> Nem todo ato faltoso caracteriza a justa causa, sendo freqüentemente utilizados três requisitos para que a infração venha a constituir justa causa para o despedimento:

I – Gravidade: neste requisito, toma-se por princípio que, por uma questão de justiça, as faltas mais leves devem ser punidas com penas mais leves, como advertências (verbais ou escritas) e as suspensões disciplinares, reservando-se a punição máxima do despedimento às infrações mais graves, para que não seja caracterizada a desproporcionalidade do ato faltoso e sua correspondente punição, assumindo dois aspectos: rigor excessivo ou benevolência da punição. Nesse diapasão, preleciona Wagner D. Gigilio que tal aspecto deve ser avaliado objetivamente “considerando-se os fatos e as circunstâncias que envolveram a sua prática, e subjetivamente, considerando-se a personalidade do faltoso, seus antecedentes, grau de cultura, etc.”<sup>2</sup>

II – Atualidade: O ato que deu ensejo ao despedimento deve ser atual, isto é, recente. Não se exige, porém, que a reação seja instantânea, mas apenas que a punição ocorra logo após o conhecimento da infração por aquele que tenha poderes para dar cumprimento à penalidade, o que não afasta o decurso de tempo razoável para reflexão e apuração, variável com a complexidade da empresa.

III – Relação causa e efeito (nexo etiológico): A prática faltosa produz como efeito a rescisão do contrato de trabalho, se outro foi o motivo determinante do despedimento do empregado, como por exemplo, dificuldades econômicas da empresa, aproveitando-se o empregador de uma falta praticada, conclui-se que esta não tinha gravidade suficiente para deflagrar a rescisão contratual, não tendo havido, portanto, uma relação de causa-efeito entre a infração e o despedimento. O fato deve ser efetivamente o determinante da rescisão.

<sup>1</sup> GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. – 7ª ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2000, p. 47.

<sup>2</sup> GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. *Op. Cit.*, p. 48

Portanto, segundo o art. 482 da Consolidação da Leis do Trabalho:

“Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática. Devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.”

## II.2. Conceito das verbas devidas ao empregado demitido (Verbas Rescisórias)

A doutrina e jurisprudência não pacificaram a questão. Desta forma, pode-se entender o conceito em sentido restrito, ou em sentido amplo:

*Sentido restrito* – aquilo que é devido ao empregado uma vez rompido o vínculo contratual, apenas em decorrência da rescisão, tendo-se por exemplos o saldo de salários, o aviso prévio, as férias vencidas e proporcionais de um terço, a gratificação natalina, a indenização por tempo de serviço(arts.477, 478 479 da CLT) a indenização adicional do art. 9º da lei 7238/84, indenização do art. 479 da CLT,

indenização de 20 ou 40% sobre os depósitos do FGTS(porque decorre da dispensa de trabalhador).

*Sentido amplo* - Abrange além dos direitos devidos na rescisão contratual todos os outros a que o empregado teria direito a receber do empregador durante toda período laboral, ou seja, também seriam devidos por exemplo, horas extras, adicional de insalubridade, adicional noturno além dos já citados.

Entende-se reconhecer por certo serem devidos como verbas rescisórias todos os direitos do empregado durante o pacto laboral.

## II.3. Princípio da proteção da relação empregatícia

A relação desequilibrada entre o empregador, sujeito que produz critérios para o contrato de trabalho e o empregado, que fica condicionado a aceitar o modelo contratual que lhe é imposto, é de onde emerge o conceito protetivo do Direito do Trabalho, pois influencia a lógica de como atuar enquanto direito.

No direito comum há uma constante preocupação em assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes; já no Direito do Trabalho a preocupação central é a de proteger uma das partes com o objetivo de mediante essa proteção, alcançar uma igualdade substancial verdadeira entre as mesmas.

Nesse sentido, Américo Plá Rodrigues comentando sobre a atuação do princípio protetor afirma que "orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo prefacial a uma das partes: o trabalhador."<sup>3</sup>

A título de exemplo, em relação ao constrangimento imaginemos que o empregador estabelece jornada de trabalho superior às 08 horas legais. Obviamente o trabalhador não poderá se furtar desta prestação de trabalho, mesmo que seja devidamente remunerada, pois uma manifestação deste trabalhador no sentido de que só iria cumprir a jornada legal descrito no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho pode, em realidade, provocar a perda do posto de trabalho. É inegável que no Direito do Trabalho há um valor finalístico que ele se propõe, pois sem dúvida a proteção ao trabalhador é valor que norteia o Direito do Trabalho que tem como objetivo final a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem sócio-econômica. Todos os argumentos já apresentados dão conta que um dos princípios fundamentais do

<sup>3</sup> RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*, 2000, p.34

Direito do Trabalho é o da proteção, o mais relevante e mais geral, dele constituindo a causa e fim do Direito do Trabalho. Como já foi afirmado, o princípio da proteção esta ligado a própria razão de ser do Direito do Trabalho, o qual surge da desigualdade existente entre empregado e empregador.

### Conclusões

A finalidade específica do art. 482 da CLT é justamente proteger o vínculo empregatício estabelecido entre empregado e empregador, baseando-se no princípio da proteção ao trabalhador. As causas de demissão por justa causa devem ser utilizadas exatamente nos casos descritos no rol do mencionado artigo, já que a justa causa é uma infração ou ato faltoso grave, praticado por uma das partes que autoriza a rescindir o contrato de trabalho sem nenhum tipo de ônus ao denunciante. Deve-se ter em mente que nem todo

ato faltoso caracteriza justa causa, por isso se deve estar atento para o fato de o empregador utilizar-se desse “pretexto” para demitir um funcionário injustamente.

### Referências

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 26ª ed. rev. e ampl. por Eduardo Carrion – São Paulo: Saraiva, 2001.

GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 7ª ed. rev. e atual. – São Paulo: Saraiva, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 1998.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*, 2000.