

CONTRATO DE TRABALHO: CAUSAS TERMINATIVAS

Gustavo Henrique Pereira Gusmão

Acadêmico do 3º ano do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Três Lagoas/MS – AEMS

Zenir Aparecida Oliveira de Assunção

Acadêmica do 3º ano do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Três Lagoas/MS – AEMS

Larissa Satie Fuzishima Komuro

Mestre em Direito Constitucional. Docente nas Faculdades Integradas de Três Lagoas/MS – AEMS

Lidiane Alves Rodrigues Martins

Especialista em Direito. Docente nas Faculdades Integradas de Três Lagoas/MS – AEMS

RESUMO

O presente artigo trata sobre as causas terminativas do contrato de trabalho, em especial aquelas relacionadas à vontade das partes e também as relacionadas ao não cumprimento das obrigações contratuais.

PALAVRAS-CHAVE: Contrato de Trabalho; Rescisão Trabalhista; Término Emprego.

INTRODUÇÃO

Um dos temas mais importantes no Direito do Trabalho vem a ser as formas de rescisão do contrato de trabalho, atualmente presenciamos que a população começou a se interessar mais sobre seus direitos diante da relação de emprego, porém ainda tomamos conhecimento de muitas vezes pessoas que deixaram de ter seus direitos garantidos por desconhecimento dos mesmos. Com o presente artigo, procura-se dispor e explicar sobre as formas de rescisão do contrato de trabalho, as garantias e deveres de ambas as partes, empregador e empregado, tomando por base o Curso de Direito do Trabalho, de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante.

1 CONCEITO

O contrato de trabalho pode vir a ter um fim relacionado com algumas causas, sendo estas por vontade das partes, como o pedido de demissão, acordo mútuo ou dispensa imotivada, pelas obrigações contratuais, como a dispensa motivada, a rescisão indireta e a culpa recíproca e também por causas supervenientes, como a morte do empregado, morte do empregador como pessoa física, força maior, entre outras.

2 TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABALHO POR VONTADE DAS PARTES

2.1 PEDIDO DE DEMISSÃO

Para Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 352), a demissão é a comunicação efetuada pelo empregado ao empregador declarando que não mais deseja prosseguir com a relação de emprego.

O pedido de demissão por parte do empregado vem a ser um ato unilateral que independe da concordância do empregador. O empregado que pede demissão deve cumprir o aviso prévio, conforme previsto no artigo 7º, XXI, CF. Dispõe o Artigo 487, da CLT que “Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.”.

Ressaltando a lei, que a falta de aviso prévio advindo do empregador, ocasiona o direito do empregado de perceber os salários correspondentes ao período do aviso e no caso de empregado faltando com aviso prévio garante o direito ao empregador de descontar os salários correspondentes ao prazo que deveria ser informada.

O empregado que pede demissão tem garantido o direito de receber o saldo de salário, décimo-terceiro salário, férias vencidas e proporcionais, conforme constante nas Sumulas nº 171 e 261 do TST, com o devido acréscimo de um terço, porém perde o direito à indenização de 40% (verificada nos casos de demissão por parte do empregador) sobre o saldo do FGTS e as parcelas do seguro desemprego.

2.2 DISPENSA DO EMPREGADO

A dispensa do empregado é um tema de grande importância para o Direito do Trabalho, sabendo-se que tal ato vem a ter como uma de suas principais consequências, afetar economicamente o empregado, sua família e seus dependentes, devido à dimensão alimentar que o salário tem, influenciando sobre a subsistência da pessoa, o que pode vir a ocasionar dificuldades sociais.

A “Dispensa é a ruptura do contrato de trabalho por ato unilateral e imediato do empregador, independente da vontade do empregado” (NASCIMENTO, Amauri Mascavo, 2008, p. 782).

Na dispensa, o que vemos é a vontade do empregado sendo deixada de lado, sendo apenas um ato de vontade unilateral, pelo qual o empregador coloca fim ao vínculo empregatício. A dispensa por parte do empregador subdivide-se em dispensa arbitrária, dispensa do empregado sem justa causa e dispensa coletiva.

2.2.1 DISPENSA ARBITRÁRIA

A dispensa arbitrária é basicamente a dispensa imotivada, aquela que, nos termos da CLT, com base na garantia concedida ao empregado da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), determina em seu artigo 165, ocorra em função de motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Segundo Valentin Carrion (Comentário à Consolidação das Leis do Trabalho, p. 345), citado por Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 352), “o despedimento arbitrário é aquele que não se fundamenta: a) em sérias razões de interesse objetivo da empresa ou b) na atitude ilícita do empregado, ao descumprir seus deveres funcionais (justa causa)”.

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso I, determina o direito social do trabalhador a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária, que nos termos de lei complementar, que preveja indenização compensatória, dentre outros direitos. Como existe a falta da existência de uma legislação complementar, cabe essa proteção ficar limitada à multa dos 40% sobre os depósitos fundiários, disposta no Artigo 10, I, da ADCT.

2.2.2 DISPENSA DO EMPREGADO SEM JUSTA CAUSA

A dispensa sem justa causa é aquela ocorrida quando a extinção do contrato de trabalho se dá por vontade e iniciativa do empregador, sem apontar os motivos dados como justa causa, porém deve ser fundada em motivo financeiro, técnico ou econômico.

Assim como a dispensa arbitrária, a dispensa sem justa causa encontra-se protegida pelo artigo 7º, I, da CF, na falta da lei complementar que regule a indenização compensatória e outros direitos garantidos no artigo supracitado, utiliza-se o disposto no artigo 18 e parágrafo primeiro, da Lei 8.036/90, que dispõe o seguinte:

Artigo 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Nos casos de dispensa sem justa causa,

O empregado fará jus ao recebimento do saldo do salário; aviso-prévio; férias vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço constitucional; décimo-terceiro salário, liberação do fundo de garantia; multa de 40% e entrega das guias do seguro-desemprego. Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 355).

Portanto, nota-se uma proteção do trabalhador quando despedido sem justa causa.

2.3 DISPENSA COLETIVA

A dispensa coletiva tem como objetivo principal, a redução definitiva do quadro de empregados da empresa, é entendida como o término de um contrato de trabalho, que se deu por vontade e ato unilateral do empregador, ocasionando na

dispensa concomitante de vários trabalhadores, porém ocasionar posteriormente a substituição desses empregados dispensados:

De acordo com sua motivação, podemos classificar a dispensa coletiva como decorrência de: (a) força maior – é o caso da extinção da empresa ou de um dos seus estabelecimentos; (b) aspecto tecnológico – a inclusão de novas tecnologias à atividade econômica, a qual gera a redução da mão de obra adotada na produção; (c) elemento econômico – problemas financeiros que levam a diminuição da produção e consequente necessidade da dispensa de empregados; (d) organização de trabalho – a empresa, por adotar novos mecanismos de rotinas de trabalho, produção e utilização da força de trabalho, tem a necessidade de redução de postos de trabalho. (Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 357)

Não devemos, entanto, confundir a dispensa coletiva com a dispensa plúrima individual, pois na segunda, o empregador, ao despedir, tem a intenção de substituir a mão de obra que foi dispensada. Não se pode também, caracterizar a dispensa coletiva pela quantidade de empregados dispensados, considerando que o intuito do empregador é em reduzir o volume da mão de obra.

Na ordem jurídica nacional não vemos nenhum regramento específico que estabeleça as normas quanto à dispensa coletiva, porém o TST entende que a negociação coletiva é substancial para a dispensa em massa dos trabalhadores.

A dispensa coletiva, quando efetuada sem critérios prévios da negociação coletiva, pode levar a nulificação das dispensas ocorridas, ocasionando na reintegração dos empregados dispensados. Deve ser realizada, a dispensa, pela realização de negociação coletiva prévia, caso contrário pode vir a ferir uma série de valores e princípios, sendo eles:

(a) a boa-fé contratual objetiva, visto que sua adoção revela falta de lealdade e transparência quanto aos reais motivos da dispensa coletiva; (b) a função social do contrato, na medida em que os seres coletivos, no trato das relações coletivas, devem adotar o primado da solidariedade (artigo 3º, I, CF); (c) justiça social, (artigo 170, caput, CF); (d) dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, CF) (Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 358).

A dispensa coletiva deve então seguir os critérios acima elencados para que seja válida.

2.4 POR ACORDO MÚTUO DAS PARTES

A dispensa por acordo mútuo das partes ocorre quando ambos, empregado e empregador, resolvem por fim ao contrato de trabalho, por meio do distrato, quando discutem suas condições.

Nesse caso, entram em um acordo onde negociam as verbas trabalhistas que deverão ser pagas, porém não se pode negociar e transacionar os salários e a remuneração de férias, e o fundo de garantia, consoante artigo 20, Lei nº 8036/90, o fundo de garantia não pode vir a ser levantado.

Quando empregador e empregado incidirem em culpa recíproca, também pode ser rescindido o contrato, conforme descrito por Amauri Mascavo Nascimento.

Na culpa recíproca ambos concorrem para a ruptura. A jurisprudência resumida na STST n. 14 dispõe que conhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (CLT, artigo 484), o empregado tem direito a 50% do valor do aviso prévio, do 13º salário e das férias proporcionais. O pagamento direto do acréscimo devido pelo empregador sobre o valor dos depósitos do Fundo de Garantia é reduzido pela metade. (NASCIMENTO, Amauri Mascavo, 2008, p. 780).

Mesmo nos casos da culpa recíproca, pode se verificar que o empregador mantém alguma vantagem quando rescindido o contrato.

3 TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABALHO POR NÃO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS

3.1 DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA

3.1.1 ASPECTOS GERAIS DA JUSTA CAUSA

A dispensa por justa causa é em poucas palavras o término do contrato, possuindo como causa a irregularidade cometida pelo empregado. Nos casos em que ocorra tal dispensa, cabe ao empregador pagar o saldo de salário restante e as férias vencidas acrescidas de um terço.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 359), “a dispensa por justa causa é o termino do contrato, tendo como motivo a falta cometida pelo empregado”.

Na modalidade de dispensa supracitada, o ônus da prova quanto a existência de justa causa pode acarretar na dispensa do empregado é de responsabilidade do empregador, conforme Artigo 818, CLT, “A prova das alegações

incumbe à parte que as fizer” e Artigo 333, II, CPC, “O ônus da prova incumbe: II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor”.

3.1.2 ELEMENTOS E HIPÓTESE LEGAIS DA JUSTA CAUSA

Vemos que os elementos da justa causa podem ser subjetivos e objetivos. Como elemento subjetivo vê que é aquele relativo à culpa *lato sensu*, sendo a negligência, imprudência, imperícia ou dolo, do empregado.

Os elementos objetivos, como elencados, são os seguintes:

- a) previsão legal: a figura da justa causa deve estar prevista em lei;
- b) gravidade da falta: o fato deve ser grave para justificar o término. A confiança deve ficar abalada com a ação ou omissão do empregado;
- c) causalidade: deve haver nexo de causa e efeito entre o fato e a medida disciplinar;
- d) imediatividade: o fato deve ser contemporâneo à medida aplicada à dispensa por justa causa (atualidade). Em caso contrário, pode haver o que se intitula de perdão tácito. Há situações que não caracterizam o perdão tácito, mesmo diante da demora na dispensa por justa causa.
- e) proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição: a medida punitiva há de ser coerente com a atitude ou fato. Em não havendo razoabilidade, possui o empregado o direito de discutir em juízo, o excesso desta penalidade, pleiteando seu cancelamento.
- f) ausência de punição anterior: o empregado não pode ser punido duas vezes pelo mesmo falta, já que a doutrina repudia o *bis in idem*. (Jorge Neto e Cavalcante 2015, p. 361).

Além dos elementos mencionados, com relação à justa causa, existem outros elementos a ser observados. A comunicação da justa causa pode ser por escrito ou não. Não pode ser inserido na CTPS do empregado, o motivo causador da rescisão. A justa causa pode vir a ser praticada dentro ou fora da empresa. As hipóteses legais da justa causa são as elencadas no artigo 482 da CLT.

3.1.3 IMPROBIDADE

A improbidade pode vir a ser entendida em vários aspectos, porém nos casos de contrato de trabalho, entende-se, segundo Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 362), “pela prática de um ato lesivo ao patrimônio da empresa ou de terceiro interligado com o trabalho”, como por exemplo, temos o furto, roubo, falsificação de documentos para recebimento de horas extras etc.

3.1.4 INCONTINENCIA DE CONDUTA

A incontinência de conduta retrata o comportamento irregular, no sentido da moral sexual, do empregador. Como exemplos, temos o assédio sexual; o mantimento de relações sexuais no local de trabalho.

Ressaltando o assédio sexual, temos que é o comportamento humano com intenção de ter o prazer sexual, seja por meio de gestos, palavras ou emprego de violência. Os elementos do assédio sexual são:

(a) sujeitos – o assediador, quem pratica a atitude de constrangimento; o assediado, a vítima, que recebe a conduta; (b) conduta de natureza sexual reprovável, ou seja, todo e qualquer ato em que não se visualiza nenhuma possibilidade de negativa por parte da vítima. Normalmente essa conduta se concretiza em uma ameaça, seja de retaliação, de perseguição ou de eventual violência; (c) que a conduta seja rejeitada pela vítima. (Jorge Neto e Cavalcante, 2015, p. 362).

Portanto para que seja concretizada a conduta, deve a mesma ser rejeitada pela vítima.

3.1.5 MAU PROCEDIMENTO

O mau procedimento entende-se por todo aquele comportamento incompatível do empregado com as regras da vida em uma sociedade, todos os atos faltosos do empregado que não possam ser tipificados nas hipóteses do artigo 482 da CLT será denominado como mau procedimento. Como exemplo, temos o uso de entorpecentes, adulteração de documentos etc.

3.1.6 NEGOCIAÇÃO HABITUAL

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 364), “negociação habitual ocorre quando o empregado realiza atos de comércio, sem permissão do empregador e de forma habitual”.

Para ocasionar justa causa, a negociação habitual deve causar a concorrência desleal ou inadequado exercício de atividade comercial.

Não incorre em negociação habitual o empregado que tem dois empregos, desde que tal ato não resulte prejuízo a nenhum dos empregadores.

3.1.7 CONDENAÇÃO CRIMINAL

Nos casos de condenação criminal, apenas pode ser levada em conta para justificar a justa causa, a decisão que foi transitada em julgado. O ação penal em fase de recurso ou se concedido o *sursis*, não justifica a justa causa.

A condenação criminal para ter validade como justa causa deve ter relação com fatos externos ao contrato de trabalho, devido que se por fatos advindos do contrato de trabalho, cabem outra hipóteses contidas no artigo 482 da CLT, sem necessidade da espera do deferimento da ação penal.

3.1.8 DESÍDIA

Para Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 364), “a desídia ocorre quando o empregado é negligente no serviço ou no cumprimento de suas tarefas. O empregado executa suas funções com preguiça, má vontade, displicência, desleixo etc.”.

O empregado deve ser reincidente nas situações de desídia, após sofrer outras punições como a advertência, e posteriormente a suspensão, cabe a justa causa.

3.1.9 EMBRIAGUEZ

Conforme alínea f do artigo 482, da CLT, a embriaguez justificadora de dispensa por justa causa pode ser tanto habitual como em serviço.

A embriaguez em serviço é a que acontece no local da prestação de serviços, não se exigindo, porém, a sua reiteração para fins de caracterização.

A embriaguez habitual é a que se dá sem qualquer relação com o contrato de trabalho. Exige-se a habitualidade. Atualmente, a embriaguez habitual (considerada com dependência química) não há de vista como uma simples justa causa.

O empregado que se apresenta embriagado em serviço não é um trabalhador que praticou deliberadamente uma justa causa. Trata-se de uma pessoa doente e que merece ser tratada. Diante do quadro clínico da dependência e de sua reiteração, o empregado há de ser encaminhado à Previdência Social. O contrato deverá ficar suspenso enquanto procede aos seus tratamentos para a cura definitiva da dependência. (Jorge Neto e Cavalcante 2015, p. 364).

Portanto, notamos que a embriaguez não precisa necessariamente ser aquela praticada durante a prestação de serviços.

3.1.10 VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA

A violação de segredo da empresa pode ser caracterizada a partir da divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial, enfim, tudo aquilo que é de conhecimento exclusivo da empresa e não possa ser levado a conhecimento de terceiro, podendo causar prejuízo direto ou indireto à empresa.

Ressalvando que para a lei, não existe a necessidade de o prejuízo ser comprovado, apenas o ato de divulgar sem autorização de algum segredo da empresa enseja a justa causa.

3.1.11 INDISCIPLINA E SUBORDINAÇÃO

A indisciplina entende-se pelo não cumprimento de ordens gerais de serviço, porém a insubordinação revela a não observância de ordens pessoais dadas pelo empregador por parte do trabalhador.

Para exemplificar temos: o empregado que geralmente fuma em local proibido comete a indisciplina. O empregado que está fumando em local proibido e não apaga o cigarro quando solicitado pelo superior, comete a justa causa de insubordinação.

3.1.12 ABANDONO DE EMPREGO

Segundo Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 366), “o abandono de emprego é configurado pela ausência do empregado ao serviço com o animo de não mais laborar”.

O ato de abandono de emprego possui dois elementos, sendo eles o decurso de um período de ausência, fixado pela jurisprudência em 30 dias, conforme sumulas numero 32 e 62 do TST, e a vontade do empregado de não seguir mais com o contrato de trabalho. Porém pode ser verificado tempo inferior à 30 dias para

a caracterização do abandono de emprego, desde que haja a ausência e o animo em se desligar da empresa.

O empregador deve buscar, nos casos de abandono, encontrar seu empregado, enviando correspondência, ou telegrama à residência do empregado, requisitando seu comparecimento no serviço, visto que o ônus da prova do término do contrato de trabalho por abandono é do empregador, de acordo com o princípio da continuidade da relação de emprego.

3.1.13 ATO LESIVO À HONRA E À BOA FAMA

Os atos lesivos à honra e à boa fama são os atos de calúnia, injúria ou difamação, para caracterizar a justa causa devem ser praticados contra empregador, superior hierárquico ou qualquer outra pessoa, desde que sejam praticados nas dependências da empresa ou no local onde o empregado execute suas funções. Ressalva-se que nos casos de legítima defesa própria ou de outrem fica elidida a justa causa.

Para Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 367), “na análise da justa causa por ato lesivo à honra e à boa fama, o juiz deverá avaliar a intenção do empregado, o ambiente de trabalho, além da sua escolaridade e a gravidade dos fatos imputados”.

3.1.14 OFENSA FÍSICA

A ofensa física para caracterizar a justa causa não necessita da concretização da lesão corporal, apenas o ato violento em si, como um empurrão ou um murro, devendo ocorrer nas dependências da empresa ou no local onde o empregado exerce suas atividades, podendo ser praticada contra qualquer pessoa.

3.1.15 PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR

A justa causa devida a prática de jogos de azar ocorre apenas nos casos em que a mesma é constante. Para Jorge Neto e Cavalcante (2015, p. 367), “o elemento pecuniário é importante na caracterização da justa causa. Pode ser caracterizada por meio de carteados, corridas de cavalo [...]”.

CONSIDERAÇÕES

São varias as causas terminativas do contrato de trabalho, podendo as causas ter relação com a vontade das partes, obrigações contratuais ou por causas supervenientes, observa-se que ambas as partes, empregado e empregador, em certas ocasiões são protegidas na relação de termino de contrato de trabalho, interessante verificar as inúmeras formas e previsões legais referentes ao tema, que ainda abrange discussões futuras.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, Distrito Federal, Senado, 1988.

_____. Consolidação das leis do trabalho. Decreto – **lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943.

_____. lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. **Curso de Direito do Trabalho**. Terceira edição. São Paulo: Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 23ª ed. Editora Saraiva, 2008.