

JUSTA CAUSA TRABALHISTA – UM ESTUDO DOS MOTIVOS E DIREITOS

Marcia Nogueira da Silva Santos¹
Abraham Lincoln de Barros Ferreira²

RESUMO

Visa o presente artigo falar sobre “Justa Causa Trabalhista – um estudo dos motivos e direitos”. O objeto principal, portanto, é conhecer e discutir as causas que ensejam este tipo de dispensa, e os direitos de ambas as partes em se encontrando nestas situações. Sabe-se que mudanças significativas aconteceram recentemente no meio trabalhista, mas as questões que se relacionam com a dispensa do trabalhador nesta situação não houve alteração. Por isto, e mesmo que sejam questões já bem conhecidas do mundo do direito trabalhista, busca-se trazer amparos legais e doutrinários para discutir as questões que envolvem o tema, amparando nas previsões da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como nas melhores doutrinas trabalhistas, tais como Valentim Carrion, Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, dentre outros que são mestres no assunto que busca se debater aqui.

Palavras-chave: Justa Causa Trabalhista. Motivos e Direitos. Consolidação das Leis do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Falar de direitos trabalhistas é conhecer do próprio direito, uma vez que todos são, estão ou estiveram um dia na condição de empregado. E conhecer melhor sobre as questões que envolvem a dispensa de um funcionário é de extrema importância.

Por isto busca-se aqui trazer breves e esclarecedoras inserções legais e doutrinárias sobre a Justa Causa Trabalhista, apontando as causas motivadoras desta dispensa e os direitos das partes envolvidas no contrato de trabalho, quais sejam, empregado e empregador.

Buscando atingir os objetivos gerais e específicos propostos no Projeto de Pesquisa, o amparo será nas observações doutrinárias trabalhista para enriquecer o conhecimento sobre as causas e direitos dispostos em uma questão onde se aplica a justa causa.

¹UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno (a) da disciplina TCC II, turma DIR 131 CN. E-mail – mrvnogueira@gmail.com.

²UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista, Orientador (a). E-mail - lincolnferreira10@hotmail.com.

2 DA JUSTA CAUSA

A Justa Causa é direito previsto na CLT, com situações enumeradas nos artigo 482, e se caracteriza, segundo entendimento de Almeida:

Pela falta grave cometida pelo empregado impeditiva da continuidade de relação de emprego. A falta pode ser cometida por ato único, grave o suficiente para romper o contrato, ou por atos que, sucessivos, caracterizam um comprometimento grave (ALMEIDA, 2008, p. 100).

Martins (2015, p. 372) diz acerca da Justa Causa que:

O empregador poderá dispensar o empregado que comete falta grave, ou seja, com justa causa. A justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício (MARTINS, 2015, p. 372).

Compreende-se que a justa causa, quando se tratando de um término de contrato de trabalho é a dispensa decorrente de ato grave, que praticando o empregado, enseja direito ao empregador de lhe dar a dispensa, isentando-se em quitar determinadas verbas trabalhistas, tais como, FGTS (que ficará restrito em conta específica junto à CEF), a quota proporcional do 13º salário e férias proporcionais, o aviso prévio.

Jorge Neto e Cavalcante ponderam ainda “a justa causa enseja a ruptura da confiança, passando a existir a justificativa para a rescisão contratual” (2004, p. 633).

Importante conhecer que existem duas partes da rescisão por justa causa, onde, quando é oferecida do empregador ao empregado usa-se a nomenclatura de Dispensa por Justa Causa (CLT, art. 482), quando ela é ofertada do empregado ao empregador usa-se “dispensa indireta” (CLT, art. 483).

A dispensa por justa causa ou a dispensa indireta ocorrem, portanto, quando uma das partes deixou de cumprir obrigações contratuais, tidas por indispensáveis, ou ainda se cometeram falta grave à outra parte, como se verá discutido a seguir.

Importante saber que a legislação trabalhista (CLT) quando trata da Justa Causa imputa necessidade da caracterização de uma Falta Grave.

Quanto a conceituação do termo justa causa, a doutrina se encarregou de esclarecer, o que será bem esclarecido a seguir..

O termo falta grave é uma constante dos artigos 453, § único, 240, 492, 493, 543, § 3º e na Súmula 403 do STF. Do que se pode compreender falta grave importa em “engano, falha, defeito ou infração, grave no sentido de ser importante, intensa ou grande (GIGLIO, 1992).

Já o termo justa causa “vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício” (MARTINS, 2015, p. 370).

Pode se afirmar, portanto, que são condutas cometidas pelo empregado, que, se tipificadas em lei, podem ensejar a dispensa do empregado, punindo-o com a rescisão de contrato, onde este deixa de receber algumas verbas específicas do contrato de trabalho.

2.1 Das Previsões da CLT sobre as Faltas Graves Ensejadoras da Justa Causa

São motivos que ensejam a justa causa (do empregador ao empregado), tipificadas como faltas graves:

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.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 1943).

a. Ato de Improbidade:

A palavra 'probo' vem de honesto, improbo, portanto, aquele que cometeu ato de desonestidade, mau-caráter. No que a jurisprudência esclarece:

Justa Causa – Improbidade. Comete ato de improbidade empregado que apresenta atestado médico que contém apenas abono de um dia de falta, mas foi adulterado para mais dias (TRT 2ª Região. Ac. Nº 20040506783 (RO). Rel. Sérgio Pinto Martins. Publ.05.10.2004) (RONDONIA, 2004).

Ser desonesto no ambiente de trabalho significa além do que foi subentendido pela jurisprudência, aquele ato que demonstra que o trabalhador não agiu com as devidas responsabilidades ética em suas ações profissionais.

Um ato de apresentar falso atestado médico ou a adulteração de sua forma, importa em reconhecer que o trabalhador não age com probidade.

No âmbito do administração pública a Lei nº 8.429/1992 trata da questão da improbidade cometida contra o poder público, prevendo em seu art. 1º as ações e penalidade a serem impostas:

Art. 1º Os atos de improbidade praticados por qualquer agente público, servidor ou não, contra a administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Municípios, de Território, de empresa incorporada ao patrimônio público ou de entidade para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com mais de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, serão punidos na forma desta lei.

Parágrafo único. Estão também sujeitos às penalidades desta lei os atos de improbidade praticados contra o patrimônio de

entidade que receba subvenção, benefício ou incentivo, fiscal ou creditício, de órgão público bem como daquelas para cuja criação ou custeio o erário haja concorrido ou concorra com menos de cinquenta por cento do patrimônio ou da receita anual, limitando-se, nestes casos, a sanção patrimonial à repercussão do ilícito sobre a contribuição dos cofres públicos (BRASIL, 1992).

Quando a referida lei dispôs sobre a improbidade administrativa, quis também coibir ações que propiciassem o enriquecimento ilícito do agente público ou terceiro que com a ação improba recaísse lucros.

b. Incontinência de conduta ou mau procedimento:

A incontinência está ligada a atos libidinosos cometidos pelo empregado, obscenidade. “Ato incompatível com o mínimo de decência e civilidade”. Tem relação com o comportamento sexual do empregado no ambiente de trabalho (ALMEIDA, 2008).

São ações cometidas pelo empregado que vem de encontro com o desrespeito a regras morais de conduta, que fere os bons costumes, trazendo constrangimento aos colegas de trabalho, ensejando ai a dispensa por justa causa.

Quanto ao mau procedimento de que trata o inciso é um ato faltoso, procedimento incorreto no ambiente de trabalho, ou no desenvolvimento de sua função, procedimento incompatível com as regras observadas pelo empregado. Como a exemplo o empregado, que, no ambiente de trabalho utiliza do computador ou telefone da empresa para uso pessoal (MARTINS, 2015).

Estas ações são bastante comuns, e em algumas empresas, dependendo do uso, é ato permissivo, desde que não infrinja as normas estabelecidas no contrato de trabalho.

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:

O caso da negociação habitual cabe aqui um espaço, para discutir que além de ser uma conduta que fere o direito da empresa, vai de encontro com uma espécie de traição ao próprio empregador, já que o empregado viola direito inerente do empregador.

A ação de negociar em concorrência ao empregador é ato que causa prejuízos à empresa, uma vez que o empregado tem facilidade de ter conhecimento sobre as técnicas, as fórmulas, as ações empresariais que incorrem em fatores positivos, e ao utilizar destes subterfúgios estará agindo de forma concorrente e incorreta para com seu empregador.

d. Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena:

Observe que a condenação criminal há que esteja transitada em julgado. Se houver sob efeito de recurso não é cabível a Justa Causa:

Temos dois requisitos cumulativos para que o empregador possa demitir o empregado por justo motivo desta falta grave: trânsito em julgado da decisão penal, e, reclusão, detenção ou prisão do obreiro (ALMEIDA, 2008. p. 102).

A justa causa por fato de condenação criminal é um fato que merece ser bem analisada. A condenação criminal deve imputar ao trabalhador condições de impedimento ao trabalho, ou seja, o empregado deve ser condenado, sua condenação ser transitada em julgado, e ser ele condenado a uma pena de detenção.

No entendimento de Martins:

Para haver a justa causa é preciso que o empregado seja condenado criminalmente com sentença transitada em julgado. Se a sentença ainda estiver em fase de recurso não se caracteriza justa causa. É preciso também que a sentença criminal transitada em julgado não tenha concedido a suspensão da execução da pena, ou seja, inexistir *sursis*. havendo *sursis*, o empregado poderá trabalhar normalmente e

não estará caracterizada a justa causa (MARTINS, 2015, p. 380).

Observe que existem algumas exigências para que a justa causa seja possível no caso de condenação criminal, não se pode pura e simplesmente a dispensa do trabalhador, imputando-lhe justa causa somente por uma condenação criminal, há que o impedimento ao trabalho esteja configurado.

e. Desídia no desempenho das respectivas funções:

Este ato refere-se ao empregado preguiçoso, desleixado, descuidado em suas ações profissionais.

O empregado comete desídia quando desenvolve suas funções com negligência, má vontade, displicência, desleixo, indolência, omissão, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento. É um conjunto de pequenas faltas, que mostram a omissão do empregado no serviço, desde que haja repetição dos atos faltosos. Uma só falta não caracteriza desídia. E devem estas faltas terem sido antecedentes de punição ao empregado, ainda que sob advertência verbal (MARTINS, 2015. p. 382).

A desídia é um dos atos humanos que mais prejudica o desenvolvimento das atividades cotidianas, uma vez que provoca prejuízos à empresa e aos colegas de trabalho.

Quando se fala em desídia há que saber que esta implica em outras ações que a caracteriza, tais como a negligência, imperícia, imprudência, ações estas que imputam ao empregado insubordinação. E esta insubordinação ao prejudicar o desempenho de suas funções a tal ponto que causa prejuízos ao empregador, abre a este o direito da dispensa por justa causa.

f. Embriaguez habitual ou em serviço:

A embriaguez é uma preocupação social, mas também um prejuízo quando o empregado a comete, uma vez que a embriaguez

poderá ocasionar acidente de trabalhos gravíssimos, ao próprio agente ou a seus colegas, colocando, assim, a empresa a risco.

A embriaguez é uma causa que provoca muitas discussões, uma vez que o empregado que desenvolve suas funções sob efeito de bebida alcoólica, ou mesmo de entorpecente, pode causar risco a si, a outrem, e conseqüentemente à empresa. A embriaguez provoca no agente mudança de comportamento brusca e algumas vezes perigosa, uma vez que a capacidade psicomotora pode sofrer alterações. Por isto poder afirmar nas palavras de Almeida (2008) que a embriaguez, quando habitual, viola a obrigação de conduta profissional.

Outro fator importante que há muito têm causado preocupação, e que a tipificação 'embriaguez' é abrangente, é a questão do tóxico, uso de entorpecentes.

É uma questão que preocupa, não somente à empresa, mas a toda sociedade, uma vez que o uso constante de álcool ou entorpecentes é uma situação de saúde pública, e portanto, a dispensa sob justa causa, não termina por resolver a questão, e sim, os casos devem ser comunicados aos órgãos competentes, para que aquele trabalhador seja encaminhado a tratamento. Mas estas ações não são tomadas, existem falhas enormes na legislação, que protege somente a empresa nestes casos, esquecendo-se do dever social do contrato de trabalho (ALMEIDA, 2008).

g. Violação de segredo da empresa:

A divulgação de uma fórmula, de um documento sigiloso, de uma informação privilegiada, que afeta a empresa.

A violação de segredo é caracterizada pela divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial. Representa todo fato, ato ou coisa que, em sendo de conhecimento exclusivo da empresa, não possa ser levado a conhecimento de terceiro, sob pena de causar prejuízo direto ou indireto à empresa (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004, p. 647).

O empregado, em alguns casos, ganha a confiança do empregador, e em outros casos a recebe em detrimento da função que exerce, e deve zelar para que informações confidenciais não sejam violadas. Bem como os segredos de fórmulas, técnicas de aplicabilidade e construção do produto ou serviço a que a empresa fornece.

A confiança é uma conquista que, se quebrada, dificilmente se restabelece, por isto o empregado deve zelar, não só pelo segredo da empresa, mas pela confiança que esta lhe depositou.

h. Ato de indisciplina ou de insubordinação:

Comete ato de indisciplina ou insubordinação o empregado que, tendo pactuado contrato de trabalho, tem conhecimento das regras internas da empresa, e deixa de segui-la, passando a não seguir as ordens dadas pelos seus superiores hierárquicos. Exemplo, o empregado que fuma, no ambiente de serviço, sabendo que é local impróprio ou proibido, e ao ser recriminado por seu superior, continua a conduta de indisciplina ou insubordinação.

i. Abandono de emprego:

O ato do abandono se configura pela ausência injustificada do trabalhador ao serviço, com o animo de não mais laborar.

Para a caracterização do abandono, a que a lei não disciplina prazo, a jurisprudência, com base nos arts. 472, § 1º, 474 e 853 da CLT traçou dois requisitos: o prazo de trinta dias (Súmula 32 do TST), e a convocação pública (edital, anuncio em jornais, comunicação de mídia, etc.) para o comparecimento do empregado ao local de trabalho, ou sua justificativa para a ausência (MARTINS, 2015).

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:

Estes atos se configuram pela injúria, difamação e calúnia, promovida pelo empregado ao empregador, seu superior hierárquico, ou qualquer outra pessoa relacionada ao contrato de trabalho (colega), devendo ficar caracterizada a intenção do empregado em atingir a honra da vítima (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2004).

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:

A ofensa física, neste caso pode ser aquela cometida dentro ou fora do ambiente de trabalho. Entretanto, em se comprovando a legítima defesa, fora do ambiente de trabalho não pode ser configurada a justa causa (CARRION; CARRION, 2017).

l. Prática constante de jogos de azar:

Jogos de azar são todos aqueles constantes, habituais, que implica em apostas, podendo levar o empregado à dispensa por justa causa por configurar mau procedimento ou indisciplina.

A prática de azar é uma questão que traz ao empregador muita preocupação, mas, mesmo sendo uma preocupação exige alguns requisitos, tais como que esta prática seja habitual, e que seja ato cometido dentro do ambiente da empresa, indiferente que seja em horário ou não de trabalho, o que importa é o local que ocorra (ALBUQUERQUE, 2015, s/p).

Parágrafo Único. Prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Trata-se de previsão acrescida por força da ditadura militar, em 27 de janeiro de 1966, através do Decreto nº 3, e foi modificada pela Lei nº 7.170/1983, tornando esta previsão em desuso, sendo, que hoje poderia ser caracteriza como atos terroristas, mas o legislador ainda não cuidou de modificar esta previsão, para torna-la efetiva (ALMEIDA, 2008).

Observe que as caracterizadoras do art. 482 não são taxativas, e sim podem ser acrescidas por outras causas, que mereceram ser acima descritas.

Outra observação importante é que a falta grave, ensejadora da dispensa por justa causa pode ser cometida durante o cumprimento do aviso prévio, e assim sendo poderá o empregador modificar a forma do termo de rescisão contratual, que estaria em curso para Dispensa Sem Justa Causa ou Pedido de Dispensa para Dispensa por Justa Causa.

Além destas causas há que se observar as previsões celetistas dos artigos 240: o ferroviário que se recusa a prorrogação da jornada de trabalho em casos excepcionais de urgência, emergência e caso fortuito, onde o seu laboro seria necessário, 432: o aprendiz que deixa de frequentar ou não cumpre com as regularidades do curso de aprendizagem, 508: o bancário que omite o pagamento de dívida, 722 da CLT e as previsões das Leis nº 7.783/1989: o grevista que comete excessos em seu direito de greve, e 8.027/1990: falsa declaração de necessidade de fornecimento do vale transporte pela empresa (CARRION; CARRION, 2017).

Existem ainda outras faltas que não estão previstas no art. 482 da CLT, mas constituem igualmente motivos para a justa causa: recusa injustificada do uso de Equipamentos de Prevenção de Incêndio (EPIs) pelo empregado (art. 158, b); empregado ferroviário que se recusa em prorrogar jornada de trabalho para prestar socorre (art. 240); bancário devedor contumaz (art. 508); aprendiz que abandona o curso de

aprendizagem; greve ilegal ou abusiva (Lei n 7.783/1989) (ALMEIDA, 2008, p. 106).

Importante que, dentre estas causas, no excesso no direito de greve não se enquadra o caso de a greve ser declarada ilegal pelo Tribunal Regional do Trabalho, tem que haver excessos de ação (CARRION; CARRION, 2017).

3 REQUISITOS DA JUSTA CAUSA

Como visto acima a justa causa deve ser ações que caracterizam a perda da confiança do empregador no empregado, e, portanto, a dispensa é a única das soluções naquele momento.

Para que se haja consubstanciado as razões para a dispensa por justa causa necessário que se observe alguns requisitos, tais como:

A gravidade da falta: a falta deverá ser grave a tal ponto de ensejar a extinção do contrato. Proporcionalidade da pena: a pena aplicada deve ser proporcional à falta cometida, considerando os princípios da Dosimetria da Pena, da Ponderação de Interesse, da Razoabilidade e da Proporcionalidade. Imediatividade: após o conhecimento e apuração da falta grave; a penalidade de dispensa por justa causa deve ser imediata ao momento do ato cometido sob reconhecimento de desistência ou renúncia ao direito de aplicar a penalidade. Proibição do “bis in idem” ou “non bis in idem”: é vedada dupla punição pela mesma falta. Proibição de alteração prejudicial da punição aplicada: o empregado não poderá alterar a pena, de uma mais leve para mais severa, podendo, no entanto o contrário, ou seja, a alteração de mais grave para mais leve, uma vez a Justiça do Trabalho admitir ações benéficas ao empregado. Vinculação da falta cometida com pena: para a caracterização da justa causa é necessário a presença do nexo de causalidade entre a pena e a falta cometida. Conduta dolosa ou culposa do empregado: compete ao empregador provar a conduta dolosa ou culposa do empregado (art. 818 da CLT, e art. 373 do CPC). Caráter punitivo-pedagógico na aplicação das penalidades: o correto - com exceção de alguns casos -, seria a advertência, depois a suspensão, e por fim a despedida por justa causa. Estas ações pedagógicas dão ao empregado a chance de repensar suas ações (PEREIRA, 2015, p. 292-295).

Estas circunstâncias, a que a lei e a doutrina denominam requisitos, são analisadas quando as questões são levadas a discussão

da reversão da justa causa, e o juiz toma sua decisão com base nestes requisitos, dando maior segurança jurídica a cada caso.

3.1 OS PREJUÍZOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS

Leone Pereira (2015, p. 292) analisa que “ocorre a despedida por justa causa quando o empregado pratica ato faltoso, tornando inviável a manutenção do vínculo empregatício”.

Estas circunstâncias são aquelas já anotadas acima, e elencadas no art.482 da CLT.

Dentre estas estão algumas que são de prejuízos ao empregado, não somente quando cometida dentro da relação de trabalho, mas também na vida pessoal. Pode se citar a exemplo as previstas nas alíneas “c, d, f, j, k, l, e parágrafo único” (PEREIRA, 2015, p. 292).

Elenca-se aqui, não desprezando as demais causas, mas por estas se tratarem de questões que influenciam para o empregado conquistar a amizade de terceiros, a restituição da confiança naquele círculo de amizades empregatícias, e até mesmo para conquistar uma nova vaga de emprego.

A condenação criminal, a embriaguez, e a prática de jogos de azar influenciam na vida pessoal de qualquer pessoa, trazendo prejuízos diversos e em diversas ordens, familiar, social, pessoal, profissional, e em muitos casos necessário que o indivíduo se inscreva em tratamentos médicos e psicológicos.

Em especial, a condenação criminal provoca diversos tipos de prejuízos de ordem pessoal, social e profissional, uma vez que, dependendo da circunstância do crime afasta o empregado do laboro, enclausurando-o será afastado também da família e do convívio social. E estas consequências o afastará de diversos outros direitos da vida civil, tirando sua liberdade de conquistar melhores condições profissionais (CAPEZ, 2017).

Também a dispensa que constitui razões para a justa causa existe a previsão da embriaguez, que nos últimos tempos tem sido

considerada mais como uma questão de saúde pública do que uma causa para a dispensa por justa causa.

Dito isto porque a embriaguez é um problema de saúde o qual demanda tratamento, como bem anotado por (Leone, 2015), hoje se engloba não a embriaguez por ingestão por bebida alcoólica, mas também o uso de produtos entorpecentes, e, portanto, se tornou caso para tratamento médico/psicológico e não para condenação:

Há uma linha moderna de entendimento favorável à tese de que o empregado que se encontra em estado de embriaguez habitual é uma pessoa *doente*, cujo contrato de trabalho deverá ser *suspenso* para o respectivo tratamento. O alcoolismo (alcoolista) é catalogado como doença pela OMS-CID – Código Internacional de Doença – referência F-10.2. Trata-se de uma linha de entendimento pautada na responsabilidade e função social da empresa (PEREIRA, 2015. p. 296).

Quando o contrato é suspenso o trabalhador não perde seus direitos trabalhistas, apenas o contrato suspense seus efeitos legais trabalhistas, até que o trabalhador se reintegre a suas funções.

No quesito financeiro, inúmeros são os prejuízos, as percas financeiras são muito grandes, bom de se observar a tabela onde far-se-á um comparativo entre a dispensa sem justa causa, onde o trabalhador tem direito a todas as verbas trabalhistas, inclusive ao Aviso Prévio que lhe dará tempo para se encaixar em outro emprego, e a dispensa por justa causa, onde o trabalhador amargará alguns, e porque não dizer, muitos prejuízos já que seus direitos rescisórios são limitados, só perfazendo direito naqueles que se encaixam na previsão de proteção constitucional.

Os direitos rescisórios a que tem direito qualquer trabalhador em caso de uma dispensa sem justa causa: saldo de salário, aviso prévio indenizado ou trabalhado, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional, 13º proporcional, FGTS acrescido da multa de 40%, e, Seguro Desemprego (MARTINS, 2015).

Já em se tratando de dispensa por justa causa, o trabalhador sai com seus direitos reduzidos a: saldo de salário e férias vencidas

(quando houver), perdendo todos os demais direitos (MARTINS, 2015, p. 390).

4 DA REVERSÃO

Antes de falar da reversão, bom abri um paragrafo para falar da homologação desta rescisão, ou destas.

É certo que, seja qual for a espécie de extinção do contrato de trabalho, o empregado tem direito a assistência para a homologação e pagamento das verbas trabalhistas, seja ela nos sindicatos de categoria, ou nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), conforme disposto no art. 477, seus parágrafos e alíneas, e ainda de buscar, nas vias judiciais trabalhistas, a explanação de razões para que o Juiz determine, por meio de sentença judicial, quem das partes detém de razões e a coerente correção dos direitos (PEREIRA, 2015).

Quanto à reversão ela deve ser busca na Justiça do Trabalho, através de pedido nominado, cabendo ao trabalhador, buscar, nas vias judiciais provar o contrário da dispensa, revertendo a si os direitos.

Foi possível observar no item acima os requisitos para a dispensa por justa causa, e ausente qualquer dos requisitos, faz-se direito para o pedido da reversão.

É bastante comum ver falar que determinada empresa foi condenada a reversão da justa causa, tendo que arcar com os pedidos de danos morais ensejados pelo trabalhador, e em outros casos também a recondução do trabalhador ao seu posto.

Um dos principais instrumentos ao qual o empregado se ampara é a Constituição Federal Brasileira, que assim dispões em seu art. 7º:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
(BRASIL, 1988)

Quando a Constituição Federal Brasileiro trouxe esta previsão, ela já protegeu o trabalhador da arbitrariedade do empregador, dando a ele o direito de pedir a reversão da justa causa, e ainda de uma indenização por ter sofrido um dano moral.

A reversão não tem previsão na legislação, assim como o perdão – tácito ou expreso – trata-se de questões processuais a serem decididas nos tribunais do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Falar de justa causa de início pareceu ser um estudo simples, do qual há que se analisar as causas especificadas na lei, mas ao aprofundar os estudo foi possível verificar que se trata de uma complexidade de direitos, os quais merecem análise, uma vez que as causas produzem consequências de ordem pessoais e profissionais, como foi possível verificar.

Portanto, falar deste tema, que parece ser uma simples constatação de previsão legal, vai muito além, trazendo a tona a discussão dos direitos, dos deveres, da ordem social que estas ações provocam.

Então falar da dispensa por justa causa, e promover uma discussão sobre as necessidades que algumas causas têm em serem reavaliadas, e sobre elas recair um olhar de direito diferenciado.

Assim como qualquer outra questão relacionada a questão trabalhista, chama a atenção, uma vez que interfere em reconhecimento de conquista ou perda de direitos.

Por estas razões é que mereceu a atenção, no que serviu de amparo ao acréscimo do conhecimento, bem como tem-se a certeza de produzir um material capaz de contemplar o objetivo a que se propôs, que era o de fazer uma análise sobre as previsões legais da justa causa, bem como a importância de uma boa defesa quando se tratar de necessidade de buscar a reversão, além de demonstrar os prejuízos pessoais e profissionais que a justa causa inscreve na vida do trabalhador.

Ante todo apontamento acima fica a certeza de ter cumprido estes objetivos, e com eles acrescido o conhecimento acadêmico sobre a questão.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Premier Máxima, 2008.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 2 set. 2017.

_____. TST. **Súmula nº 14**. Publicada em 21.11.2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-14. Acesso em 16 set. 2017.

CAPEZ, Fernando. **Direito Penal**. São Paulo: Saraiva, 2017.

CARRION, Valentin; CARRION, Eduardo. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 41 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

JORGE NETO, Francisco Pereira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.