

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE
ASSIS FACULDADES INTEGRADAS MACHADO
DE ASSIS CURSO DE DIREITO**

JAIRO ROBERTO BERG

**EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:
ATO DE DESÍDIA PRATICADO PELO EMPREGADO E O ÔNUS DA PROVA
PARA IMPUTAÇÃO DA JUSTA CAUSA**

Santa Rosa
2019

JAIRO ROBERTO BERG

**EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:
ATO DE DESÍDIA PRATICADO PELO EMPREGADO E O ÔNUS DA PROVA
PARA IMPUTAÇÃO DA JUSTA CAUSA**

Monografia apresentada às
Faculdades Integradas Machado de
Assis, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin

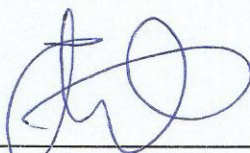
Santa Rosa
2019

JAIRO ROBERTO BERG

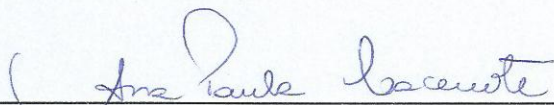
**EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: ATO DE DESÍDIA PRATICADO
PELO EMPREGADO E O ÔNUS DA PROVA PARA IMPUTAÇÃO DA JUSTA
CAUSA
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

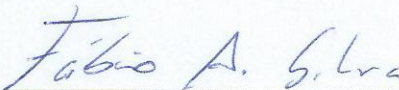
Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof.ª Ms. Ana Paula Cacenate



Esp. Fábio Adriano da Silva

Santa Rosa, 11 de julho de 2019.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todas as pessoas que estiveram presentes em minha trajetória acadêmica, em especial aos meus familiares, amigos, colegas e professores, bem como a todos aqueles que buscarem auxílio em relação ao assunto proposto em relação ao Direito do Trabalho, em especial a Justa Causa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que se fez presente em meu caminho e que me deu forças para lutar e acreditar que iria vencer esta árdua etapa da minha vida. Agradeço a compreensão e apoio dos familiares em todos os momentos da minha caminhada acadêmica. Agradeço ao meu Orientador Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin, por quem tenho admiração e gratidão pela atenção, apoio e direcionamento desde o início da presente pesquisa.

Aqueles que se deliciam em tirar as alegrias, felicidades e o direito de trabalho de alguém hoje, serão os pobres infelizes de amanhã. (Antonio Roberto Ferreira da Costa).

RESUMO

O trabalho é um direito assegurado constitucionalmente a todos os cidadãos, visando permitir uma maior qualidade de vida para si e seus familiares. O encerramento do contrato de trabalho poderá ocorrer sem justa causa ou por justa causa, sendo essa segunda hipótese caracterizada em casos nos quais o colaborador comete atos que podem prejudicar a empresa e seu desenvolvimento de forma repetida, mantendo a conduta ainda que seja advertido sobre ela. A desídia é um dos fatores que pode conduzir à justa causa e refere-se ao funcionário que, mesmo ciente de suas obrigações dentro da função exercida, opta por não cumprir com as mesmas, ou o faz de forma parcial, limitada, com pouco ou nenhum comprometimento com os resultados esperados. O objetivo geral do estudo foi definido como: verificar possibilidade de extinção do contrato de trabalho por justa causa em decorrência de desídia cometida pelo trabalhador, a partir do cumprimento do dever de apresentação de provas por parte do empregador, com base na doutrina e jurisprudência do país. Foi conduzida uma pesquisa bibliográfica apoiada em livros e revistas que pudessem esclarecer a doutrina sobre o tema, bem como na jurisprudência nacional, com base em dois julgados do TST e quatro julgados do TRT4, visando identificar como esses tribunais se posicionam sobre o tema. Ficou evidente que a justa causa não pode ser aplicada de acordo com o desejo do empregador de reduzir os valores a serem indenizados ao empregado na demissão, ela deverá respeitar uma série de requisitos, além do fato de que cabe ao empregador o ônus da prova. Em outras palavras, não basta o empregador alegar justa causa, ele deverá apresentar provas de que, de fato, o colaborador apresentava uma conduta prejudicial e repetida, estava ciente da insatisfação da empresa quanto a essa situação.

Palavras-chave: justa causa, requisitos, desídia, jurisprudência, ônus da prova.

ABSTRACT

Work is a constitutionally assured right to all citizens, aiming to allow a better quality of life for them and their families. The work contract ending may occur without due cause or with due cause, being the second hypothesis characterized in cases which the worker acts in a way that can harm the company and its development, repeatedly, maintaining this behavior even being warned about it. Neglect is one of the factors that can lead to a due cause and refers to an employee who, even when aware of his or her duties within the function performed, chooses not to comply with them, or does so partially, with limited or no commitment to the expected results. The main objective of the study was defined as: verifying the possibility of the employment contract termination with due cause as a result of the employee's lack of formalities, based on the employer's compliance with the duty to present evidence, based on the doctrine and jurisprudence of country. A bibliographic research was conducted based on books and magazines that could clarify the doctrine on the subject, as well as in the national jurisprudence, based on two TST judgments and four TRT-4 judgments, in order to identify how these courts stand on the subject. It became clear that due cause cannot be applied according to the employer's desire to reduce the amounts to be indemnified to the employee in dismissal, it must comply with a number of requirements, in addition to the fact that it is the employer's burden to prove this allegation. In other words, it is not enough for the employer to plead due cause, he must provide evidence that, in fact, the employee presented a harmful and repeated conduct and he was aware of the company's dissatisfaction with this situation.

Keywords: due cause, requirements, jurisprudence, burden of proof.

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. – Artigo;

Arts. – Artigos;

CEF – Caixa Econômica Federal;

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho;

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil;

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social;

JC – Justa Causa;

Nº. – Número;

P. – Página;

TRF - Tribunal Regional Federal;

TRT – Tribunal Regional do Trabalho;

TRT2 –Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região;

TRT4 – Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

TST - Tribunal Superior do Trabalho;

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA.....	13
1.1 CONCEITO DE JUSTA CAUSA.....	13
1.2 OS REQUISITOS DOUTRINÁRIOS PARA A CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA.....	17
1.3 O ARTIGO 482 DA CLT E A PERDA DE DIREITOS RESCISÓRIOS DECORRENTE DA JUSTA CAUSA.....	20
2 DESÍDIA E RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA.....	29
2.1 ENQUADRAMENTO GERAL DA DESÍDIA.....	29
2.2 DESÍDIA E JUSTA CAUSA.....	34
2.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: DESÍDIA E ÔNUS DA PROVA.....	41
CONCLUSÃO.....	50
REFERÊNCIAS.....	52

INTRODUÇÃO

O presente estudo versa sobre o tema: Extinção do contrato de trabalho por justa causa decorrente de desídia cometida pelo empregado de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como delimitação do tema, busca-se verificar a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por desídia cometida pelo trabalhador de acordo com o art. 482 da CLT, apontando a qual das partes (empregador ou empregado), cabe o ônus da prova nessas situações. A desídia do trabalhador, que passa a atuar aquém das necessidades do cargo ou função, gerando impactos sobre os resultados e, conseqüentemente, o desenvolvimento da instituição em que atua, deve ser vista como um importante fator para a caracterização de justa causa, recordando-se que o ônus da prova recai sobre o empregador, ele precisa agrupar provas que, claramente, apontem para a desídia.

A pergunta que se deseja responder a partir do desenvolvimento do estudo foi definida como: a quem cabe o ônus da prova para que seja aceita a extinção do contrato de trabalho justificada por desídia cometida pelo trabalhador? A principal hipótese levantada pelo presente estudo é de que, quando da demissão por justa causa apoiada sobre uma possível desídia do trabalhador, o ônus da prova cabe ao empregador, que precisa coletar provas que embasem suas alegações.

O objetivo geral do estudo foi definido como: verificar possibilidade de extinção do contrato de trabalho por justa causa em decorrência de desídia cometida pelo trabalhador, a partir do cumprimento do dever de apresentação de provas por parte do empregador, com base na doutrina e jurisprudência do país. Os objetivos específicos, por sua vez, são: analisar as hipóteses de extinção do contrato de trabalho por justa causa previstas no direito brasileiro; apresentar o enquadramento geral da desídia cometida pelo trabalhador, seu papel como fator que justifica a extinção do contrato de trabalho por justa causa, ressaltando que o ônus da prova recai sobre o empregador; apresentar jurisprudências do TST e do TRT4 sobre a justa causa.

Este estudo justifica-se pela necessidade de destacar os motivos apontados em lei para a demissão por justa causa, baseando-se nos escritos de diferentes autores para o melhor esclarecimento de cada um deles e, assim, permitir uma maior compreensão sobre o tema. Releva analisar o posicionamento jurisprudencial

no Sul do país de modo a verificar o posicionamento dos magistrados nesses tribunais a respeito da justa causa e dos casos em que esta se apresenta como abusiva, discrepante quanto aos preceitos do direito trabalhista, ofendendo a um importante direito social, o direito ao trabalho.

Alguns dos principais autores consultados para o desenvolvimento do presente estudo foram André Luiz Paes de Almeida; Amador Paes de Almeida, Alice Monteiro de Barros, Valentin Carrion, Maurício Godinho Delgado, Wagner D. Giglio, Carlos Henrique Bezerra Leite, Sérgio Pinto Martins, Evaristo Moraes Filho, Amauri Mascaro Nascimento, Carlos Alberto Reis de Paula.

Para o âmbito acadêmico, o valor do presente trabalho concentra-se na oferta de esclarecimentos necessários a respeito da justa causa, uma situação tão controversa atualmente, já que o rol explicativo oferecido pela legislação poderá deixar lacunas e, assim, tornar-se um instituto aplicado em benefício do empregador e prejuízo do empregado. Para o acadêmico, a condução do presente estudo traz importantes esclarecimentos, aprofundando seus conhecimentos doutrinários e jurisprudenciais, tão importantes para a prática futura de suas atividades laborais no ramo do direito.

Para a sociedade, ocorrem impactos diretos e indiretos da condução de estudos esclarecedores sobre o tema. Para os empregadores, surge a possibilidade de compreender melhor quais são os casos em que a justa causa é aceita, evitando que incorram em despedidas desrespeitosas e que ofendam ao ordenamento jurídico. Para os trabalhadores, surge uma maior sensação de segurança, já que quanto mais claros forem os conhecimentos sobre a justa causa, menores os riscos de que seja aplicada de forma arbitrária.

O estudo foi construído em forma de capítulos, visando sua maior organização e facilidade de compreensão. O primeiro capítulo versa sobre as hipóteses de extinção do contrato de trabalho por justa causa, uma breve conceituação sobre tal instituto, os direitos perdidos pelo trabalhador ao ser demitido por justa causa, bem como os requisitos para sua aplicação. O segundo capítulo aborda a desídia cometida pelo trabalhador, seu enquadramento de forma mais ampla, associação com a possibilidade de justa causa, aspecto jurisprudencial com base no TST (2 julgados) e no TRT4 (4 julgados), no período de 2016 a 2019, bem como o ônus da prova.

1 EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA

Este estudo destina à apreciação detalhada da justa causa, elencando os conceitos de justa causa no direito brasileiro, os direitos que o trabalhador perde ao ser demitido por justa causa, as hipóteses legais destacadas na CLT para que seja configurada, bem como os requisitos que devem ser cumpridos para que isso ocorra. O intuito é oferecer um esclarecimento mais amplo sobre o tema para que o trabalho possa ser construído a partir de conceitos claros e objetivos.

1.1 CONCEITO DE JUSTA CAUSA

Em face de sua relevância na sociedade atual, existem normas jurídicas específicas visando proteger a relação de trabalho para que tanto empregador quanto empregado tenham direitos e deveres, formando-se entre eles uma espécie de troca, um toma os serviços e oferece compensação financeira por eles, enquanto outro oferece sua força e seus conhecimentos para o trabalho e é remunerado de acordo com o que as partes convencionaram. (BARROS, 2012).

Ressalta-se que o trabalho é um direito constitucionalmente assegurado a todos os cidadãos do país, conforme determina o artigo 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Nesse sentido, assegurar ao cidadão o direito ao trabalho trata-se de um mecanismo desenvolvido para que o homem, através da realização de suas atividades laborais, tenha condições de obter recursos e, assim, alcançar os objetivos que traçou para a própria vida, além de permitir-lhe colaborar ativamente para o sustento de seus familiares. (DELGADO, 2018)

O trabalho, em tempos muito antigos, era visto como uma forma de humilhação, de depreciação do homem, pois só precisava trabalhar quem fosse de origem humilde, sem descender de uma família socialmente valorizada e reconhecida. (ANDRADE, 2015).

Deve-se compreender, ainda, que nem sempre houve o direito trabalhista como forma de proteger a relação entre as partes, de modo que em alguns períodos o empregador decidia como agir e ao empregado restava, tão somente, aceitar o que lhe era imposto e adequar-se a essas demandas.

Antes do desenvolvimento da sociedade industrial as normas jurídicas de

Direito do Trabalho eram inexistentes, pois predominava o trabalho escravo e o ser humano sequer era considerado como tal, apenas como uma coisa, não possuindo qualquer direito. Nesse contexto, o trabalho era tido como algo pejorativo, sem qualquer significado de realização pessoal, sendo visto como uma atividade indigna, a ser praticada enquanto se vivesse. (ANDRADE, 2015, p. 1).

O trabalho, que no passado foi aplicado como forma de punição ou, ainda, para demonstrar que um homem era menos abastado e, assim, tinha menos valor no âmbito social, atualmente representa um direito social atrelado às condições de vida e à dignidade dos cidadãos.

Compreende-se, assim, que no presente, a humilhação não está no trabalho, mas na falta dele, pois cessam-se os recursos e a possibilidade de sustentar a si, aos familiares e realizar projetos de vida que demandam da disponibilidade de recursos. Em assim sendo, deve-se ter em mente, de forma muito clara, que no presente o trabalho é uma forma de garantia de vida digna e, sem ele, o homem poderá ser obrigado a viver em condições de miserabilidade.

Deve-se considerar que a dispensa do empregado, em muitas situações, pode se fazer necessária por diferentes razões, como casos em que a empresa não tem condições de manter o quadro de funcionários em função de alterações no mercado, na economia, entre outras situações. Nesse caso, a dispensa sem justa causa é realizada e o trabalhador recebe todos os valores atrelados ao desligamento de uma empresa. (MATTIUSSO, 2015).

Sobre os tipos de extinção ou cessação do contrato de trabalho, existem quatro modos, a caducidade, a resolução, a rescisão e a rescisão, procedendo-se de um esclarecimento de cada uma delas a seguir.

Sobre a caducidade, ressalta-se:

[...] é a extinção por esgotamento de suas funções no modo jurídico. Como está nos dicionários, caducidade é 'velhice, decadência', do mesmo modo que caducar é 'perder forças, deixar de ter valor'. As causas provocadas da caducidade só poderão ser aquelas capazes de fazer o contrato perder suas forças, deixar de ter valor ainda que conservando sua inteireza orgânica. São causas de caducidade a morte do empregado, a força maior, o advento de termo ou implemento de condição, que causam a morte natural do próprio contrato. Quer nos parecer que a morte do empregador pessoa física, o *factum principis*, assimilado a força maior, e a dissolução da empresa são outras tantas causas extintivas por caducidade. (PEREIRA, 2013, p. 1).

A caducidade ocorre quando o contrato de trabalho entre as partes deixa de

surtir os efeitos esperados, em função de alterações no cenário que não podem ser remediadas, como o óbito do trabalhador, falência e fechamento da empresa, etc. Nesses casos, não se configura o desejo de demitir um empregado, mas o fato de que contrato de trabalho perde seus efeitos legais.

Sobre a resolução, é preciso enfatizar:

[...] é a extinção, dependente de sentença judicial constitutiva, firmada na declaração de culpa executiva de um ou de ambos os contratantes. O que caracteriza esse modo de extinção é, pois a obrigatoriedade da intervenção judicial para torná-la possível. A causa única da resolução do contrato individual de trabalho relaciona-se com a garantia do emprego e materializa-se na falta grave do empregado (espécie qualificada de justa causa) ou na conversão da reintegração em indenização dobrada (CLT, art. 496). Por excepcional disposição consolidada, a resolução pode dar-se por via homologatória de pedido de demissão (CLT, art. 500) ou por transação do emprego estável (Lei n. 8.036/90) (PEREIRA, 2013, p. 1).

Fica evidente que a extinção do contrato de trabalho por resolução demanda da decisão judicial sobre o tema. Na resolução enquadra-se a despedida por justa causa, fato que terá análise mais aprofundada logo adiante.

Quando se aborda a rescisão, deve-se compreender:

[...] é a extinção por ato de vontade de uma ou de ambas as partes contratantes (neste último caso, caracterizando o que se chama também distrato), sem nenhuma intervenção de autoridade judicial, que só poderá ser chamada para exame de efeitos que a licitude ou ilicitude do ato produzir. As causas da rescisão são as mais variadas, sendo possível dizer se, genericamente, que são todas aquelas que não se correlacionem com os três outros modos (PEREIRA, 2013, p. 1).

A rescisão¹ não demanda da intervenção judicial para que se resolva, é preciso que exista a vontade de uma das partes para que cesse o contrato, além de

¹ Conforme a Lei n. 13.467 de 2017, foi instituída outra modalidade de extinção do contrato de trabalho. Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

não haver previsão para a extinção dos direitos do trabalhador. Em outras palavras, a rescisão pode ser por vontade do empregado ou do empregador e, em qualquer caso, os direitos previstos para o desligamento, respeitando-se as diferenças entre solicitação do empregador ou empregado, serão assegurados.

Por fim, aborda-se a rescisão, “[...] que é dentro do rigor jurídico de conceituação, a extinção fundamentada na nulidade do contrato, de obrigatória declaração pela autoridade judicial em processo que tenha por objetivo obtê-la”. (PEREIRA, 2013, p. 1). Exceto nos casos de resolução que envolvam a justa causa, os direitos trabalhistas associados à dispensa deverão ser devidamente recolhidos em favor do trabalhador e a ele pagos.

Essa garantia de direitos atrelados à demissão sem justa causa existe para que o trabalhador, ao ver sua fonte de renda ser extinguida, tenha recursos para manter-se por algum tempo e, assim, buscar uma nova colocação no mercado. Não é um favor da empresa para os indivíduos, mas um direito legalmente assegurado para que tanto o empregador quanto o Estado possam cumprir seu papel de respeito aos trabalhadores em todas as condições. (DELGADO, 2018).

Não se pode ignorar o fato de que em alguns cenários, como nos momentos de crise que podem atingir um país, as empresas não têm condições de manter seus quadros de trabalho completos e, assim, seria inadequado obrigá-las a seguir com trabalhadores para os quais já não têm serviço disponível. Esse fato poderia causar impactos financeiros ainda mais graves e obrigar as empresas a fecharem suas portas.

No entanto, existem situações nas quais não ocorrem crises e as empresas não se encontram em uma necessidade de redução dos quadros de funcionários, mas se deparam com condutas altamente lesivas dos colaboradores que, por algum motivo, passam a agir de modo prejudicial para o nome, a imagem, a qualidade e a segurança dos produtos e serviços prestados, cenário no qual se delinea a possibilidade da justa causa. (MATTIUSSO, 2015).

Para conceituar a justa causa, pode-se afirmar que “[...] é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas em lei”. (MARTINS, 2012, p. 382). Compreende-se, assim, que não basta que o empregador acredite haver motivo para a dispensa por justa causa, deve haver na legislação sua caracterização como tal.

É essencial destacar que quando a justa causa é aplicada, alguns dos direitos do trabalhador serão suprimidos e, assim, não se trata de uma situação que pode ocorrer a qualquer momento, apenas por que o empregador assim deseja. Sabendo-se que o emprego é essencial para a manutenção das condições de vida dos indivíduos e suas famílias, proteger a relação trabalhista é preciso para que a dignidade e a justiça sejam mantidas dentro da relação de trabalho. (MARTINS, 2017).

Seria inadequado afirmar que a justa causa é uma medida arbitrária e injusta para com o colaborador, considerando-se que apenas poderá ocorrer quando este cometer atos graves, capazes de causar danos consideráveis para a empresa na qual atua e, assim, além dos prejuízos poderá comprometer seu nome a capacidade de se fortalecer no mercado. (MORAES FILHO, 1996).

O instituto da justa causa existe como forma de evitar que o trabalhador acredite que seus atos não serão julgados e, assim, acabem ocorrendo abusos na relação trabalhista. Ainda que o empregador, historicamente, seja a parte mais forte da relação, o fato é que podem ocorrer situações em que o colaborador, por meio de uma conduta voluntária e potencialmente lesiva, cause danos à empresa e, assim, a justa causa permite que seja desligado da empresa tendo seus direitos suprimidos. “A justa causa é uma circunstância peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato”. (BARROS, 2012, p. 702).

Fica evidente, assim, que a justa causa não é a forma mais comum de encerramento do contrato de trabalho, mas uma exceção a ela, pautada sobre condutas ilícitas e ofensivas que, por assim se configurarem, atingem as partes da relação de trabalho. O nome justa causa não significa que se trate de uma conduta justa e fomentada pelo ordenamento jurídico, mas enquadra-se no sentido de que evita que um comportamento inadequado traga resultados negativos injustos para o empregador e, assim, poderá atingir outros trabalhadores. (MORAES FILHO, 1996).

Deve-se ter em mente, ainda, que existem requisitos devidamente esclarecidos pela doutrina do país para que a justa causa configure-se, conforme esclarecido no tópico de estudos que segue.

1.2 OS REQUISITOS DOUTRINÁRIOS PARA A CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA

O fato é que, diante de algumas condutas, perde-se a confiança no trabalhador e, assim, a manutenção da relação de trabalho seria impossível. Não obstante, os atos praticados excedem os limites dentro dos quais outras punições poderiam reverter o comportamento do trabalhador, configura-se um cenário no qual o funcionário, por vontade própria, causou grande mal à empresa, o que também causa impacto sobre outros colaboradores, além de fazer com que sua manutenção no ambiente de trabalho gere riscos ainda maiores de reincidência ou agravamento da conduta. (MORAES FILHO, 1996).

Outro ponto muito importante envolve o fato de que uma conduta ofensiva não poderá ser citada como razão para justa causa meses depois de sua ocorrência. Cabe ao empregador, assim que verificar a ilicitude e ofensividade dos atos do trabalhador, iniciar os procedimentos para a demissão por justa causa imediatamente, caso contrário, com o perpassar do tempo, perderá o direito de proceder dessa forma. Com isso, evita-se que o empregador possa utilizar-se de acontecimentos do passado para demitir o trabalhador alegando justa causa quando lhe parecer mais conveniente. (BARROS, 2012; MARTINS, 2017).

Havendo-se compreendido as hipóteses nas quais a CLT reconhece a justa causa para a demissão do empregado, considera-se necessário esclarecer quais são os requisitos para que isso ocorra. Esses requisitos podem ser destacados como: imediatidade ou atualidade; proporcionalidade entre falta e punição; nexos causal; *non bis in idem*; não discriminação; não ocorrência de perdão.

Compreende-se, assim, que existem certos requisitos a serem cumpridos para que a falta cometida pelo empregado seja passível de aplicação da justa causa ou de outra punição mais branda, como a advertência. Pode-se citar como primeiro requisito a **atualidade**, ou seja, a partir da ciência da falta e de sua autoria, deve o empregador tomar as medidas cabíveis para punir o infrator, sob pena de incorrer em perdão tácito. Não poderá o empregador, após longos períodos das faltas cometidas no mesmo sentido, utilizar-se delas para alegar a justa causa, pois se desconfigura a imediatidade ou atualidade dos fatos. (MARINHO LIMA, 2015, grifo meu).

Há também o requisito da **proporcionalidade**, pelo qual deve haver um equilíbrio entre a gravidade da falta cometida e a severidade da punição aplicada, visando impedir determinados excessos por parte do empregador no momento da análise do fato concreto. Cita ainda a doutrinadora o requisito da não discriminação, pelo qual não pode o empregador aplicar penalidades distintas a funcionários diferentes, quando as faltas cometidas por estes forem iguais, ou seja, deve haver impessoalidade no momento da análise e da aplicação da pena, independentemente do sujeito ativo da infração. (MARINHO LIMA, 2015, grifo meu).

O **nexo causal** refere-se à possibilidade de atrelar os atos cometidos à ocorrência da dispensa por justa causa do empregado. Nesse sentido, é preciso que o empregador demonstra que está dispensando o trabalhador e alega justa causa em função de fato determinado e que por ele possa ser apresentado, demonstrado com clareza quanto à sua ocorrência. (DELGADO, 2018, grifo meu).

O princípio **Non bis in idem** refere-se ao fato de que uma mesma conduta não poderá ser duplamente punida. Em outras palavras, quando o empregador houver punido o empregado em função de uma falta cometida, ele não poderá oferecer nova punição, ainda que diversa, pela mesma, se já houver dado ao trabalhador uma advertência, não poderá aplicar-lhe uma dispensa, por exemplo. (MARTINS, 2017, grifo meu).

O **princípio da não discriminação** destaca que quando dois empregados venham a cometer o mesmo tipo de falta, devem receber o mesmo tratamento, para que sobre um deles não recaia uma pena mais severa, enquanto outro não recebe o mesmo tratamento. Os trabalhadores têm o mesmo valor e assim devem ser tratados, como iguais, devendo a pena ser aplicada a todos eles de forma igualitária, evitando-se a discriminação nas relações de trabalho, qualquer que seja o motivo que possa levar a essa discriminação. O intuito é regradar as relações de trabalho para que o tratamento seja igual, quaisquer que sejam as características dos trabalhadores envolvidos. (BORGES, 2017, grifo meu).

Quanto ao princípio da **não ocorrência de perdão**, deve-se compreender que este refere-se ao fato de que se um longo tempo se passar, e caso empregador e empregado tenham resolvido entre si a questão da falta cometida, então considera-se que ocorreu perdão para tal conduta, como no caso em que o empregado é advertido por sua conduta e, assim, aquele ato específico é considerado como perdoado. Ofertar perdão ao trabalhador, ou seja, desculpá-lo

formalmente pelos atos, mas ainda assim alegar justa causa para seu desligamento da empresa não é uma conduta aceitável no direito trabalhista brasileiro (LIMA, 2015, grifo meu).

Destaca-se, ainda, que não apenas a gravidade da falta deve ser avaliada, mas também outros critérios, senão veja-se:

Conforme este requisito, ao aplicar a justa causa o empregador deve avaliar cada caso de forma concreta e subjetiva. Ou seja, o empregador deve sempre levar em consideração a personalidade do agente, a intencionalidade, os fatos que levaram o empregado à prática do ato, a ficha funcional, os antecedentes, as máculas funcionais anteriores, o grau de instrução ou de cultura, a época do fato, o critério social dentre outros. (MARINHO LIMA, 2015, p. 1).

Deve ainda o empregador comunicar o empregado da justa causa, bem como todos os elementos que a determinaram, possibilitando ao demitido a ampla defesa prevista no ordenamento pátrio como um dos mais importantes princípios processuais. Os elementos supracitados têm como fundamento basilar a delimitação do poder disciplinar conferido ao empregador pela lei trabalhista, servindo como uma medida de freios e contrapesos ao amplo poder deste no momento do julgamento das referidas ações de seus colaboradores.

Compreende-se, assim, que a justa causa existe como forma de assegurar a justiça para ambas as partes, evitando possíveis abusos ou condutas potencialmente ofensivas ao desenvolvimento e bom andamento da empresa. No entanto, além de haver hipóteses específicas nas quais pode ser aplicada, os requisitos apontados pela doutrina devem ser devidamente observados.

Havendo-se compreendido a justa causa de forma mais detalhada, considera-se necessário abordar o tema que norteia o presente estudo de forma aprofundada, a desídia cometida pelo trabalhador, apresentando-se a seguir suas características, conceitos, associação com a justa causa, aspectos jurisprudenciais e ônus da prova.

1.3 O ARTIGO 482 DA CLT E A PERDA DE DIREITOS RESCISÓRIOS DECORRENTE DA JUSTA CAUSA

Após a compreensão de que a demissão por justa causa é um instituto legalmente previsto, que demanda da verificação de uma conduta altamente ofensiva e lesiva por parte do colaborador contra a empresa e, assim, com elevado

potencial de prejudicá-la, torna-se necessário avaliar em que situações poderá o empregador alegar justa causa.

No artigo 482 da CLT, promulgada em 1943, ficam definidos os requisitos a serem preenchidos para a definição da justa causa, quais sejam:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966). (BRASIL, CLT, 2017).

Compreende-se, assim, que a legislação brasileira reconhece a dispensa por justa causa como sendo uma providência legal, porém, esta somente poderá ser adotada diante do preenchimento de requisitos específicos, devendo-se enfatizar que alguns deles não são destacados com máxima clareza e, assim, poderão ocorrer casos nos quais as brechas da lei permitem o proveito próprio dos empregadores sobre a questão, por isso os casos devem ser levados à apreciação do magistrado competente.

Ainda que a CLT defina os requisitos para a justa causa, falta clareza em alguns pontos:

A CLT não é precisa na utilização dos termos falta grave ou justa causa. Emprega falta grave no artigo 453, parágrafo único do artigo 240, artigos 492, 493, 495, § 3º, do artigo 593, e também é encontrado no enunciado nº 73 do TST e na súmula nº 403 do STF. O termo justa causa é utilizado nos

artigos 479, 480, 482 e 508. São utilizados, ainda, outros termos como ato faltoso (art. 158), justo motivo (arts. 391, 487). Faltas justas (art. 491), rescisão injusta (art. 474 da CLT). O artigo 493 da CLT afirma que constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o artigo 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado. (MARTINS, 2017, p. 28).

Devido à falta de clareza em alguns dos requisitos elencados no art. 482 da CLT, considera-se essencial debater cada um deles, visando uma compreensão mais ampla sobre o tema. Inicia-se discutindo os atos de improbidade.

Sobre a improbidade, esta engloba uma conduta faltosa por parte do trabalhador, cujos resultados são a ocorrência de danos ao patrimônio da instituição ou de terceiros. De forma geral, a improbidade ocorre quando o trabalhador aproveita-se de seu cargo para alcançar vantagens para si ou outras pessoas e, nesse esforço, a empresa poderá ser atingida em seu nome ou no relacionamento com o mercado. (DELGADO, 2018).

Os atos de improbidade podem ser descritos como condutas desonestas, assumidas de forma voluntária, com prejuízos ao empregador:

Como exemplo desse ato, pode-se utilizar o roubo, extorsão, falsificação de documentos para receber horas extras, apropriação indébita de valores da empresa. O ato de improbidade independente de como for, terá que ser provado pelo empregador de forma convincente [...]. (MATTIUSSO, 2015, p. 1).

A improbidade refere-se ao fato de que o colaborador entende que ao buscar benefícios para si, ou para alguém de seu interesse, estará causando impactos para a empresa, porém, decide prosseguir com essa conduta.

A incontinência de conduta ou mau procedimento “[...] está ligada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual. São obscenidades praticadas, a libertinagem, a pornografia, que configuram a incontinência de conduta”. (MARTINS, 2012, p. 336).

Como tais comportamentos podem causar impactos acentuados sobre a moral, relacionamentos e convívio social do trabalhador, o empregador precisa ser extremamente criterioso e buscar provas irrefutáveis desse comportamento, caso contrário, apenas diante de uma desconfiança que poderá não ser real, os danos causados ao empregado podem ser irreversíveis. (MATTIUSSO, 2015).

Atos obscenos, assédio sexual dentro da empresa, uso de materiais e tecnologias da empresa para envio ou recebimento de material pornográfico, entre

outros comportamentos de conotação sexual enquadram-se na incontinência de conduta ou mau procedimento. Sua ocorrência dentro da empresa impacta no ambiente de trabalho, na respeitabilidade dos envolvidos e demais funcionários, bem como afeta a empresa de forma ampla. (MARTINS, 2017).

A realização de negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, bem como quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço é um ato que configura a possibilidade de justa causa, considerando-se que a negociação por conta própria desrespeita a hierarquia de tomada de decisões, além de ter potencial de causar prejuízos para a empresa. Atos de concorrência à empresa, por sua vez, permitem ao trabalhador utilizar-se dos conhecimentos sobre a empresa para constituir concorrência desleal a ela, causando prejuízos consideráveis. (MARTINS, 2017).

Casos de condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, considerando-se que durante o cumprimento de pena não poderá proceder de suas atividades laborais.

O trabalhador que envolver-se em processo criminal e for condenado e não obter o sursis poderá ser dispensado por justa causa, mesmo que os fatos que levaram a condenação não tenham ligação com o serviço. O sursis consiste em o condenado não cumprir a pena, pois seus antecedentes ou a natureza de seu crime são considerados pelo juiz brandos, sendo assim sursis significa a suspensão condicional da pena. (MATTIUSO, 2015, p. 1).

Deve-se compreender a desídia como uma falta grave cometida pelo trabalhador, que ao invés de cumprir com seus deveres de modo comprometido, sério e pautado na eficiência, opta livremente por não fazê-lo, comprometendo rendimento e possíveis resultados.

A desídia envolve três fatores essenciais para que se caracterize, quais sejam: negligência, imprudência e imperícia. Cada um desses fatores difere entre si e apresenta especificidades quanto ao cuidado, envolvimento com o trabalho ou a preparação para a realização de determinada atividade de forma organizada e segura para todos os envolvidos.

A negligência consiste na falta de atenção ou cuidado. O empregado não age com o cuidado que é exigido em determinada situação. Já a imprudência uma atitude imprudente é de uma pessoa que mesmo tendo conhecimento do risco da atividade, acredita que praticá-la não acarretará

prejuízo a ninguém. Por fim a imperícia ocorre quando não existe o domínio de uma técnica por alguém que teria que tê-la decorrente de sua profissão e formação (MATTIUSSO, 2015, p. 1).

Não é preciso que os três requisitos estejam presente, negligência, imprudência e imperícia. A possibilidade de provar um deles ou a associação entre mais é suficiente para que a desídia do trabalhador fique claramente estabelecida. Ressalta-se que a desídia será esclarecida de forma mais aprofundada, em capítulo pertinente ao tema, posteriormente.

A embriaguez habitual ou em serviço refere-se ao consumo excessivo de álcool que leve a impactos nos comportamentos e capacidade laboral, porém, diferencia-se do alcoolismo, doença crônica e que dá ao trabalhador o direito a tratamento, não incorrendo em justa causa.

Para compreender a importância de proceder de clara diferenciação entre embriaguez sem vício e o alcoolismo, apresenta-se julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, do ano de 2014:

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ EM SERVIÇO. ALCOOLISMO. Analisando as provas colhidas nos autos, o Juízo a quo julgou o feito procedente, com base na jurisprudência dominante que preceitua ser o alcoolismo uma doença, conforme reconhecido pela Organização Mundial de Saúde. Assim, sendo uma doença não justificaria a demissão do Autor, mas sim seu encaminhamento ao órgão previdenciário. A impossibilidade de demissão por justa causa do empregado alcoólatra tem eco na jurisprudência do C. TST. **Todavia, a equiparação entre embriaguez e alcoolismo não pode ser banalizada. O alcoólatra é um doente, dependente do álcool e muitas vezes tem sérias dificuldades para controlar seu vício.** Por isso se recomenda seu encaminhamento ao órgão previdenciário. Todavia, em nenhum momento o Autor afirma padecer desta doença. Nem em sua inicial nem na Réplica há essa afirmação. Pelo contrário, o Autor nega que tenha se embriagado, o que é reiterado em contrarrazões, e foi refutado pela prova oral colhida. Não há evidências nos autos que o Autor sofra da doença do alcoolismo, razão pela qual não se pode invalidar a justa causa cabalmente demonstrada nos autos. O artigo 482, f, não foi revogado. A Jurisprudência apenas indica hipótese excepcional na qual ele não deve ser aplicado. Vale dizer: Ainda que não haja assinatura do Autor nas advertências ou que seus controles de frequência indiquem que ele trabalhou até o final do expediente mesmo nos dias em que foi punido, a prova oral colhida é convincente no sentido de que o Autor esteve embriagado em serviço em mais de uma oportunidade. Deste modo, acolhe-se o apelo da Reclamada para reformar a sentença de mérito, homologando a justa causa aplicada ao empregado. (BRASIL, TRT-2, 2014, grifo nosso).

Sobre a violação de segredo da empresa, ressalta-se que causa impactos às políticas de negociação e atendimento e, assim, pode permitir aos concorrentes alcançarem ou ultrapassarem a empresa. Não obstante, os segredos podem afetar a

vida de clientes, fornecedores ou outros parceiros e, assim, os danos podem se tornar ainda maiores. “[...] a violação de segredo da empresa visa proteger com a sua tipificação legal as informações confidenciais que se divulgadas pelo obreiro podem prejudicar a empresa”. (MATTIUSSO, 2015, p. 1).

Os atos de indisciplina ou de insubordinação configuram-se como possíveis fatores para a demissão por justa causa. Indisciplina se caracteriza quando ordens gerais aplicáveis ao serviço são voluntariamente descumpridas. Todas as normas da empresa existem para reger a atuação de seus colaboradores, que devem conhecê-las e praticá-las. (MARTINS, 2017).

A insubordinação, por sua vez, é descrita como:

A insubordinação consubstancia-se quando o empregado revela-se contra uma ordem geral do empregador. Um exemplo disso é quando a regra de não fumar dentro do estabelecimento de trabalho não é observada pelo funcionário. São comandos individuais não obedecidos pelo empregado, como recusar-se a revista no emprego desde que o empregador esteja dentro do estipulado para o ato, a empresa deve estar com a razão. As ordens dadas ao empregado têm que vir diretamente do supervisor, não pode ser de trabalhador com cargo parecido ao do empregado que receberá a ordem, pois se o subordinado recusar-se a cumprir determinada ordem de um empregado com o cargo igual a seu esse ato não poderá ser considerado insubordinação. Se não houver a observação desses detalhes a justa causa não poderá ser aplicada por falta dos requisitos. A doutrina quanto a diferenciação da Indisciplina e da insubordinação não tem controvérsias, mas a jurisprudência tem, ocorrendo na maioria das vezes como defende Valentin Carrion confusão jurisprudencial o que para ele é justificável, devido à dificuldade em diferenciar uma da outra. (MATTIUSSO, 2015, p. 1).

O abandono de emprego caracteriza-se quando o funcionário ausenta-se do trabalho, por vontade própria, sem explicações ou esclarecimentos. Não uma ausência de poucos dias, mas a opção definitiva de não comparecer e não retornar ao posto de trabalho. De forma geral, os tribunais reconhecem o período de ausência não justificada de 30 dias, porém, caso o trabalhador demonstre antes desse período que não possui qualquer intenção de retornar ao trabalho, a justa causa será configurada por abandono de emprego. (MATTIUSSO, 2015; MARTINS, 2017).

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 envolve injúria, calúnia ou difamação, agressão física em colegas ou terceiros dentro da empresa. Ou seja, o envolvimento em agressões

físicas dentro da empresa, por qualquer motivo (exceto por legítima defesa) também entram nesse rol de tipos que justificam a justa causa. (MATTIUSSO, 2015).

A prática constante de jogos de azar refere-se, de modo claro, ao hábito de envolver-se em jogos de azar, com ou sem envolvimento de recursos financeiros, mas que envolvem o tempo e a atenção dos colaboradores que participam. Ressalta-se, porém, que isso deve ocorrer no ambiente de trabalho para se caracterizar a justa causa, fora do ambiente, ainda que seja um hábito comum, não poderá servir para justificar seu desligamento da empresa. (MATTIUSSO, 2015).

Prevê o artigo 3º da CLT que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. (Brasil, 1943). Isto posto, há de se destacar que todo funcionário regido por tal norma é sujeito de direitos e deveres amplamente distribuídos pela referida lei.

Alguns destes deveres estão elencados no art. 482 da CLT , o qual disciplina algumas situações em que o funcionário pode ser demitido com justa causa, caso não cumpra tais determinações. Dentre os principais pontos passíveis de rescisão contratual, pode-se citar a falta de probidade em sua conduta em local de trabalho (alínea a); desídia em suas atividades e obrigações perante a empresa (alínea e); violação de segredo do empregador (alínea g); indisciplina ou insubordinação por parte do empregado (alínea h); dentro outros previstos.

Ressalta-se a importância da tipificação legal dos casos de justa causa, bem como a necessidade de demonstrar o abalo ocorrido pela infração na relação de confiança entre empregador e empregado:

A justa causa tem que ser tipificada em lei, ou seja, o ato do empregado tem que estar enquadrado em uma das hipóteses do artigo 482 da CLT. A gravidade do ato realizado pelo empregado tem que ser considerável, abalando a confiança que o empregador tem por ele. O nexo de causalidade é essencial para que o empregado não possa ser penalizado por faltas anteriores [...]. (MATTIUSSO, 2015, p. 1)

Quando se afirma que alguns direitos do trabalhador são perdidos na ocorrência de justa causa, refere-se ao fato de que, caso dispensando sem tal característica, alguns valores seriam assegurados ao trabalhador como forma de manter suas condições financeiras até que encontre outra colocação no mercado. Não se trata de uma exclusão ilícita desses direitos, mas decorrente da opção do

próprio trabalhador por atuar de modo inadequado e prejudicial para a empresa e para a possibilidade de manutenção do contrato de trabalho.

Conforme art. 477 da CLT, o ordenamento jurídico brasileiro especifica que em relações de trabalho pautadas em contratos de trabalho por tempo indeterminado, não havendo o empregado dado motivo para o encerramento da relação empregatícia (dispensa sem justa causa), terá o direito de ser indenizado com base na maior indenização que recebeu na empresa. (BRASIL, CLT, 2018).

Quando da demissão sem justa causa, as reparações econômicas a serem realizadas são o aviso prévio, pagamento de 13º salário, acesso ao FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e uma multa rescisória depositada em favor do trabalhador.

Compreende-se, assim, que ao ser demitido sem justa causa, o trabalhador terá acesso a uma série de benefícios que funcionam como uma garantia de dignidade durante o período no qual se encontra afastado do mercado de trabalho, até que possa encontrar novo cargo e volte a ter renda decorrente do trabalho.

Nos casos de demissão por justa causa, porém, uma série de direitos deixam de ser oferecidos ao trabalhador, já que este agiu de forma inadequada, cometendo faltas graves e diante das quais, além de prejuízos para a empresa, se torna impossível manter a relação de trabalho. (BARROS, 2012; MARTINS, 2017).

Um dos direitos perdidos quando da demissão por justa causa engloba o pagamento de férias proporcionais (de acordo com o período trabalhado ou desde as últimas férias), com o adicional do valor em um terço. A cada mês trabalhado, é direito do trabalhador receber um valor proporcional às férias das quais poderá gozar após 12 meses de trabalho, o que levará, no período de um ano, ao valor de um salário acrescido de 1/3 desse valor. Ao ser demitido por justa causa, porém, perderá o trabalhador o direito de receber as férias sobre os meses trabalhados caso não tenha completado um ano. (MARTINS, 2017).

O 13º salário é pago ao trabalhador demitido sem justa causa, sendo calculado de acordo com os meses trabalhados desde o último pagamento ou até completar um ano de serviço. Na dispensa por justa causa, o direito de receber o décimo terceiro salário proporcional é eliminado, ou seja, o empregador não tem obrigação de realizar esse pagamento. (MARTINS, 2017).

O funcionário demitido sem justa causa terá o direito de ser avisado do desligamento com 30 dias de antecedência, período no qual segue trabalhando, mas

ciente de que será desligado. Poderá, ainda, a empresa indenizar o trabalhador pelo período de 30 dias (salário correspondente a um mês), mesmo que peça para que este não retorne ao posto de trabalho. O aviso prévio, porém, é dispensado quando da demissão por justa causa. (MARTINS, 2017).

O FGTS trata-se de uma conta aberta em nome do trabalhador quando este é contratado e sua carteira de trabalho é assinada (trabalho formal). A conta é aberta na Caixa Econômica Federal - CEF, pelo próprio empregador, que deve realizar depósitos mensais equivalentes a 8% do valor do salário do colaborador, o que deverá totalizar um salário a cada ano trabalhado. Na demissão por justa causa o trabalhador não poderá sacar esse valor, que permanecerá depositado nessa conta, somente podendo sacar o valor em casos específicos, como a aposentadoria. Além disso, a multa rescisória de 40% depositada pelo empregador sobre o valor total do FGTS quando da rescisão sem justa causa não será obrigatória, ou seja, o empregador não precisa depositar esse valor. (MARTINS, 2017).

É preciso destacar que o trabalhador demitido por justa causa não perde seu FGTS, o valor depositado não será destinado à empresa ou outro órgão, permanecerá na conta aberta, porém, o trabalhador perde o direito de sacar esse valor.

Por fim, destaca-se que existe um benefício pago pela Caixa Econômica Federal (CEF), contanto com 3 a 5 parcelas, de acordo com o tempo de trabalho. Na primeira solicitação, o trabalhador deverá ter, no mínimo, 12 meses de vínculo empregatício, na segunda solicitação o mínimo de tempo necessário é de 9 meses e na terceira solicitação o mínimo é de 6 meses. (BRASIL, Lei nº 7.998, 1990).

O intuito do seguro desemprego é oferecer renda ao trabalhador por alguns meses, para que tenha condições de buscar uma nova vaga de trabalho. O benefício é interrompido quando o trabalhador volta a firmar vínculo empregatício. No caso da demissão por justa causa, o INSS não procederá do pagamento desse seguro ao trabalhador. (MARTINS, 2017).

A perda de direitos não se trata de um castigo, mas de um meio de alertar o trabalhador para o fato de que as condutas assumidas causam impactos negativos sobre a empresa, além de gerarem resultados negativos para o próprio trabalhador e, assim, torna-se uma medida também educativa, no sentido de conscientizar o trabalhador que assim age, bem como os demais que se encontram no mesmo ambiente e poderiam adotar as mesmas condutas. (MARTINS, 2012).

Neste ponto é muito importante esclarecer que uma empresa jamais poderá demitir um trabalhador alegando justa causa apenas para isentar-se de pagar seus direitos. Para que isso não corra, as questões envolvendo a justa causa devem ser resolvidas por meio judicial, com a devida apreciação dos motivos para tal ocorrência, bem como a apresentação de provas sobre a ocorrência que teria motivado a justa causa. (MARTINS, 2017).

Havendo-se compreendido a justa causa de forma mais detalhada, hipóteses, requisitos e direitos que deixam de ser devidos ao trabalhador, parte-se para a compreensão da desídia, quando o trabalhador deixa de cumprir com seus deveres por livre e espontânea vontade, causando prejuízos ao trabalho, sua associação com a justa causa, além da análise de julgados que permite uma visão mais específica sobre o tema.

2 DESÍDIA E RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA

Esta etapa do estudo tem como foco a desídia, visando compreender suas características, bem como sua incidência sobre a possibilidade de demissão por justa causa do trabalhador, além de abordar a questão do ônus da prova. Foram apresentados, ainda, seis julgados do Tribunal Superior do Trabalho - TST (2 julgados) e do Tribunal Regional do Trabalho - TRT4 (4 julgados), do período de 2016 a 2019, como meio de esclarecer o tema ao máximo, tanto a partir da análise da doutrina quanto da jurisprudência.

Acredita-se que ao abordar a justa causa e os requisitos que possam levar a ela, esclarecer a desídia é um dos pontos mais relevantes, considerando-se os impactos negativos desse comportamento sobre os resultados do trabalhador, de sua equipe e da instituição como um todo. (MOYSES, 2013).

Inicia-se o esforço de configurar e esclarecer a desídia por meio de dados sobre seu enquadramento geral, conforme capítulo que segue.

2.1 ENQUADRAMENTO GERAL DA DESÍDIA

A desídia, que é uma das principais razões para a demissão por justa causa e traz como conceito primário uma característica de desinteresse de agir, seja por uma questão física, como a preguiça, ou por uma questão de personalidade, como a negligência ou a imprudência.

Consoante ao exposto, torna-se necessário trazer a concepção de Moyser, acerca da desídia: “DESÍDIA. Derivado do latim *desidia*, de *desidere* (estar ocioso) é tido na terminologia do Direito Trabalhista, como o desleixo, a desatenção, a indolência, com que o empregado executa os serviços que lhe estão afetos”. (MOYSES, 2013, p. 1). Em outras palavras, a desídia existe quando há um dever de atuar de determinada forma e cumprir certos procedimentos, porém, o indivíduo deixa de fazê-lo por desejo próprio, por falta de vontade ou disposição, não uma vez, mas repetidas vezes, como se fosse de sua alçada decidir quais são as atividades que gosta e deseja desempenhar e quais não irá cumprir.

O trabalhador, ao assumir um cargo em uma empresa, deve estar consciente de que deverá desempenhar determinadas funções e, de acordo com elas, esforçar-se para que os resultados esperados sejam alcançados. Atuar com eficiência e

comprometimento deve ser uma preocupação do empregado como forma de apoiar e auxiliar a empresa na qual atua.

Para uma visão mais ampla e simplificada do tema, apresenta-se o quadro a seguir quanto à desídia:

Quadro 1: Hipóteses da desídia

COMPORTAMENTO DESIDIOSO	POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS
Ócio – deixar de realizar as atividades por vontade própria e injustificada	Interrupção das atividades da equipe, queda de rendimento do trabalhador e do grupo, prejuízo financeiros para a empresa de forma geral
Desleixo – realizar as atividades com qualidade inferior daquela necessária para os resultados esperados	O serviço não deixa de ser conduzido, porém, a qualidade dele encontra-se abaixo do necessário e, assim, aqueles que recebem esses serviços podem sentir-se lesados, desrespeitados em seus direitos como clientes. O desleixo sempre traz resultados dentro da empresa (cumprimento dos deveres) e fora (clientes, mercado, imagem da empresa, etc.)
Desatenção	A desatenção pode causar acidentes, atrasos, erros de entrega, serviços executados fora de padrões e, assim. Coloca em risco os usuários dos produtos ou serviços, além do nome da empresa, com impactos que surgem, em geral, muito rapidamente
Desrespeito	O desrespeito tende a apresentar fortes impactos sobre a equipe, sua capacidade de trabalhar em conjunto e o desejo de apoio mútuo. Com isso, ocorrem prejuízos amplos, em todo o setor e na empresa e forma geral. A falta de respeito pode fazer com que toda a equipe altere negativamente seus padrões de comportamento
Negligência	A negligência refere-se ao fato de saber que existem procedimentos, mas optar por não segui-los. Muitos processos por negligência vêm sendo percebidos nos últimos anos e causam impactos econômicos consideráveis sobre a empresa
Imprudência	Um empregado descuidado pode levar a acidentes, ferimentos, falhas na produção, interrupção da mesma, além de que, em algumas áreas, a imprudência pode causar danos materiais e físicos (como a imprudência de um motorista que leva à ocorrência de um acidente de trânsito com mortos e feridos)
Imperícia – falta de perícia, de preparação e conhecimentos para determinada atividade	De acordo com a área de atuação, os resultados podem ser muito graves. Por exemplo, a imperícia na área de saúde pode levar ao agravamento de doenças, morbidades e óbito

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

De acordo com o quadro 1, supra citado, as consequências da desídia e das inúmeras posturas dentro dela cabíveis, não afetam apenas uma pessoa, mas podem atingir a todo um grupo e, ainda, dependendo da área de atuação do

trabalhador esses impactos podem ser morbidades (adocimento ou agravo de condições existentes) e a mortalidade dos indivíduos envolvidos (acidentes, medicação inadequada, falha em resultados de exames, etc.).

Moyses enfatiza que “o empregado tem a obrigação de ser ativo, diligente e interessado nas tarefas que lhe entregam. A desídia é a violação desse dever: é a negligência, a imprudência, a má vontade revelada pelo empregado na execução de seus encargos”. (MOYSES, 2013, p. 1).

A desídia traz como características principais a negligência, a imprudência e a imperícia. A negligência, segundo a doutrinadora supracitada, nada mais é do que o desleixo do empregado com seus deveres laborais, ou ainda faltas ou atrasos reiterados ao trabalho. Discorrem, ainda, que a imperícia é a falta de habilidade para a atividade em questão, ou seja, dificuldades técnicas para realizar a função para a qual foi contratado, seja pela falta de experiência ou pela falta de conhecimento. Por fim a imprudência, traduzida pelo descuido do empregado no momento da realização das suas atividades, gerando riscos ao ambiente de trabalho, aos colegas e, inclusive, ao destinatário final da atividade em questão. (ALBUQUERQUE, 2016).

Compreende-se, diante do exposto, que a desídia carrega consigo uma carga considerável de prejuízos que atingem a empresa, a equipe de trabalho na qual atua o empregado desidioso e a próprio indivíduo, que passa a ser visto na empresa como alguém que não cumpre suas funções e não é capaz de somar ao grupo e, assim, desligá-lo da empresa passa a ser necessário para que o bom andamento das atividades possa ser recuperado

A desídia está ligada diretamente a negligência, quando o funcionário age de forma desleixada em suas atividades, porém somente de forma culposa, ou seja, sem o objetivo de gerar dano a terceiro, mas unicamente por falta de interesse ou empenho. Esse funcionário sabe quais são suas funções e como cumpri-las, mas opta livremente por não realizar o trabalho dentro desses moldes (CARRION, 2012).

Vale ressaltar que a desídia, via de regra, não se caracteriza unicamente pela prática de um ato de desleixo ou uma única falta ao trabalho. Tal situação ocorre quando, de forma reiterada, o funcionário deixa de agir de acordo com as suas obrigações contratuais, caracterizando assim várias faltas funcionais, como pode-se verificar pela doutrina trabalhista.

Desídia (e). É falta culposa, e não dolosa, ligada à negligência; costuma caracterizar-se pela prática ou omissão de vários atos (comparecimento impontual, ausências, produção imperfeita); excepcionalmente poderá estar configurada em um só ato culposo muito grave; se doloso ou querido pertencerá a outra das justas causas. (CARRION, 1995, p. 364).

Algumas situações podem gerar a demissão por justa causa a partir de um único ato, em virtude de sua gravidade ou dos efeitos que pode gerar ao empregador ou aos demais funcionários, no entanto, no caso específico de desídia, há que se verificar a repetição dessa ocorrência para que assim se configure e atue como motivo.

Em muitas empresas, quando o empregado assume uma conduta inadequada, ele será advertido verbalmente ou por escrito, como forma de alertar para a gravidade da conduta e alterar seu modo de agir. Não obstante, poderá ocorrer a suspensão por prazo determinado, como uma sanção ao trabalhador em casos mais graves. Nesse cenário, é essencial destacar que a desídia não depende da existência de advertências anteriores, de qualquer tipo (verbal ou escrita), mas da possibilidade de demonstrar claramente que a forma como o trabalhador vem desempenhando sua função não se adequa aos seus deveres. (CRUZ; POZZETTI, 2014)

Uma conduta desidiosa é sempre negativa, não apenas para a empresa, como também para o empregado, que passa a ser visto como alguém desleixado, que não dá valor aos seu trabalho e não respeita sua função. Assim sendo, sua imagem também sofre dentro da instituição. Ressalta-se que a empresa não poderá oferecer essas informações a outros possíveis empregadores, no entanto, esse trabalhador deixa de ser visto como confiável e, assim, seu desligamento da empresa torna-se necessário para manter a qualidade e o bom andamento do setor e das tarefas.

A desídia envolve a falta de atenção que não ocorre em apenas um momento, mas se repete, demonstrando continuamente que o empregado já não tem interesse por seu posto de trabalho e as responsabilidades que ele envolve, tornando-se desleixado com seus deveres contratuais. (DELGADO, 2018).

De forma geral, existem faltas leves, aquelas que merecem repreensão, mas cujos impactos são pequenos e não comprometem a integridade e o bom andamento da empresa. Quando se fala em desídia, porém, esta jamais poderá ser vista como falta leve, considerando que dela sempre surgirão resultados negativos

que ultrapassam a função do empregado desidioso, mas podem atingir seus colegas, a empresa, os clientes e demais indivíduos que têm contato e fazem negócios com essa instituição. (ALMEIDA, 2011).

Ressalta-se, ainda, que apesar da necessidade de haver um comportamento desidioso repetido, existem casos nos quais uma única ocorrência poderá justificar a justa causa, quando os resultados decorrentes da conduta do trabalhador são extremamente graves e geram resultados negativos de grandes proporções sobre a função e a empresa de forma mais ampla. (DELGADO, 2018).

Quando a desídia leva à perda de negócios e compromete as finanças de uma empresa, quando coloca em risco a vida do trabalhador e de seus colegas, quando envolve a área de saúde e pode causar a morte de pacientes, entre outras situações, um único comportamento desidioso pode ser suficiente para o desligamento do trabalhador.

Assim sendo, a desídia se constitui em falta de comprometimento, preguiça e desleixo de forma constante, todavia, um ato grave, falho e de espontânea vontade do empregado, mesmo que ocorra uma única vez, comprovando-se os efeitos danosos graves sobre a empresa, poderá ser considerado como desídia e justificar a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

A desídia é um desvio de comportamento extremamente comprometedor, prejudicial e que jamais poderá ser aceito, visto como algo desculpável. Repetindo-se esse comportamento e levando a pequenos problemas de forma contínua ou a um grande problema de forma absoluta, o empregador poderá apoiar-se sobre essa conduta para demitir o empregado por justa causa, como forma de punir, mas também de proteger sua empresa de uma conduta que somente lhe causa prejuízos e dificuldades. (ALMEIDA, 2010).

O empregado desidioso, muitas vezes, pode não perceber o quanto falha no cumprimento de suas funções e, assim, alertá-lo sobre esse comportamento é importante para que tenha a oportunidade de alterar sua postura. No entanto, a empresa não é obrigada a proceder desse alerta por tempo indefinido, considerando-se que os impactos desse comportamento vão se somando e se transformando em um prejuízo para suas finanças, alcance de resultados e para a satisfação dos clientes.

A desídia pode decorrer de inúmeros comportamentos, com características diferenciadas entre si. Em outras palavras, pode ser que o trabalhador não tenha

preguiça de realizar suas funções, mas se ausente do setor com frequência para conversar com outros colegas ou, ainda, passe boa parte de seu tempo fazendo pesquisas em redes sociais ou sites diversos e, assim, acaba por não cobrir os desígnios de sua função. (YAZIGI, 2015).

Esse é um ponto importante, dentro da desídia enquadram-se inúmeros comportamentos e condutas. Diante desse fato, cabe ao empregador avaliar com que frequência se repetem e o quanto atrapalham os resultados desse trabalhador na realização de suas funções cotidianas, impactam sobre os resultados da equipe ou podem comprometer o andamento e o bom nome da empresa diante de um mercado cada vez mais competitivo e exigente. (CARRION, 2012).

Compreende-se, assim, que a desídia difere de alguns outros requisitos aceitos para a justa causa. Enquanto em muitos casos é a ação que justifica a justa causa (prática de jogos, brigas, etc.), a desídia pode englobar a falta de ação, a falta de fazer ou a realização parcial e inadequada daquilo que é função do trabalhador. Nesses casos, dispensá-lo pode ser uma das únicas alternativas, principalmente quando ele já houver sido avisado diversas vezes de que vem deixando a desejar e, mesmo assim, opte por manter esse posicionamento.

A falta de motivação do trabalhador para suas funções pode ter motivos, porém, ainda que este acredite que em função de determinados fatos não sente mais prazer em trabalhar, seguir atuando de forma negligente ou falha não recebe justificativa. O funcionário insatisfeito deve expressar a insatisfação aos superiores, não deixar de cumprir suas funções por haver algum fato que o incomode. (MOYSES, 2013).

Deve-se compreender que não basta afirmar que o trabalhador é preguiçoso, que não atua de forma adequada, não cumpre prazos ou ausenta-se com frequência do trabalho. Todos esses fatos devem ser devidamente documentados pelo empregador para que, assim, caso opte por demitir o trabalhador por justa causa em função dessa conduta, tenha provas de que suas afirmações são reais e podem prejudicar a empresa.

2.2 DESÍDIA E JUSTA CAUSA

Muitos empregados, em virtude da atividade que exercem na empresa, têm o dever de manter sigilo sobre determinados assuntos, sejam eles técnicos ou

administrativos, e o descumprimento deste dever objetivo pode resultar na demissão por justa causa em razão de desídia. (NASCIMENTO, 2014).

O sigilo engloba o cuidado com todas as informações às quais os trabalhadores tem acesso, mesmo aquelas que pareçam não ter grande importância, já que no atual mercado, em face da competitividade, qualquer dado indevidamente divulgado poderá causar impactos muito graves para a empresa.

Valentim Carrion acrescenta, ainda, que a informação não precisa ser explicitamente um segredo, bastando que o funcionário infira tal situação. Vale destacar que o sigilo de determinadas informações, em determinados ramos comerciais, é imprescindível para o sucesso da empresa, sendo que o vazamento de destas pode trazer vários danos, muitas vezes irreversíveis para o futuro da companhia. (CARRION, 2012).

De fato, o adequado é que todo trabalhador jamais comente qualquer fato, acontecimento ou dado obtido dentro da empresa e no setor em que atua. Mesmo que sejam acontecimentos cotidianos, que não pareçam carregar em si nenhum dado sigiloso, manter a discrição sobre eles é sempre a prática considerada mais ética e respeitosa.

No que tange à disciplina dentro do ambiente de trabalho, (...) “indisciplina é o descumprimento de ordens gerais de serviço. Portanto, é a desobediência às determinações contidas em circulares, portarias, instruções gerais da empresa, escritas ou verbais [...]”. (NASCIMENTO, 2014, p. 427).

Toda empresa possui normas e regras a serem seguidas, além de hierarquia a ser respeitada. Quando o trabalhador se recusa a obedecer as normas que regem a empresa na qual atua, ele está desrespeitando seus princípios norteadores, políticas e a aquilo que é considerado adequado e correto dentro dela, de modo que se torna difícil mantê-lo no cargo diante do desrespeito constante e que parte de sua própria vontade. (CARRION, 2012; NASCIMENTO, 2014).

Muito parecida com a indisciplina, a insubordinação também surge como um ato capaz de gerar demissão por justa causa, diferenciando-se daquela em virtude de se caracterizar por ser uma ordem direta do empregador ou de seu supervisor, exigindo-se para tal, por conseguinte, ordem clara de indivíduo hierarquicamente superior, destacando-se:

São comandos individuais não obedecidos pelo empregado, como recusar-se a revista no emprego desde que o empregador esteja dentro do estipulado para o ato, a empresa deve estar com a razão. As ordens dadas ao empregado têm que vir diretamente do supervisor, não pode ser de trabalhador com cargo parecido ao do empregado que receberá a ordem, pois se o subordinado recusar-se a cumprir determinada ordem de um empregado com o cargo igual a seu esse ato não poderá ser considerado insubordinação. (MATTIUSSO, 2015, p. 1).

No que concerne aos atos de improbidade, deve o funcionário pautar-se pela honestidade e lisura em todos os seus atos, não apenas dentro da empresa, como também em sua vida privada, à medida que a relação de trabalho é baseada na confiança entre empregador e empregado, sendo que tais atos por refletir em seu desempenho e confiabilidade no trabalho.

Destaca-se que para a avaliação da gravidade do ato e o enquadramento deste aos casos previstos na lei para rescisão por justa causa, não há critério objetivo que indique se a demissão poderá ocorrer após o cometimento de uma única falta ou se apenas após a reincidência de tal conduta. Deve haver uma análise criteriosa por parte da empresa e mesmo assim, em muitos casos, a rescisão acaba por ser revertida no judiciário, gerando ainda o dever de indenizar por parte do empregador.

Deve haver comprovação inequívoca da ocorrência da falta e de sua gravidade, bem como a comprovação da autoria dos fatos, para a aplicação da penalidade de demissão por justa causa. Caso o empregador não tiver a possibilidade, a capacidade de comprovar as condutas do trabalhador que conduziram à justa causa, poderá não ser respaldado legalmente para esse tipo de encerramento do contrato de trabalho, conforme explica-se na sequência:

Caso o patrão não consiga provar de forma convincente a conduta desonesta do trabalhador, verá afastada a justa causa com a sua consequente condenação no pagamento das verbas rescisórias próprias da dispensa sem justa causa, além de estar sujeito a que o trabalhador pleiteie um indenização por dano moral decorrente da acusação de desonestidade não provada, havendo, neste aspecto, uma divisão entre a jurisprudência, que possui tanto decisões que julgam cabível a indenização, como em sentido contrário [...]. (BEVILAQUA, 2017, p. 1).

O artigo 482, em sua alínea f, afirma que a embriaguez habitual ou em serviço também podem caracterizar a possibilidade de demissão por justa causa. Ou seja, o funcionário que se apresenta sob o efeito de álcool para o trabalho de forma frequente, poderá ser dispensado por justa causa, desde que não se configure a

existência da dependência, do vício, atualmente compreendido como uma doença. (MATTIUSSO, 2015).

Muito embora exista uma grande discussão doutrinária e jurisprudencial quanto a possibilidade de demissão por justa causa quanto à embriaguez habitual, por tratar-se de uma doença, ensejando, teoricamente, causa apenas para afastamento das atividades laborais para tratamento, lembra a doutrinadora que o consumo de bebida alcoólica em local de trabalho caracteriza um ato de desídia e como tal, é passível de rescisão prevista do supramencionado artigo.

Destaca-se ainda, que o termo “embriaguez” não se resume apenas ao uso de álcool, mas também à utilização de qualquer substância entorpecente ou de uso proibido pela legislação.

Cabe ao empregador, em primeira instância, a análise de suposta prática de ato infracional por parte do empregado, conforme segue:

O poder disciplinar no Direito do Trabalho consiste no conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais. Tal poder é decorrente do poder diretivo conferido ao empregador pelo artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. (BEVILAQUA, 2017, p. 1).

Neste diapasão, segundo Albuquerque, há na legislação pátria o instituto do non bis in idem, presente em todas as áreas do direito, pela qual não pode o empregado ser punido duas vezes pela mesma falta disciplinar, como, por exemplo, a punição de advertência por determinada falta e posteriormente a aplicação de suspensão pela mesma falta. (ALBUQUERQUE, 2015).

Por tudo quanto foi exposto, resta importante frisar que a CLT veio para salvaguardar os direitos dos empregados, partes mais frágeis na relação trabalhista, frente ao imenso poder econômico à disposição dos empregadores.

Cabe ao empregador a análise das faltas cometidas pelo empregado, em especial aos casos de desídia, tendo em vista o caráter subjetivo quanto aos aspectos de delimitam a sua abrangência e é neste momento que CLT atua, através de seus requisitos e princípios, como um sistema de freios e contrapesos para evitar injustiças em face da classe trabalhadora.

A desídia, falta de comprometimento do trabalhador com suas funções, pode ser aplicada para a demissão por justa causa, considerando-se que tal conduta

causa prejuízos para a empresa e pode afetar, também, o trabalho dos companheiros. (MICHEL, 2018).

Quando relacionada à atividade laboral regida pela CLT, tal característica pode ser enquadrada em um desleixo com as obrigações vinculadas a cada cargo.

A desídia atua como um desses requisitos, pois refere-se à uma atuação inadequada, sem os cuidados necessários e capaz de causar impactos negativos de elevada monta. Dispensar o trabalhador desidioso por justa causa é um direito das empresas, por perceberem que mantê-lo poderia causar prejuízos a suas atividades e capacidade de manter as atividades para o futuro, assegurando a atividade laboral dos demais trabalhadores que ali atuam.

Ocorre que por motivos diversos, pessoais ou profissionais, muitos trabalhadores incorrem em desídia, deixam de cumprir, propositalmente, com suas funções, desrespeitam os afazeres que lhes são cabíveis e, em muitos casos, fazem com que o rendimento esperado não possa ser alcançado, já que uma peça da engrenagem da empresa está em desacordo com as funções necessárias. (MATTIUSSO, 2015).

Deve-se compreender a desídia como uma falta grave cometida pelo trabalhador, que ao invés de cumprir com seus deveres de modo comprometido, sério e pautado na eficiência, opta livremente por não cumprir com eles, comprometendo rendimento e possíveis resultados. Neste ponto é indispensável destacar que a desídia baseia-se na escolha do funcionário por assim atuar. Ressalta-se que em casos que tal comportamento esteja acima de sua vontade, por exemplo, quando um superior exige que assim atue, ele não está sendo desidioso, mas cumprindo ordens. (DELGADO, 2018).

Mattiusso destaca que a desídia envolve três fatores essenciais para que se caracterize, quais sejam: negligência, imprudência e imperícia.

A negligência consiste na falta de atenção ou cuidado. O empregado não age com o cuidado que é exigido em determinada situação. Já a imprudência uma atitude imprudente é de uma pessoa que mesmo tendo conhecimento do risco da atividade, acredita que praticá-la não acarretará prejuízo a ninguém. Por fim a imperícia ocorre quando não existe o domínio de uma técnica por alguém que teria que tê-la decorrente de sua profissão e formação (MATTIUSSO, 2015, p. 1).

Cumprido ressaltar que embora a legislação e a doutrina faz referência aos três requisitos, negligência, imprudência e imperícia. Apenas um dos requisitos comprovados já é suficiente para que a desídia do trabalhador fique claramente

estabelecida.

Sendo a desídia a atuação faltosa, falha ou irresponsável do trabalhador dentro da empresa, com a possibilidade de causar danos de diferentes proporções, reduzir a produtividade, colocar em risco a segurança das pessoas, ou outros fatores, poderá o empregador apoiar-se sobre essa conduta desidiosa para justificar a extinção do contrato de trabalho por justa causa.

A justa causa trata-se de uma ferramenta para a proteção do empregador para que o empregado, sabendo-se protegidos por uma série de dispositivos legais, não venha a agir de forma abusiva e desrespeitosa na relação de trabalho. (CRUZ; POZZETTI, 2014). Ainda que o empregador tenda a ser considerado a parte mais forte da relação, o empregado tem em sua defesa uma série de leis que destacam seus direitos e a proteção dentro do direito trabalhista. Nesse sentido, a possibilidade de demissão por justa causa surge como uma ferramenta de proteção do empregador em caso de possíveis desrespeitos por parte do empregado.

A desídia pode ser caracterizada (...) “quando o empregado é desleixado no exercício de suas funções; quando falta injustificadamente ou chega atrasado constantemente”. (CRUZ; POZZETTI, 2014, p. 229).

Compreende-se, assim, que diferentes comportamentos podem conduzir ao estabelecimento de um comportamento desidioso, todos envolvidos com a falta de compromisso do colaborador para com suas funções, de modo que deixam de ser cumpridas ou são cumpridas parcialmente, sem a qualidade e eficiência esperadas de cada trabalhador.

Ainda que a justa causa seja citada como uma forma de punir o trabalhador, deve-se compreender que esta não ocorre por motivos banais, apenas seguindo a vontade do empregador. De fato, a legislação brasileira é cuidadosa no sentido de evitar que a justa causa se torne uma forma de beneficiar o empregador e permitir que não tenha que pagar os direitos do trabalhador. Nesse sentido, ela somente poderá ocorrer mediante faltas graves, potencialmente prejudiciais para a empresa, dentre as quais ressalta-se a desídia, comportamento desleixado e irresponsável que pode reduzir a qualidade dos produtos ou serviços, atingir o atendimento ao cliente, os relacionamentos e serviços dentro dos setores e, assim, levar à destruição da empresa em função da postura que o próprio funcionário escolheu adotar. (ALMEIDA, 2010).

A desídia deve ser vista como uma das justificativas mais importantes para a

demissão por justa causa, tendo-se em mente que um funcionário relapso, que deixa de cumprir seus deveres ou atua de forma incompleta, prejudica seu setor, seus colegas, a equipe de trabalho, os clientes atendidos por esses serviços e, assim, a imagem da empresa poderá ser comprometida, levando à perda de clientes e comprometimento de seu bom nome no mercado, o que é essencial no cenário competitivo atual. (MARTINS, 2017).

O mercado atual exige que as empresas assumam uma postura ética e responsável diante de seus clientes, porém, quando seus trabalhadores, as pessoas que as representam diante dos consumidores, assumem posturas inadequadas, fazem suas tarefas de forma parcial e acabam gerando a insatisfação dos consumidores, é a imagem da própria empresa que sofre. Por mais que outros setores e colaboradores sejam extremamente competentes e comprometidos, quando um deles atua de modo ineficaz e isso chega aos clientes, há um comprometimento da imagem geral que deveria ser preservada. (YAZIGI, 2015).

Atualmente, com a disponibilidade das tecnologias de informação e comunicação dentro das empresas, muitos colaboradores se tornam desidiosos em função de dispensarem boa parte de seu tempo acessando redes sociais ou outros tipos de sites. Qualquer que seja o uso feito da internet, quando não for para fins relacionados ao trabalho, mas causa impactos sobre o cumprimento de tarefas de forma precisa, organizada e eficiente, também poderá o empregador considerar a conduta desidiosa. (YAZIGI, 2015).

Além de o uso dessas tecnologias poder conduzir o trabalhador a uma conduta desidiosa, deve-se ressaltar que poderá ser utilizada como justificativa para a demissão por justa causa, não apenas nesses casos, mas naqueles em que seu uso ocorre para fins ilícitos, como disseminação de pornografia, ameaças, entre outros. As tecnologias podem e devem ser utilizadas para o desenvolvimento e benefício da empresa, mas não estão disponíveis para que o trabalhador deixe de cumprir suas funções. (SCHIO, 2012).

Ressalta-se, porém, que ainda que a conduta do trabalhador tenha sido desidiosa, o empregador não poderá, de forma alguma, fornecer a outros possíveis empregadores dados sobre o ocorrido. Em outras palavras, caso outro empregador venha a buscar informações sobre esse trabalhador, o ex-empregador não poderá afirmar que se trata de um trabalhador relapso, irresponsável ou preguiçoso em sua função, sob o risco de sofrer um processo por danos morais. (YAZIGI, 2015;

MARTINS, 2017).

Nesse sentido, apesar da conduta inadequada e prejudicial do trabalhados, a legislação brasileira põe a salvo seu nome para que não seja impedido de conseguir novas oportunidades laborais no futuro.

Para que a desídia sirva como base para a demissão por justa causa, porém, ela deve ser comprovada, abordando-se no capítulo a seguir a questão que envolve o ônus da prova de desídia, bem como julgados que oferecem um maior esclarecimento sobre o tema.

2.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: DESÍDIA E ÔNUS DA PROVA

A análise de possível desídia do trabalhador e sua definição para o estabelecimento da demissão por justa causa permite que o empregador possa desligá-lo. Todavia, ele não pode apenas alegar desídia, a conduta precisa ser comprovada. No que tange o ônus da prova, este recai sobre o empregador, ou seja, qualquer que seja a alegação para justificar a demissão por justa causa, ele deverá estar apto a comprovar o fato que alega (MICHEL, 2018).

De acordo com Almeida (2010), a prova é essencial em todos os processos, sejam eles trabalhistas ou não, pois é sobre ela que o magistrado irá se apoiar para apreciar a questão, bem como para verificar se existem fatores que assegurem que as alegações feitas são reais. Decidir uma questão sem provas que servissem como base seria inadequado e poderia levar a um desfecho inadequado e injusta para uma das partes.

Neste ponto, é indubitável que a prova produzida nos autos vincula a atividade cognitiva do juiz, ao qual não é conferida a faculdade de julgar baseado apenas em suas convicções pessoais, devendo pautar-se nos parâmetros fornecidos pela lei e por princípios. Ademais, a produção probatória deve obedecer a regras pré-estabelecidas, segundo as quais se incumbem às partes envolvidas em uma relação processual o ônus de provar os fatos alegados perante o destinatário da prova, ou seja, o juiz. (FOERSTER, 2010, p. 1).

Se o ônus da prova não fosse exigido, é possível que a demissão por justa causa se tornasse uma forma de abuso, levando o empregado a ser dispensado sem a garantia dos direitos que a lei assegura a ele, beneficiando inadequada e injustamente o empregador. Isso decorre do fato de que seria muito simples o

empregador citar um dos requisitos para a demissão por justa causa sem que tivesse meios de provar que é real. Diante da necessidade de apresentar provas, porém, cria-se uma limitação a esse tipo de conduta. (MARTINS, 2017).

Neste ponto é essencial destacar que cabe ao empregador que afirma um dos requisitos para a extinção do contrato por justa causa provar que tenha ocorrido. Em outras palavras, se a demissão por justa causa alega desídia, o empregador deverá encontrar uma forma clara de demonstrar que a desídia, de fato, vinha se repetindo ou que gerou danos graves à empresa.

Segundo Martins, “O ônus da prova da existência da justa causa para a dispensa do empregado é do empregador. Ele é que terá o encargo de provar que o empregado praticou o ato causador da justa causa”. (MARTINS, 2017, p. 510). Fica evidente, assim, que não basta dispensar o trabalhador alegando justa causa e atribuindo a ele uma das faltas graves elencadas como requisito, deve haver uma forma clara e bem definida de provar que, de fato, essa conduta ocorreu.

Não se pode ignorar, porém, que existem casos em que há uma justificativa para o comportamento do empregado, ele pode ter cometido uma falta grave, porém, essa decorre de outro acontecimento que o obrigou a fazê-lo.

Sobre isso Martins esclarece que (...) “ao empregado caberá provar, por exemplo, que agiu em legítima defesa às ofensas do empregador ou de terceiros”. (MARTINS, 2017, p. 510).

A CLT, em seu art. 818, destaca o ônus da prova como:

Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). § 1o Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). § 2o A decisão referida no § 1o deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). § 3o A decisão referida no § 1o deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (BRASIL, 2018).

Compreende-se, assim, que o ônus da prova não poderá ser exigido do

empregado, mas do empregador. Além disso, caso o empregador possa provar a conduta, é necessário verificar se o empregado tem condições de provar que ela foi justificada e decorrente das ações do próprio empregador, o que descaracteriza a justa causa.

A expressão ônus significa um dever, uma obrigação e, assim, quando se fala em ônus da prova, o intuito é apontar a quem cabe o dever de provar que uma alegação é ou não verdadeira. No caso da demissão por justa causa, o ônus da prova recai sobre o empregador, já que ele é o autor da ação e é de sua vontade desligar o funcionário da empresa sem que este tenha a possibilidade de acessar aos direitos que são oferecidos aos trabalhadores dispensados do serviço. (MIRANDA, 2013).

Esta etapa visa, ainda, apresentar julgados sobre o tema, discutindo os mesmos de acordo com a literatura analisada para, assim, demonstrar de forma clara em que pontos doutrina e jurisprudência estão de acordo e em que pontos existem discrepâncias, buscando-se compreender os motivos para isso.

De acordo com Maria Helena Diniz, a jurisprudência demonstra o posicionamento dos tribunais de uma região ou do país a respeito de um determinado tema e, assim, deve ser considerada como forma de esclarecimento de dúvidas, sempre que essas existirem. É preciso, porém, proceder de uma análise com cunho estritamente científico, não se pode manipular a apresentação de julgados para o atendimento das expectativas do pesquisador, mas é preciso ser fiel ao que, de fato, esses julgados representam. (DINIZ, 2008).

Nesse sentido, optou-se pela análise jurisprudencial como forma de aproximar as teorias anteriormente estudadas com a realidade dos tribunais brasileiros para que, assim, se torne possível compreender em que ponto doutrina e jurisprudência se encontram e em que casos específicos podem ocorrer diferenças entre elas.

A análise jurisprudencial trata-se de uma ferramenta de grande relevância para o conhecimento e a compreensão das normas do direito, não apenas sob uma análise teórica, ofertada pela doutrina, mas com uma visão prática, a partir da verificação do modo como os tribunais de uma nação se colocam a respeito de cada tema a ser analisado. (DINIZ, 2008).

O julgado a ser avaliado na sequência é do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e data de 2018, a respeito da desídia cometida pelo trabalhador e as provas apresentadas nos autos do processo.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. FALTAS INJUSTIFICADAS AO TRABALHO. **O Tribunal Regional, amparado pela prova produzida nos autos, concluiu que o reclamante incorreu em desídia apta a ensejar a dispensa por justa causa.** Desse modo, a pretensão de reforma do acórdão regional encontra óbice na Súmula nº 126 do TST, pois decidir de maneira diversa demandaria revolvimento de provas e fatos, procedimento vedado nesta instância extraordinária. Nesse contexto, uma vez que a decisão regional não está fundamentada nas regras de distribuição do encargo probatório, afasta-se a tese de contrariedade à Súmula nº 212 desta Corte. Arestos inválidos. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (BRASIL, TST, 2018. Grifo nosso).

Verifica-se que o ministro tomou como base para sua decisão as provas apresentadas nos autos do processo, em outras palavras, a caracterização da desídia do trabalhador restou evidente em função de provas apresentadas pelo empregador, que justificam sua decisão pela dispensa por justa causa do empregado.

A justa causa deve ser a última medida adotada pelo empregador, ao perceber que os esforços conduzidos anteriormente não surtiram efeitos e, assim, as condutas do trabalhador não foram positivamente impactadas e alteradas. Não deverá a justa causa tornar-se a regra, mas a exceção, considerando-se seus impactos negativos sobre a vida do trabalhador, sobre seu acesso aos direitos e capacidade de sustento até encontrar uma nova colocação no mercado. O tema da justa causa precisa ser avaliado, sempre, como uma questão grave, que não pode ser vulgarizada como se nada fosse. (GIGLIO, 2007).

Nesse diapasão, cabe ao magistrado avaliar se o empregador que alega justa causa para a demissão de um empregado é capaz de comprovar que, de fato, seu colaborador não vinha se esforçando para realizar adequadamente seu serviço, se demonstrava pouca ou nenhuma preocupação e zelo por seu cargo e mesmo depois de ter sido avisado seguiu agindo dessa forma.

Definir que cabe ao empregador o ônus da prova é uma medida essencial para que esse tipo de demissão seja visto como algo sério, a ser aplicado apenas em casos extremos. Não se trata de desestimular a prática da justa causa quando é cabível, mas evitar que seja alegada quando, de fato, não pode ser claramente comprovada. (GIGLIO, 2007).

Segue um julgado do ano de 2019 do Tribunal Superior do Trabalho, cujo texto evidencia:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - DESÍDIA - NÃO COMPROVAÇÃO - FATOS E PROVAS. **O Tribunal Regional, com base no conjunto fático-probatório dos autos, especialmente as provas documental e testemunhal, verificou que não ficou comprovada a desídia da reclamante nem evidente a atitude faltosa da autora.** É inadmissível recurso de revista em que, para se chegar à conclusão pretendida pela primeira reclamada, seja imprescindível o reexame do contexto fático-probatório dos autos. Incide a Súmula nº 126 do TST. Agravo desprovido. (BRASIL, TST, 2019. Grifo nosso).

O julgado deixa evidente que o empregador, desligando a autora por justa causa, não foi capaz de coletar e apresentar provas que, de fato, levassem ao claro estabelecimento de conduta desidiosa repetida e, assim, se enquadrassem nos requisitos legalmente definidos para a demissão por justa causa.

A alegação de dispensa por justa causa apenas deverá ser validada em face da apresentação de provas de suas ocorrência, ser por meios documentais ou testemunhais, apresentadas no processo para a devida apreciação do magistrado, esclarecendo-lhe os fatos ocorridos.

O trabalho é essencial para que o homem viva de forma digna, tenha acesso aos meios para sustentar-se e sua família e, assim, é indispensável para a construção de uma sociedade justa para todos os cidadãos. Negar ao homem o direito ao trabalho é afastar-lhe de direitos constitucionalmente assegurados e, assim, ofende sua vida em diferentes âmbitos. (DELGADO, 2018). Quando uma alegação de dispensa por justa causa é aceita sem base em provas concretas, impede-se o homem de acessar ao trabalho e, assim, incorre-se em conduta potencialmente lesiva aos seus direitos, transformando-se a justa causa em algo que não deve ser, um benefício ilícito ao empregador. (GIGLIO, 2007; DELGADO, 2018).

O julgado a seguir do TRT4 ressalta a desídia e seu estabelecimento de acordo com a legislação vigente.

JUSTA CAUSA. CONFIGURAÇÃO. DESÍDIA. Situação em que os elementos de prova autorizam ter por legítima a dispensa por justa causa, por força do artigo 482, alínea e, da CLT, em razão de desídia nitidamente evidenciada. Recurso ordinário interposto pela reclamante a que se nega provimento no item (RIO GRANDE DO SUL, TRT4, 2019a).

Verifica-se que o juiz analisou as provas apresentadas e que, claramente, demonstram a conduta desidiosa do trabalhador, embasando a tese da empresa de que a demissão por justa causa seria uma conduta adequada diante do caso

específico.

Frente às provas adequadas e claras, o magistrado deverá reconhecer a dispensa por justa causa como adequada, já que o contrário poderia levar o trabalhador a acreditar que mesmo tendo assumido condutas de desleixo e descuido com sua função, segue sendo protegido, o que não seria a intenção de nenhum tribunal no país ofertar essa ideia. (DELGADO, 2018). Esse é um ponto muito importante a ser destacado, assim como o juiz não deverá aceitar a justa causa sem que sejam apresentadas provas claras da conduta do trabalhador, não poderá ignorá-la mediante as provas devidamente apresentadas. (LEITE, 2006).

Na sequência, apresenta-se julgado do TRT4 do ano de 2019, no qual ficam explícitos os motivos do empregador para proceder da dispensa por justa causa, sendo que esses motivos puderam ser devidamente comprovados.

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. O recebimento de 15 sanções disciplinares pelo trabalhador, por registros de ponto incorretos, intervalos intrajornadas usufruídos a menor sem autorização e faltas injustificadas ao trabalho, configura a falta prevista no art. 482, alínea e, da CLT, ensejando a aplicação da justa causa pelo empregador. (RIO GRANDE DO SUL, TRT4, 2019b).

Analisando-se o julgado fica evidenciado que o empregador tentou continuamente demonstrar ao empregado o descontentamento com sua conduta, tendo aplicado 15 sanções disciplinares. Apesar do esforço, o empregado seguiu procedendo de forma descuidada de seus deveres e de sua função, o que caracteriza a possibilidade de dispensa por justa causa.

A conduta desidiosa é prejudicial para o trabalhador, que se afasta da forma como deve atuar, reduz sua competência e compromete suas chances de crescimento e desenvolvimento no local de trabalho. Para a empresa, porém, os impactos podem ser ainda maiores, em função da perda de produtividade, de qualidade nos resultados e da possibilidade de outros trabalhadores assumirem os mesmos comportamentos, por acreditarem que não serão punidos. (RUSSOMANO, 2014).

Uma única advertência não se caracteriza como prova de desídia, considerando-se que apenas um comportamento inadequado não compromete o colaborador ou a empresa. No entanto, quando as advertências são repetidas, percebe-se que o empregador foi claro para com o funcionário, expressando sua

insatisfação, no entanto, se a condição tornou a se repetir, significa que o próprio não deu a atenção adequada à sanção que recebeu.

O empregador, ao se deparar com a conduta desidiosa do empregado, tem o direito de aplicar sanções, justamente visando a alteração de conduta. Essas sanções podem ser de advertência verbal ou escrita, bem como a suspensão e, não surtindo os efeitos esperados, a justa causa. No entanto, partir para justa causa sem antes aplicar outras sanções seria uma medida extrema em demasia, não devendo ser aceita pelos tribunais brasileiros. (MARTINS, 2012).

No entanto, a despedida por justa causa não configura o direito do empregador de deixar de pagar ao trabalhador todos os seus direitos, conforme destacado no julgado a seguir:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. DESÍDIA. CONFIGURAÇÃO. Configurados os requisitos ensejadores da denúncia cheia do contrato de trabalho, em face da prática de desídia pelo empregado que importe a quebra da fidúcia necessária à continuidade do contrato de trabalho, é lícita a despedida por justa causa, com fulcro no art. 482, e, da CLT. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS COM 1/3. DEVIDAS. A despedida por justa causa não afasta o direito do empregado às férias proporcionais com 1/3, cuja finalidade é a recomposição física e biológica do empregado, de modo que, qualquer que seja a forma de extinção do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento proporcional ao período não usufruído. (RIO GRANDE DO SUL, TRT4, 2019c. Grifo nosso).

No caso em tela, percebe-se o esforço do magistrado no sentido de não permitir que a justa causa seja aplicada como forma de retirar do trabalhador os direitos que não devem ser atingidos por essa ocorrência. Alguns dos direitos do trabalhador são perdidos com a justa causa, como o direito de acesso ao FGTS, porém, direitos que lhe seriam devidos em qualquer hipótese, como o gozo das férias, não poderão simplesmente ser suprimidos. (PEREIRA, 2013).

Retirar do trabalhador direitos para os quais já houve o cumprimento dos requisitos poderia ser uma forma de incentivar que a justa causa se tornasse uma prática corriqueira e ilícita, capaz de gerar benefícios financeiros ilegais para o empregador, além de prejuízos severos para o empregado.

O julgado a seguir demonstra os esforços do empregador não apenas para advertir o empregado, mas como forma de auxiliá-lo no controle de um problema que vinha causando suas faltas.

DESPEDIDA. DESÍDIA. COMPROVAÇÃO. JUSTA CAUSA. Circunstância que se subsume na previsão do art. 482, e, da CLT. **Hipótese na qual, embora reconhecido o alcoolismo do reclamante, a dependência química não justifica as reincidentes ausências ao trabalho do autor. Ainda, verificado que a reclamada lidou com o comportamento do reclamante, em relação às faltas não justificadas por longo período, proporcionando a ele atendimento com médico do trabalho e encaminhando-o a tratamento** e ao benefício previdenciário. (RIO GRANDE DO SUL, TRT4, 2019d. Grifo nosso).

Fica evidente pela análise do julgado que o empregador, diante da existência de uma doença, passou a apoiar o empregado, a buscar formas de auxiliá-lo para que tivesse acesso adequado ao tratamento e, assim, fosse capaz de retomar o correto andamento de suas atividades. Apesar desses esforços, porém, o empregado seguiu adotando um comportamento desidioso e, assim, foi dispensado por justa causa.

Cabe ao juiz, mediante cada caso que se apresenta, proceder de uma cuidadosa e aprofundada avaliação da situação, das legações e das provas para que, assim, ambas as partes tenham seus direitos assegurados, mas também para que venham a cumprir com seus deveres.

Sobre a avaliação do juiz quanto à justa causa, ressalta-se:

Na processualística de trabalho, o Juiz possui ampla liberdade na direção do processo (art. 765, CLT), não ficando restrito à tipificação de crime cometido, como o Juiz Penal. Assim, há de ser observado se a falta cometida rompeu o laço de fidúcia que deve revestir o contrato de trabalho, levando em conta o passado funcional do empregado, bem como os motivos que o levaram a praticá-lo. Como na prática forense, justa causa e falta grave são utilizadas indiscriminadamente, como verdadeiros sinônimos, de forma unificada, os motivos indicados pela CLT, que justificam a resolução do contrato do empregado estável e a rescisão unilateral do pacto não estável. É importante ressaltar os princípios que devem pautar a análise de cada falta, considerada justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, ou seja, atualidade, imediatidade, relatividade, proibição do non bis in idem, boa fé no exercício, proporcionalidade entre a falta e a punição, avaliação dos tribunais etc. (PEREIRA, 2013, p. 1).

Compreende-se, assim, que ao se deparar com um processo envolvendo a justa causa, o juiz deverá ter acesso a uma vasta gama de informações sobre o trabalhador e suas condutas, não apenas naquele momento, mas seu histórico dentro da empresa, evitando que uma única falta seja suficiente para seu desligamento por esse meio.

Comparando-se os julgados do TST com os julgados o Rio Grande do Sul (TRT4), verifica-se os mesmos definem que a desídia se trata de um comportamento de descuido repetido com o trabalho, além de haver um claro posicionamentos sobre a necessidade de apresentação de provas por parte do empregador para que se configure.

Do mesmo modo, a doutrina brasileira esclarece que a justa causa não depende unicamente da vontade do empregador, mas das condutas desidiosas repetidas do empregado, bem como da possibilidade de provar que ocorreram e foram esclarecidas a ele, que optou por manter-se desidioso.

Sobre a justa causa:

Para o Direito brasileiro, justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito contratual comitente da infração. Trata-se, pois, da conduta tipificada em lei que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa da parte comitente. (DELGADO, 2018, p. 1180).

Em assim sendo, o que se percebe na doutrina e na jurisprudência é que a justa causa trata-se de uma forma de despedida legalmente reconhecida, no entanto, os requisitos legalmente definidos devem estar presentes para que se configure e não venha a se tornar um modo de evitar que o empregador tenha que pagar os direitos do trabalhador caso decida rescindir o contrato de trabalho.

Nesse sentido, a justa causa deve ser devidamente embasada por provas coletadas e apresentadas pelo empregador, demonstrando que o trabalhador deixou de cumprir com seus deveres, adotando uma postura de desleixo e indiferença quanto a seus deveres na função ocupada. Nesses casos, o empregador tem o direito de proceder da dispensa por justa causa, evitando que ao desligar o trabalhador tenha de pagar algumas indenizações que seriam devidas em caso de dispensa sem justa causa, não por desejar reduzir esses valores, mas por se tratar de uma relação de trabalho na qual as falhas com empregado geraram comprometimento de seus resultados e, conseqüentemente, influenciaram negativamente o andamento da empresa.

CONCLUSÃO

A justa causa trata-se de uma forma de extinção do contrato de trabalho, legalmente reconhecida e aplicável nos casos em que o trabalhador não cumpre adequadamente com suas funções e, assim, coloca em risco a estabilidade e o desenvolvimento da empresa. Deve-se ressaltar, porém, que a justa causa não pode ser utilizada de acordo com a vontade do empregador, como uma ferramenta para reduzir as indenizações cabíveis nos casos de demissão sem justa causa, ela deve ser devidamente embasada em condutas negativas e repetidas.

A desídia é um dos fatores que pode levar à aplicação de justa causa, caracterizando-se como uma situação na qual o trabalhador não atua de forma interessada, mesmo sabendo quais são seus deveres, deixa de cumpri-los por vontade própria. Não existe apenas um comportamento enquadrado como desidioso, diferentes condutas podem ser assim classificadas e, em geral, envolvem desleixo, desatenção e indolência.

O empregador, ao deparar-se com o comportamento desidioso de um de seus colaboradores, deverá informá-lo sobre a inadequação de suas condutas e se ainda assim ele seguir adotando-as, poderá optar por desligá-lo do quadro de funcionários por justa causa. Ressalta-se, porém, que para que isso ocorra é preciso que a conduta seja recente, ou seja, não poderá o empregador dispensar o colaborador por justa causa em decorrência de comportamentos antigos, para os quais possivelmente esse indivíduo já adotou uma conduta diferenciada.

Uma mesma conduta não poderá ser punida várias vezes, para cada conduta desidiosa poderá ocorrer uma punição, evitando-se uma penalização que ultrapasse a proporcionalidade, ou seja, a adequação entre conduta e sanção sofrida. Ressalta-se, ainda, a importância de o empregado tomar cuidado para que dois colaboradores com a mesma conduta não sejam punidos de formas diferentes, um com maior outro com menor severidade, o que pode se configurar como discriminação. Caso tenha ocorrido o perdão, ou seja, as partes tenham dialogado sobre a conduta e entrado em acordo para que fosse alterada, cumprindo o trabalhador com seu dever e deixando de agir como anteriormente, será considerado perdoado e, assim, a justa causa não poderá ser aplicada.

Para o desenvolvimento do presente estudo procedeu-se de uma análise da

literatura de autores nacionais sobre o tema, verificando-se que a doutrina é clara ao destacar que a justa causa é legalmente reconhecida e relevante para evitar abusos do empregado na relação de trabalho. Todavia, os doutrinadores são enfáticos ao afirmar que não se trata de uma ferramenta para a redução dos deveres do empregador para com seus empregados.

No mesmo sentido, a jurisprudência do TST e do TRT4 deixam evidente que em função da gravidade da demissão por justa causa, reduzindo alguns dos direitos indenizatórios do trabalhador, é preciso provar que as condutas desidiosas ocorreram e foram relatadas ao colaborador, cabendo ao empregador o ônus da prova, ou seja, o dever de provar o que alega.

Compreende-se, assim, que o colaborador que não atua de acordo com suas funções e que, por vontade própria deixa de cumprir seus deveres, ou o faz com qualidade aquém do que é definido, poderá ser dispensado por justa causa, desde que o empregador tenha provas que demonstrem que se trata de uma conduta repetida, passível de causar danos para o desenvolvimento da empresa e, assim, não poderá ser admitida.

Após a análise da doutrina e da jurisprudência, concluiu-se que o empregado tem direitos e deveres na relação trabalhista e ambos devem ser compreendidos e respeitados para que exista respeito de ambas as partes. Todavia, quando o trabalhador comete atos desidiosos, o que fica evidente é que não está cumprindo com seus deveres, o que causa um desequilíbrio negativo na relação.

O funcionário que opta por atuar de forma desleixada, sem atenção à sua função e ao que ela exige, coloca em risco a si, seus colegas de trabalho e a própria empresa, não apenas no que tange a segurança do grupo dentro do trabalho, mas também no que se refere ao respeito necessário na relação trabalhista e no cumprimento de deveres necessários para que a empresa prossiga com suas atividades, consolide-se no mercado e alcance lucros que lhe permitem seguir empregando pessoas.

Acredita-se que o desenvolvimento do presente estudo forneceu maior clareza quanto à desídia, a justa causa e o ônus da prova, demonstrando as especificidades da relação de trabalho quando o empregado não atua de acordo com seus deveres e, assim, abre espaço para que o empregador encerre o contrato por justa causa.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. Requisitos caracterizadores da justa causa trabalhista. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 25 nov. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.54818&seo=1>>. Acesso em: 3 jan. 2019.

_____. A desídia no desempenho das respectivas funções dando ensejo a demissão do empregado por justa causa. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 25 fev. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55289&seo=1>>. Acesso em: 2 jan. 2019.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho**: material, processual e legislação especial. 8. ed. São Paulo: Ridel, 2010.

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT comentada: legislação - doutrina - jurisprudência**. 7. ed.rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

ANDRADE, Renata Prince Junqueira de. A dignidade humana nas relações de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano 18, n. 141, out 2015. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16496&revista_caderno=25>. Acesso em: 25 nov. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr., 2012.

BEVILAQUA, Newton. **Demissão por justa causa: improbidade, abandono de emprego, desídia, indisciplina e insubordinação**. Maio 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/65896/demissao-por-justa-causa-improbidade-abandono-de-emprego-desidia-indisciplina-e-insubordinacao/1>> Acesso em: 31 dez. 2018.

BORGES, Meriane de Araújo. **Dos requisitos para aplicação da justa causa**. 23 fev. 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI254449,81042-Dos+requisitos+para+aplicacao+da+justa+causa>> Acesso em: 14 jul. 2019.

BRASIL. **Consolidação da Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 14 mar. 2018.

_____. **Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7998.htm> Acesso em: 27 jun. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. **RO nº 00012528120135020008 SP 00012528120135020008 A28**. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto, Data de

Julgamento: 24/07/2014, 14ª turma, Data de Publicação: 01/08/2014. Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/137611119/recurso-ordinario-ro-12528120135020008-sp-00012528120135020008-a28>> Acesso em: 25 maio 2016.

_____. TST. **AIRR: 116605220155010053**, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 26/09/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/09/2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/631872331/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-116605220155010053?ref=serp>> Acesso em: 15 maio 2019.

_____. TST. **Ag-AIRR: 867720105010030**, Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 05/06/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/719055034/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-867720105010030?ref=serp>> Acesso em: 15 maio 2019.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

_____. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTR, 2018.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

FOERSTER, Gabriele. O ônus da prova no processo do trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano 13, n. 80, set. 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8351>. Acesso em: 4 jan. 2019.

GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2006.

LIMA, Ana Paula Alencar Marinho. Dos requisitos ou elementos para aplicação da justa causa. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 09 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.53140&seo=1>>. Acesso em: 2 jan. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. **Manual da justa causa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MATTIUSSO, Maiara Martim. As hipóteses de justa causa do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano 18, n.

138, jul. 2015. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16224>. Acesso em: 1 dez. 2018.

MIRANDA, Fernando Hugo R. A garantia constitucional contra a despedida arbitrária e sem justa causa e o problema da regulamentação judicial de cláusulas constitucionais de eficácia limitada ante a omissão legislativa. **Observatório da Jurisdição Constitucional**. Ano 6, no. 2, jul./dez. 2013. ISSN 1982-4564.

MORAES FILHO, Evaristo. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

MOYSES, Natalia Hallit. A desídia do servidor público: demissão culposa e instrumento contra a ineficiência no serviço público. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano 16, n. 111, abr. 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13107>. Acesso em: 2 jan. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PAULA, Carlos Alberto Reis de Paula. **A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

PEREIRA, Ronaldo Loir. A discriminação na dispensa por justa causa do empregado portador da doença do alcoolismo. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, ano 16, n. 111, abr. 2013. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12731>. Acesso em: 1 dez. 2018.

RIO GRANDE DO SUL a. TRT-4. **RO: 00211897520175040010**, Data de Julgamento: 26/04/2019, 9ª Turma. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/714163326/recurso-ordinario-ro-211897520175040010?ref=serp>> Acesso em: 18 maio 2019.

_____ b. TRT-4. **RO: 00215880820175040333**, Data de Julgamento: 14/03/2019, 11ª Turma. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/708097841/recurso-ordinario-ro-215880820175040333?ref=serp>> Acesso em: 18 maio 2019.

_____ c. TRT-4. **RO: 00200442420175040029**, Data de Julgamento: 06/06/2019, 4ª Turma. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/719047207/recurso-ordinario-ro-200442420175040029?ref=serp>> Acesso em: 18 maio 2019.

_____ d. TRT-4. **RO: 00204545320155040029**, Data de Julgamento: 26/04/2019, 3ª Turma. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/714199104/recurso-ordinario-ro-204545320155040029?ref=serp>> Acesso em: 18 maio 2019.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2004.

SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza. Aspectos Polêmicos da Fiscalização do Empregador no Monitoramento do uso da Internet pelo Empregado. In: **Lumiar Revista de Ciências Jurídicas**, v. 4, n. 1, p. 59-65, 2012. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/lumiar/article/view/2433/2897>> Acesso em: 5 jan. 2018.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 14. ed. São Paulo: Forense, 1998.

YAZIGI, Cintia. **Direitos e Ações do Empregador**. São Paulo: Atlas, 2015.