

ANÁLISE DO CONHECIMENTO SOBRE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR

Jaceir Garcia da Silva¹

Luciana Aparecida Augusta de Oliveira²

RESUMO

Esta pesquisa tem como tema principal o direito do trabalho, onde foi realizando um estudo sobre a rescisão por justa causa pelo empregador, o objetivo era a análise dessa rescisão abordando tópicos como contrato de trabalho por prazo determinado e indeterminado, o vínculo entre os envolvidos na relação de trabalho, fazendo um breve relato sobre algumas rescisões contratuais bem como os direitos e deveres do empregado e do empregador. Utilizou-se para a análise de dados a pesquisa bibliográfica, contendo características qualitativas. Descritivas e método estatístico para se obter uma conclusão sobre o conhecimento da população a respeito da rescisão por justa causa. Para que isso acontecesse foi necessário a realização de uma pesquisa, onde foi realizada através de um questionário distribuído para a população por intermédio de ferramenta digital. Dos dados coletados e analisados foi possível constatar que a grande maioria dos entrevistados tem conhecimento a respeito da rescisão por justa causa, mas pouco se sabe sobre as verbas rescisórias que se tem direito.

Palavras-chave: Contrato, empregador e empregado, rescisão contratual por justa causa.

¹ Discente do Curso de graduação em Ciências Contábeis da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE/Jaciara-MT. E-mail:jacy3065@gmailcom

² Graduada em Administração e Ciências Contábeis, pós-graduada em Recursos Humanos – Gestão de Pessoas pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE, Professora da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço – EDUVALE

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa estuda o Direito do trabalho que é quem faz a regulamentação da relação trabalhista na qual estão envolvidos o empregado e o empregador, essa relação é o principal elemento desse ramo do direito, onde é estabelecido normas, regras e princípios que garantem a proteção do trabalho tanto para o colaborador quanto para o empresário. As normas que regem essa relação são garantidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Para um estudo mais objetivo do caso focou-se na rescisão contratual por justa causa, com finalidade de analisar essa rescisão contratual e as possíveis causas que levam o empregador a encerrar o contrato de trabalho com o empregado e quais verbas rescisórias o empregado teria de direito com fim dessa relação empregatícia.

Todos os contratos de trabalho possuem regras que devem ser seguidas. Essas regras são amplamente garantidas pela CLT que ajudam a controlar e manter a ordem no ambiente de trabalho. E quando o empregado quebra essas regras a rescisão contratual por justa causa passa a ser um direito do empregador.

A rescisão por justa causa refere-se à possibilidade de o empregador despedir o empregado caso esse cometa qualquer negligência grave de acordo com as normas laborais que constituem a Consolidação das Leis Trabalhistas. Essa rescisão existiu para garantir que o empregador não saia prejudicado pelo problema causado pelo empregado, mas é importante que seja ressaltado que a definição de falta grave não depende do empregador. A lei relativa a esse tipo de rescisão é estipulada claramente quando o empregado pode ser despedido por motivos que sejam justificáveis, por isso se faz necessário que tanto o empregador quanto o empregado saibam seus direitos e deveres e compreendam a rescisão por justa causa.

Este artigo tem como principal objetivo, avaliar o conhecimento de pessoas entrevistadas mediante a questionário elaborado pelo pesquisador, mensurando seus pontos de vista a respeito da rescisão contratual, desde as causas que levariam ao fim de um contrato, bem como os direitos recebidos com a demissão por justa causa.

O levantamento de dados e a análise realizada nesse trabalho foram de grande importância, tendo como foco principal pessoas que já tiveram ao menos uma vez sua carteira de trabalho assinada, onde entre os 134 entrevistados em sua grande maioria souberam identificar a diferença e o que causaria a rescisão por justa causa, mas ao se tratar das verbas rescisórias a maioria dos entrevistados foram leigos ao se tratar dos direitos que se tem com fim dessa rescisão.

2 DIREITO DO TRABALHO

Direito do trabalho é um dos muitos ramos do direito, que tem como objeto normas e princípios e regula as relações de trabalho entre empregador e empregado bem como suas situações conexas. O direito seja qual for o campo do seu estudo, sofre transformação por diversos fatores, como o social, econômico e político. Sendo, portanto, produto da evolução humana e da sua cultura. De acordo com Frediani (2011, p.04) “Direito do trabalho pode ser conceituado como o ramo do direito que disciplina as relações de emprego e assemelhadas, constituindo um sistema de regras, princípios e instituições voltado ao estabelecimento de medidas de proteção ao trabalho”.

A relação entre empregados e empregadores é o principal elemento do direito do trabalho, podendo ser considerado individual e coletivamente, dentre as várias divisões que o direito do trabalho possui a principal se dá entre o Direito individual do trabalho e o Direito Coletivo do trabalho. Para Manus (2015, p. 45) direito individual rege as relações entre o empregador e o empregado e os acordos tratados de forma individual, como salário, função, entre outros.

As normas existentes dentro do direito do trabalho são regidas principalmente pela Consolidação das Leis Trabalhistas, embora existissem leis dispersas que fizessem as regulamentações relações de trabalho é somente com a aprovação da CLT em 1943 que o direito do trabalho ganha força. De acordo com Nascimento (2005, p. 58) “CLT (1943) é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram”.

3 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Considera-se como prazo determinado o contrato que determina o início e o término antecipados. A duração do contrato é negociada entre o trabalhador e o empregador. Esse tipo de contrato normalmente é usado para cargas de trabalho sazonais. Segundo Oliveira (2009, p. 04) o empregado só poderá ser contratado por prazo determinado quando a atividade que for exercida justifique o início e o término, atividade essa sendo de natureza temporária.

Segundo Gonçalves (1993, p. 136) o parágrafo 1º do artigo 443 da CLT define esse contrato como: “Considera-se de prazo determinado o contrato cuja vigência dependa de

termo prefixado ou de execução de serviços específicos ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.”

Este contrato não poderá ultrapassar o tempo de dois anos, com exceção do contrato de Experiência que serve na admissão de empregados, avaliar e assegurar os empregadores por um período de 90 dias. Pode ser prorrogado uma única vez, não podendo ultrapassar o limite máximo de noventa dias. De acordo com Costa (2020, p. 03) “Contrato de experiência é utilizado como período de testes para constatar se o empregado possui as aptidões necessárias para ter o contrato de trabalho consolidado por prazo indeterminado”.

3.1 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO.

O contrato por prazo indeterminado é definido segundo Delgado (2019, p. 648) como sendo “Contratos indeterminados são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo.” Este é o tipo de contrato mais comum entre um trabalhador e um empregador. Neste caso, não existe prazo para a rescisão, permitindo a qualquer das partes rescindirem o contrato com aviso prévio.

Esta forma de contrato é onde as partes envolvidas não especificam uma duração e não adiciona um prazo final, a indeterminação deste contrato decorre de uma das características do contrato de trabalho sendo ela o da continuidade.

De acordo com Ferreira e Cavalcante (2018, p. 129) o Princípio da continuidade, trata-se daquele em que um contrato de trabalho pode continuar a ser valido até que uma das partes ou lei preveja a rescisão de contrato em circunstâncias adequadas, situações essas que podem ser, por exemplo, renúncia, demissão entre outras.

4 EMPREGADOR

Segundo o Art. 2º da Consolidação das leis do trabalho, “Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Para Migliora e Azevedo (2016, p.3) o empregador é aquele que contrata o trabalhador de forma remunerada, ele admite e assalaria e também pode ser pessoa física como pessoa jurídica.

Na maioria dos casos, o empregador é uma empresa e no sentido econômico isso significa atividades com fins lucrativos. Outras categorias também podem aparecer como

Empregadores, como o próprio estado, empregadores domésticos e organizações sem fins lucrativos, por exemplo, sindicatos e organizações não governamentais.

Nas palavras de Nascimento (2005, p. 261) “Empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado”. O empregador é quem contrata e paga, ele tem que arcar com os riscos das atividades econômicas da empresa, se a empresa tem lucro, pertence ao empregador, se perde dinheiro, também pertence ao empregador. Ele é o sujeito da relação de trabalho e o tomador do serviço, ou seja, pessoa que contrata o trabalho prestado pelo funcionário de forma pessoal e subordinado, mediante a remuneração.

Quadro 1: Principais deveres e obrigações do empregador para com o empregado.

Principais deveres;	Principais obrigações;
• Atuar de boa-fé;	• Remunerar os serviços prestados;
• Observar as normas de segurança e higiene do trabalho;	• Conceder férias;
• Não discriminar;	• Repouso semanal remunerado;
• Respeitar as invenções do empregado;	• Salário família;
• Outros;	• 13º salário;
	• Licença maternidade e paternidade;
	• Aviso prévio, quando necessário;
	• Fornecer equipamentos e trabalho;

Fonte: SOUZA (2007, p. 20)

4.1 EMPREGADO

O empregado é o indivíduo contratado para fornecer serviços de forma subordinada a um empregador, com carga horaria definida, mediante a remuneração e estando sujeito as suas determinações. Apesar de sua subordinação o empregado possui diversos direitos como férias, repouso semanal, 13º salário entre outros. O artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhista dispõe que “considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

De acordo com Neto e Cavalcante (2018, p. 273) a relação de trabalho é pessoal porque o funcionário não pode ser substituído por outra pessoa ao fornecer serviços, indicando o caráter de uma obrigação muito pessoal.

Quadro 2: Principais direitos e deveres do Empregado.

Principais deveres;	Principais direitos;
• Trabalhar com dedicação;	• Carteira de trabalho devidamente anotada;
• Acatar e cumprir as ordens do serviço;	• Salário mínimo fixado em lei;
• Não faltar ao trabalho;	• 13º salário;
• Fazer exames médicos e usar medidas de proteção;	• Repouso semanal remunerado;
• Respeitar os chefes e os colegas;	• Férias anuais;
• Ser fiel aos segredos da empresa;	• Estabilidade no emprego em razão de gravidez;
• Manter sempre limpos os ambientes que utilizar;	• Licença à gestante e licença paternidade;
• Não estragar o material de trabalho;	• Integração a previdência social;
• Utilizar os equipamentos de proteção individual;	• Auxílio doença paga pelo INSS;
	• Outros;

Fonte: JUNIOR, AZEVEDO e BEIER (2015, p. 18, 49,50).

Para Paulo e Vicente (2010, p. 63) “assim, podemos conceituar empregado como a pessoa física que presta pessoalmente a outrem serviços não eventuais, subordinados e assalariados”. De acordo com de Souza (2007, p. 21) o não cumprimento dos deveres e também das obrigações que são de responsabilidade do empregado poderá ocasionar a rescisão do contrato ou sofrer advertências que ocasionalmente poderão gerar uma suspensão ou até mesmo a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

5 O QUE É A RESCISÃO CONTRATUAL

A rescisão de contrato de trabalho é a formalização do fim da relação empregatícia, indicando o termino do vínculo de trabalho por vontade do empregado ou do empregador. Para Machado Apud Carrion (2009, p. 52):

“A rescisão do contrato de trabalho é a consequência do término de uma relação entre empregador ou empregado, possuindo várias formas e motivos, de modo que tendem a produzir efeitos jurídicos diferenciados, expressando-se, em regra geral, pela incidência de verbas rescisórias de tipo e importância também distintos”.

São diversas as formas que podem levar a extinção ou finalização de um contrato de trabalho pelo qual o empregado poderá ou não receber uma indenização. Podem ser elas: a dispensa por justa causa ou sem justa causa, pedido de demissão, aposentadoria, de acordo entre as partes, morte do empregado, término do contrato de trabalho por prazo determinado, rescisão indireta, entre outras.

O fim de um contrato de trabalho pode ser simples ou muito complexo dependendo da atividade exercida pelo empregado, algumas atividades podem causar riscos à integridade física do trabalhador, o que acarreta em adicionais ao longo do contrato de trabalho do trabalhador causando influência na rescisão contratual.

Para Paulo e Vicente (2010, p. 355) a rescisão do contrato de trabalho é o fim das relações empregatícias para os contratantes, segundo os mesmos:

No Brasil, o trabalhador não tem direito à estabilidade no emprego, mas, a depender da forma de cessação, será assegurado o direito ao saque do FGTS, à indenização correspondente a 40% do valor do FGTS, ao aviso prévio, ao pagamento das férias proporcionais etc.

5.1 Tipos de Rescisão Contratual

O término de um contrato de trabalho é o encerramento do vínculo trabalhista o que gera uma série de direitos, deveres e obrigações entre as partes. Os motivos que levam ao término do contrato são diversos, por isso existem vários tipos de rescisão, para cada caso específico. Na CLT existem algumas formas de rescisão, sendo que para cada uma delas as verbas rescisórias recebidas pelo trabalhador serão diferentes e recentemente com a reforma trabalhista uma nova modalidade foi incluída.

- Rescisão por justa causa segundo Camilo (2013, p. 23) “é motivada pelo cometimento de falta grave ensejada pelo empregado, tais condutas estão positivadas no art. 482 da CLT”.
- Rescisão sem justa causa, segundo Pacheco (2014, p. 41) “A rescisão sem justa causa é quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho do empregado que está à sua disposição, sem que tenha motivo”. Nesse tipo de rescisão o trabalhador tem

direito ao saldo de salário, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3, aviso prévio e o FGTS. Entre outros direitos.

- Rescisão indireta de acordo com Souza (2007, p. 24) “É o tipo de rescisão onde pode ser tratada como de justa causa ocasionada pelo empregador, consiste em algum descumprimento do contrato de trabalho”.
- Rescisão por culpa recíproca ocorre quando empregador e empregado simultaneamente cometem falta grave que gera a perda da confiança entre as partes ocasionando a rescisão contratual. Segundo Paula, Oliveira e Santos (2015, p. 193) estas faltas devem acontecer de forma mútua, sendo assim não deve haver um tempo entre uma falta ou outra, o encerramento do contrato deve acontecer de imediato.
- Pedido de demissão é aquele que parte do empregado, ou seja, é o trabalhador que pede para ser desligado da empresa semelhante a demissão sem justa causa, mas perdendo algumas verbas rescisórias, tais como a multa de 40% do FGTS, saque do FGTS, seguro desemprego entre outras. Segundo Pacheco apud Vianna (2014, p. 40) “trata-se de rescisão contratual motivada pelo empregado (pedido de demissão), que deverá cumprir o aviso prévio trabalhando ou indenizá-lo ao empregador”.
- Rescisão por comum acordo ocorre quando o empregado e empregador entram em consenso e definem o fim do contrato de trabalho. Essa prática já existia antes mesmo da criação do artigo 484 da CLT que oficializou a rescisão por comum acordo.

5.1.1 RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

Justa causa é qualquer ato ilícito cometido por um funcionário que anula a confiança e a boa-fé existente entre as partes, tornando indesejável a continuidade da relação de trabalho. Para a legislação brasileira, justa causa é um motivo relevante fornecido legalmente, que dá o direito ao empregador de rescindir o contrato de trabalho quando houver uma infração por culpa do empregado (DELGADO, 2019, p. 1420).

De acordo com Souza (2007, p. 23) “Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual”.

Segundo Almeida (2015, p. 341 e 342) com base no Art. 482 da Consolidação das Leis de Trabalho são atos faltosos que constituem justa causa:

[...]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; [...]

Considera-se também como falta grave, os funcionários que trabalham como motoristas profissionais perderem a sua carteira de habilitação. De acordo com a CLT (2019, p. 113) alínea m, incluída pela reforma trabalhista Lei 13.467/2017: perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

No entanto para que seja válido essa rescisão é necessária que o ato faltoso cometido seja punido de imediato, assim que seja de conhecimento do empregador sobre o atraso para dar as medidas que sejam apropriadas pode resultar na hipótese de perdão tácito (CAMILO, 2013, p. 23).

Para Rosa (2018, p. 47) considera-se a forma mais traumática de demissão uma vez que colaborador perde praticamente todos os seus direitos, tendo apenas as verbas tidas como de direito adquirido, como as férias vencidas e o saldo de salário dos dias trabalhados.

6 METODOLOGIA

Para a realização desse estudo, foi utilizado método bibliográfico com natureza de pesquisa qualitativa, trabalhou-se a metodologia descritiva e também o método estatístico no decorrer e no desenvolvimento deste trabalho.

A pesquisa bibliográfica é o levantamento de dados de obras já publicada sobre o tema ou teoria que o pesquisador se propôs e ira direciona-lo na execução do trabalho científico. Constituída principalmente de livros, revistas, artigos científicos, teses, monografias, internet entre outros a pesquisa bibliográfica é elaborada através de matérias já publicadas. Nesse tipo de pesquisa se faz muito importante que o pesquisador busque a veracidade dos dados da pesquisa, tendo o cuidado de observar as possíveis incoerências que as obras possam vir a ter, tendo como principal objetivo de colocar o pesquisar em contado direto com essas obras. (PRODANOV E FREITAS, 2013, p. 54)

Para OLIVEIRA (2011, p.24), “A pesquisa qualitativa é entendida, por alguns autores, como uma “expressão genérica”, isso significa, por um lado, que ela compreende atividades ou investigação que podem ser denominadas específicas”. Essa pesquisa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e os pesquisadores são as principais ferramentas. A pesquisa qualitativa envolve o contato direto e prolongado do pesquisador com o meio

ambiente e a situação que está sendo pesquisada. Sendo definida com uma investigação que é apresentada através de relatórios e tem como enfoque o ponto de vista dos entrevistados.

De acordo com Prodanov e Freitas, (2013, p. 52) pesquisa descritiva ela observa, explora, e planeja os dados sem alterá-los, ou seja, que não tenha interferência do pesquisador. Ela busca encontrar um a ocorrência do fato, sua natureza, características, causas e sua relação com outros fatos. Portanto, para coletar esses dados, técnicas específicas são necessárias, como por exemplo: entrevistas, formulários, questionários, testes e observações entre outras.

A pesquisa estática segundo GIL (2008, p. 17) é um método que se baseia na aplicação da teoria probabilidade estatístico sendo um método auxiliar importante para a investigação em ciências sociais. Deve-se considerar que as explicações obtidas através deste método completamente verdadeiras, mas que haja a possibilidade de serem verdadeiras ou que admitam certa margem de erro.

7 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste item foi realizada uma pesquisa distribuída através de um link enviado via ferramenta digital onde os entrevistados respondiam de acordo com os seus conhecimentos sobre rescisão contratual mais específico sobre a rescisão contratual por justa causa, sendo ao todo 134 entrevistados, compostos por 62,7% pelo gênero feminino e 37,3% pelo gênero masculino.

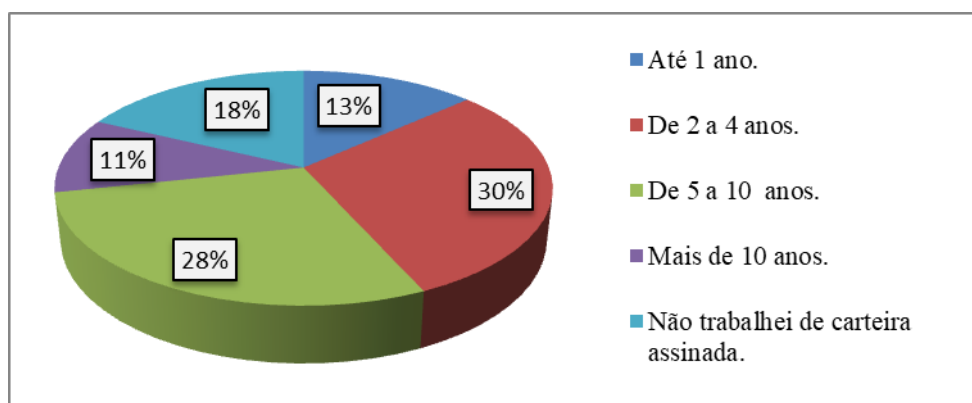
Tabela 1: Perfil Social

VARIÁVEL	ALTERNATIVAS	%
Idade	De 14 a 18 anos.	5%
	De 19 a 30 anos.	67%
	De 31 a 50 anos.	28%
	Mais de 50 anos.	-
Gênero	Feminino.	63%
	Masculino.	37%
	Transgênero.	-
	Outros.	-

Fonte: Pesquisa 2021.

De acordo com a primeira tabela que representa a pergunta de número 1 e 2 do questionário aplicado que se trata do perfil social, demonstra que 67% possui idade entre 19 e 30 anos o que corresponde a grande maioria e a respeito da identidade gênero 63% dos entrevistados se identificam como sendo do gênero feminino.

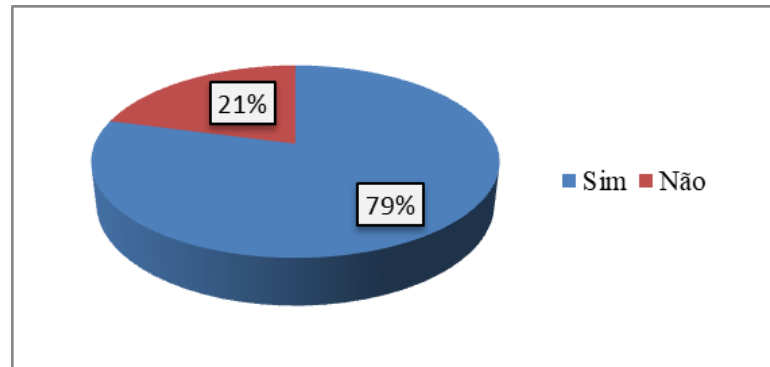
Gráfico 1 – Você trabalha ou já trabalhou de carteira assinada, se sim por quanto tempo?



Fonte: Pesquisa 2021.

O gráfico acima está relacionado com seguinte pergunta do questionário. Você trabalha ou já trabalhou de carteira assinada se sim por quanto tempo? O objetivo dessa pergunta era saber por quanto tempo os entrevistados estão ou estiveram inseridos no mercado de trabalho. Das pessoas que responderam ao questionário 30% trabalham ou já trabalharam de carteira assinada entres os períodos de 2 a 4 anos, 28% entre o período de 5 a 10 anos, 18% dos entrevistados não trabalhou com a carteira de trabalho assinada, 13% obtiveram sua carteira assinada pelo período de até 1 ano e 11% tem ou tiveram a carteira assinada por mais de 10 anos.

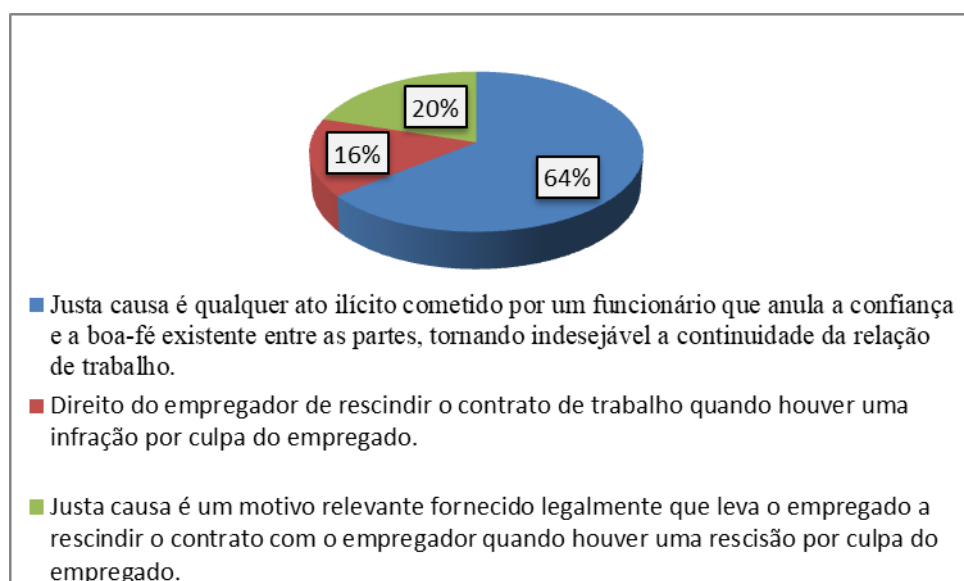
Gráfico 2 – Você sabe qual a diferença da rescisão contratual por justa causa e a rescisão sem justa causa?



Fonte: Pesquisa 2021.

De acordo com o gráfico número 2 que está relacionado com a seguinte pergunta, você sabe qual a diferença entre a rescisão contratual por justa causa e a rescisão sem justa causa? Justa causa é qualquer ato ilícito cometido por um funcionário que anula a confiança e a boa-fé existente entre as partes, tornando indesejável a continuidade da relação de trabalho. Segundo Pacheco (2014, p. 41) “A rescisão sem justa causa é quando o empregador decide encerrar o contrato de trabalho do empregado que está a sua disposição, sem que tenha motivo”. A pergunta em questão tinha como objetivo final saber se o entrevistado em questão está por dentro do assunto quando se trata de rescisões contratuais em específico o sem justa causa e com justa causa. De acordo com a pesquisa nota-se que 79% das pessoas que responderam ao questionário disseram sim que sabem a diferença entre as duas rescisões e 21% responderam que não sabem a diferença. Percebe-se uma quantidade significativa de pessoas que conhecem a diferença entre as rescisões.

Gráfico 3 – Selecione a opção que define o que é RESCISÃO POR JUSTA CAUSA:



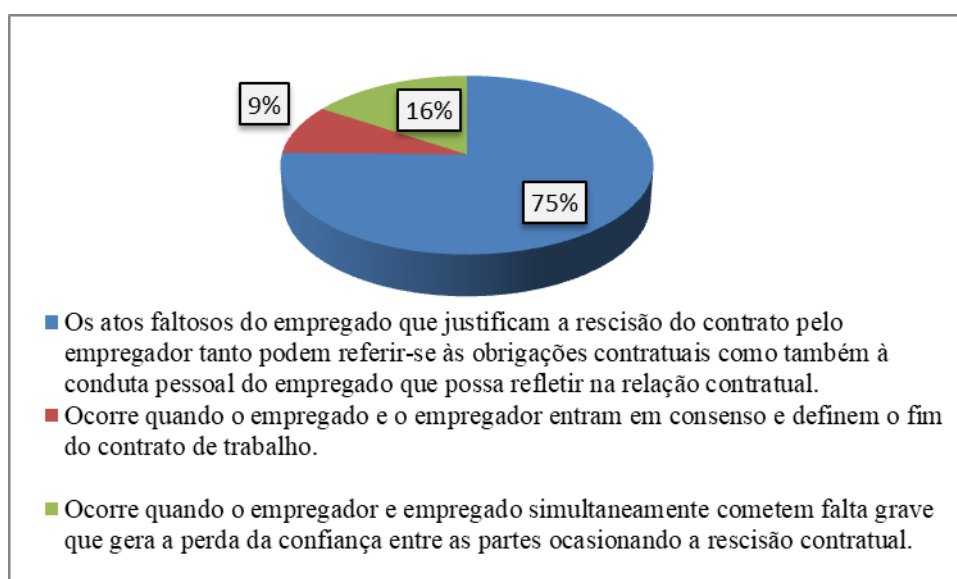
Fonte: Pesquisa 2021.

De acordo com a pergunta do gráfico número 3 que pedia para que o entrevistado selecionasse dentre as opções qual delas definia o que seria a rescisão contratual por justa causa. Para a legislação brasileira, justa causa é um motivo relevante fornecido legalmente, que dá o direito ao empregador de rescindir o contrato de trabalho quando houver uma infração por culpa do empregado (DELGADO, 2019, p. 1420). O objetivo desta pergunta era saber se o entrevistado teria conhecimento do que seria a demissão ou rescisão por justa causa.

O gráfico em questão demonstra que 64% dos entrevistados selecionaram a opção de que justa causa é qualquer ato ilícito cometido por um funcionário que anula a confiança e a boa-fé existente entre as partes, tornando indesejável a continuidade da relação de trabalho, 20% responderam que justa causa é um motivo relevante fornecido legalmente que leva o empregado a rescindir o contrato com o empregador quando houver uma rescisão por culpa do empregado e 16% responderam que é direito do empregador de rescindir o contrato de trabalho quando houver uma infração por culpa do empregado.

O percentual de acerto é bem significativo visto que no gráfico número 2, a maioria respondeu saber a diferença entre as rescisões contratuais e o que configura a rescisão por justa causa.

Gráfico 4 - Quais destas opções falam da rescisão por justa causa.

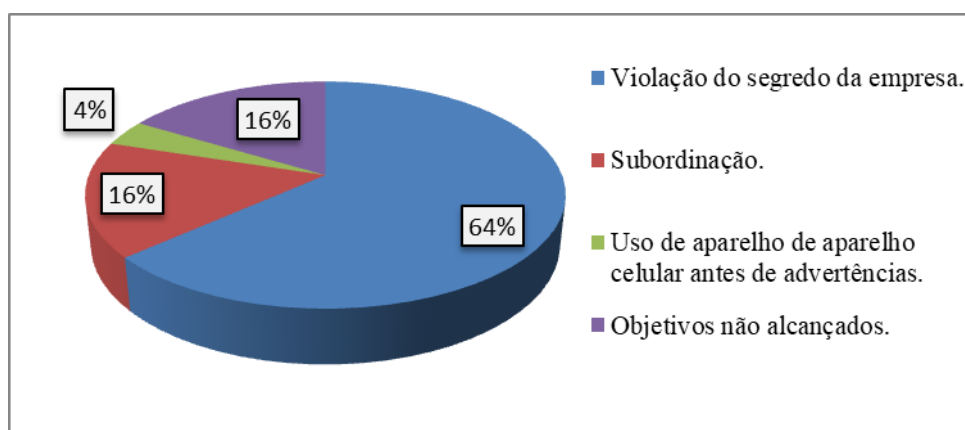


Fonte: Pesquisa 2021.

No gráfico de número 4 a pergunta era quais das opções do questionário falam da rescisão por justa causa. Esta pergunta tinha como objetivo saber se o entrevistado saberia dizer se entre as opções que continha no questionário alguma configura rescisão por justa causa. De acordo com gráfico 75% responderam que os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual, 16% responderam que ocorre quando o empregador e empregado simultaneamente cometem falta grave que gera a perda da confiança entre as partes ocasionando a rescisão contratual e 9% responderam que a rescisão contratual por justa causa ocorre quando o empregado e o empregador entram em consenso e definem o fim do contrato de trabalho.

De acordo com Souza (2007, p. 23) “Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual”

Gráfico 5 - Dentre as opções abaixo, o que levaria o empregado a ser dispensado por justa causa?



Fonte: Pesquisa 2021.

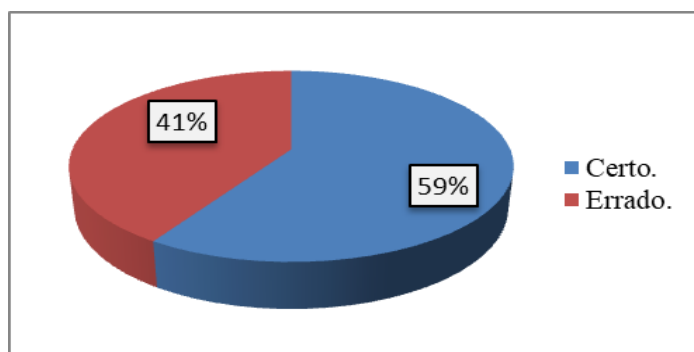
De acordo com o gráfico número 5, tinha como objetivo averiguar se os entrevistados saberiam identificar entre as opções qual levaria o empregado a ser dispensado por justa causa.

Segundo Almeida (2015, p. 341 e 342) com base no Art. 482 da Consolidação das Leis de Trabalho são atos faltosos que constituem justa causa:

[...]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; [...]

De acordo com o resultado que o gráfico apresenta conclui-se que 64% das pessoas responderam violação de segredo da empresa, 16% disseram ser objetivos não alcançados que leva a rescisão por justa causa, também 16% dos entrevistados responderam subordinação e 4% responderam uso de aparelho celular antes de advertências. Nota-se que a quantidade de acertos é esperada visto que nos gráficos acima a maioria dos entrevistados sabem a diferença e entre a rescisão por justa causa e sem justa causa e também a definição do que seria a justa causa.

Gráfico 6 – A rescisão contratual por justa causa faz com que o funcionário perca todos os direitos trabalhistas, inclusive o saldo de dias trabalhados.



Fonte: Pesquisa 2021.

No gráfico de número 6, continha a seguinte pergunta a respeito dos direitos trabalhista do empregado. A rescisão contratual por justa causa faz com que o funcionário perca todos os direitos trabalhistas, inclusive o saldo de dias trabalhados. Deixando ao entrevistado duas escolhas entre certo ou errado. O objetivo principal do questionamento era saber se de fato o entrevistado conhece o seu direito caso a rescisão contratual seja por justa causa. Para Rosa (2018, p. 47) considera-se a forma mais traumática de demissão uma vez que colaborador perde praticamente todos os seus direitos, tendo apenas as verbas tidas como de direito adquirido, como as férias vencidas e o saldo de salário dos dias trabalhados.

De acordo com gráfico acima 59% das pessoas entrevistadas responderam certo que o funcionário perde os direitos trabalhistas e também os saldos dos dias trabalhados e 41% responderam errado.

Nota-se que apenas 41% dos entrevistados acertaram a pergunta ao dizer que questionamento estava errado, um resultado abaixo do esperado já que nos quadros acima a maioria dos entrevistados conhecem ou tem certo entendimento sobre a rescisão contratual por justa causa, mas mesmo assim percebe-se que muito dos que responderam a essa pergunta são leigos quando o assunto é direitos trabalhistas ao se tratar da rescisão por justa causa.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa tem como objetivo principal a análise da demissão por justa causa pelo empregador, buscou as características necessárias para a realização do contexto no direito do trabalho. Traz a abordagem entre os envolvidos na relação de trabalho, trazendo um dos principais vínculos existentes em sociedade sendo ele entre empregado e empregador. Percebe-se que todos os contratos de trabalho chegam a um fim o que podem acontecer por várias causas sendo o de forma mais traumática para o empregado o por justa causa, tendo em vista que o empregado perde uma boa parte se não praticamente todas as verbas rescisórias.

O interesse pelo tema principal do trabalho surgiu para se obter conhecimento próprio, visto a importância do direito do trabalho na sociedade. Sabendo que esses contratos tem um início, meio e fim e nestes momentos que se faz necessário o profissional contábil sendo ele uma das peças fundamentais no vínculo empregatício.

Para a metodologia aplicada realizou-se a pesquisa bibliográfica, no primeiro momento do trabalho e na segunda parte aplicou-se a pesquisa qualitativa com objetivo descritivo e método estatístico, para a conclusão da análise dos dados.

A pesquisa aplicada buscou obter informações de nível pessoal ao se tratar do conhecimento sobre rescisão por justa causa sendo possível analisar que mesmo que muito das pessoas entrevistadas saibam do que se trata essa rescisão e o que causaria o seu fim, chega-se à conclusão que os entrevistados pouco sabem sobre as verbas que o empregado tem direito nesse tipo de rescisão contratual.

A realização deste artigo foi de grande importância, pois revelou o aprendizado e conhecimento sobre as rescisões contratuais e mais específico sobre a rescisão contratual por justa causa, trazendo um nível de conhecimento pessoal e profissional que será de grande ajuda no ambiente profissional de trabalho quando se tratar da relação entre os envolvidos o empregado e empregador.

Como sugestão para pesquisa futura para ampliação de conhecimento pessoal se faz necessário uma pesquisa sobre a rescisão contratual sem justa causa, onde seu rompimento acontece quando o empresário já não tem mais interesse nos serviços fornecido pelo colaborador seja por motivos próprios ou simplesmente se o mesmo não estiver produzindo o suficiente. Por se tratar de uma rescisão que acontece frequentemente os direitos garantidos ao empregado se torna mais amplo.

REFERÊNCIAS

Almeida, Amador Paes D. **CLT comentada**, 9ª edição. Editora Saraiva, 2015.

CAMILO, Elbene Lopes. **Rescisão do contrato de trabalho: os novos modelos de termo de rescisão do contrato de trabalho**. Fortaleza. (2013, p.23)

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho: **Decreto-lei n. 5.452, de 1o de maio de 1943**, 4. ed. – Barueri [SP]. Manole, 2019

COSTA, Patrícia Santana Da. **Análise de contrato de trabalho sem justa causa**. Jaciara (2020, p. 03).

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho** – Barueri, SP: Manole, 2011. [Coleção sucesso concursos públicos e OAB/José Roberto Neves Amorim (coordenador)] Edição – 2011.

GIL, Antônio Carlos, **Métodos e técnicas de Pesquisa Social**. 6º Ed. São Paulo, Atlas, (2008, p.36).

GONÇALES, Odonel Urbano, **Curso de Direito do Trabalho**, São Paulo: Atlas, 1993.

JUNIOR, Jader Goodsson Ferreira, AZEVEDO, Joao Humberto de e BEIER, Renata Machado. **Direito e Deveres dos Trabalhadores**. FONTE: Ministério Público do Trabalho e Conselho Federal de Administração. Revista e atualizada. 20º edição, 2015. Disponível em <<https://www.cra-ba.org.br>>. Acesso em 20/04/2021 as 20:35

MACHADO, Carlos. **Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador: Uma análise do artigo 482 da CLT**. Tijucas. (2009, p. 52)

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. – 16. ed. – São Paulo: Atlas, 2015.

MIGLIORA, Luiz Guilherme Moraes Rego e AZEVEDO, Flavia Martins. **Relações de trabalho**. vol.2 (2016, pag.3)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, 1932. **Iniciação ao direito do trabalho**: 31.ed. São Paulo: LTDA, 2005. LTr.

NETO, Francisco Ferreira Jorge, e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª edição. São Paulo: Atlas, 2019

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica um manual para realização de pesquisas em administração**, Catalão-GO, (2011, p.24)

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de contratos de trabalho** .4. ed. – São Paulo: Atlas, 2009.

PACHECO, Thaisi Borges, **Rescisão de contrato de trabalho sem justa causa: uma abordagem geral**. Criciúma, 2014, p 41

PAULA, Lauana Jaíne de, OLIVEIRA, Naiara Moraes de, SANTOS, Cristina Barbosa dos. **A rescisão contratual e as verbas rescisórias**. Estudos, Goiânia, v.42, 2015

PAULO, Vicente, ALEXANDRINO Marcelo 1968- **Manual de direito do trabalho** - 14. ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010.

PRODANOV, Cleber Cristiano e FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científica** 2ªEd, novo Hamburgo, Rio Grande do Sul, (2013, p. 52 e 54)

ROSA, Claudia Gonçalves Paredes. **A justa causa, sua aplicação nas relações de trabalho e seus efeitos**. Assis, 2018

SOUZA, Alexandre Luiz de. **Rescisão de Contrato de Trabalho: Verbas Rescisórias e Cálculo**. (2007, p. 20).