

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**ELIANE APARECIDA DA SILVA ANDRADE DOS REIS
ÉRICA MARIANA DA SILVA
LÍDIA CATRINQUE FERREIRA DAMIÃO**

**O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA RESCISÃO DOS
CONTRATOS DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

**VOLTA REDONDA
2018**

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA RESCISÃO DOS
CONTRATOS DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA**

Monografia apresentada ao curso de Ciências contábeis do UniFOA como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Contábeis.

Alunas:

Eliane Aparecida da Silva Andrade dos Reis

Érica Mariana da Silva

Lídia Catrinque Ferreira Damião

Orientador:

Professor Mestre Augusto Felipe de Souza

Leão

VOLTA REDONDA

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NAS RESCISÕES DOS CONTRATOS DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA elaborado por Eliane Aparecida da Silva Andrade dos Reis, Erica Mariana da Silva, e Lídia Catrinque Ferreira Damião, apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do curso de Ciências Contábeis.

Aprovada em 26 de outubro de 2018.

Banca Avaliadora:



Professor Orientador
Augusto Felipe de Souza Leão, Mestre - UniFOA



Professor Avaliador
Jason Paulo Tavares Faria Junior, Doutor - UniFOA



Professor Avaliador
Patrícia Nunes Costa Reis, Mestre - UniFOA

“Sempre que houver alternativas tenha cuidado. Não opte pelo conveniente, pelo confortável, pelo respeitável, pelo socialmente aceitável. Opte pelo que faz seu coração vibrar. Opte pelo que gostaria de fazer, apesar de todas as circunstâncias.”
(Osho)

DEDICATÓRIA

Dedicamos este trabalho em especial aos nossos pais, que nos ensinaram todos os valores, que nos transformaram em adultos responsáveis e conscientes. Por todo o carinho, confiança e pelos esforços dedicados a mais esta vitória em nossas vidas, o nosso muito obrigado.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, princípio de todas as coisas, e em tudo na nossa vida. Aos familiares pela força e compreensão, aos professores por terem nos transmitido conhecimento e experiências nesses quatro anos de aprendizado e ao nosso orientador Professor Mestre Augusto Felipe de Souza Leão, pela paciência e dedicação, acreditando sempre no nosso potencial.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar os aspectos referentes às rescisões por justa causa em face da reforma trabalhista de 2017, considerando as hipóteses elencadas no art. 482 da CLT – Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, e suas alterações posteriores. Assim, sendo o trabalho é uma continuidade nos estudos relativos as rescisões contratuais e os impactos sofridos em decorrência da reforma de 2017. Esta reforma, em um dado momento, vista como urgente, avassaladora e inegociável, suprimiu uma série de direitos relativos às condições de trabalho, provocando um nível de insegurança e gerando diversas contradições internas e numerosos os contrassensos, o que viabilizou o tema ora em estudo para verificar de forma objetiva qual foi o impacto sofrido nestes direitos pelo trabalhador nas reformas por justa causa, e de que forma estes direitos foram alterados. É uma proposta inovadora que parte de estudos anteriores que já abordavam a questão e hoje são vistos em face da mal falada reforma trabalhista. Metodologicamente, a pesquisa foi do tipo aplicada, na intenção de gerar conhecimento para aplicação prática dirigido à solução de problemas específicos. Diante do exposto, conclui-se que o conceito de justa causa não foi alterado pela reforma, mas foi ampliado para as novas formas contratuais, o que significa que o objetivo geral desta pesquisa foi amplamente alcançado.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Rescisão contratual por justa causa. Reforma de 2017.

ABSTRACT

The present work has as objective analyzes the aspects regarding the rescissions for fair cause in face of the labor reform of 2017, considering the hypotheses listed in the art. 482 of CLT. Decree Law nº. 5.452 of May 01, 1943, and their subsequent alterations. Like this, being the work is a continuity in the relative studies the contractual rescissions and the suffered impacts due to the reform of 2017. This reform, at a given moment, seen as urgent, overpowering and unnegotiable, it suppressed a series of relative rights to the work conditions, provoking an insecurity level and generating several internal and numerous contradictions the contrassensos, what made possible the theme for now in study to verify in objective way which was the suffered impact in these rights for the worker in the reforms for fair cause, and that forms these rights were altered. It is an innovative proposal that leaves of previous studies that you/they already approached the subject and today they are seen in face of the badly spoken labor reform. Methodologically, the research was of the type applied, in the intention of generating knowledge for practical application driven to the solution of specific problems. Before the exposed, it is ended that the concept of fair cause was not altered by the reform, but it was enlarged for the new contractual forms, what means that the general objective of this research was thoroughly reached.

Keywords: Right of the work. Contractual rescission for fair cause. Reforms of 2017.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
2. CONCEITO E IMPORTÂNCIA.....	16
3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS PROCEDIMENTOS.....	22
4. HIPÓTESES ESPECÍFICAS DE APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA (ARTIGO 482-CLT)	25
5. REFORMA TRABALHISTA	34
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Estatística de reclamações trabalhistas	21
Quadro 2: Rescisões contratuais na região sudeste	23
Quadro 3: Dispensa sem justa causa.....	34
Quadro 4: Dispensa por justa causa.....	35
Quadro 5: Dispensa por rescisão indireta.....	35
Quadro 6: Dispensa por culpa recíproca.....	36
Quadro 7: Dispensa por pedido de demissão.....	36
Quadro 8: Dispensa por rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa.....	37
Quadro 9: Dispensa por rescisão de contrato a prazo determinado por justa causa...	37
Quadro 10: Dispensa por rescisão antecipada de contrato a prazo determinado por pedido de demissão.....	38
Quadro 11: Dispensa por rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa.....	39
Quadro 12: Dispensa por extinção de contrato por falecimento do empregado.....	39
Quadro 13: Dispensa por extinção do contrato por fechamento da empresa.....	40
Quadro 14: Dispensa por extinção do contrato a prazo determinado (inclusive o contrato de experiência)	40
Quadro 15: Extinção por acordo entre empregado e empregador.....	41

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Práticas que podem resultar em demissão por justa causa	25
---	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: PNAD – Taxa de desocupação %	42
Gráfico 2: Processos ajuizados em varas trabalhistas entre 2016 e 2018.....	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART.	Artigo
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CF	Constituição Federal
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
GRFC	Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS
IN	Instrução Normativa
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
TRCT	Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

1. INTRODUÇÃO

O tema em análise é a reforma trabalhista de 2017, efetivada pela lei 13.467/2017, no que tange às rescisões por justa causa, tendo em vista que se inclui no rol de diversos outros conteúdos que possuem alta relevância para o profissional das ciências contábeis, pelo fato de representar grande parcela dos procedimentos atribuídos ao profissional, seja ele como empregado na empresa, ou profissional liberal.

Torna-se imperioso entender que uma abordagem sistemática do tema “rescisão trabalhista: quadro normativo regulador das demissões por justa causa em face da reforma de 2017”, tem dividido opiniões entre críticos da reforma e governo. Os críticos que se opõem à reforma, frisam que o principal gerador de empregos é o crescimento econômico alcançado com mais investimentos e aumento do consumo. Já o governo, considera que o mercado de trabalho com regras menos complexas, permitirá que as empresas demitam menos em tempos de crise.

Acredita-se que com a nova reforma trabalhista, possa aumentar as medidas que favorecem as demissões, reduzir reclamação de direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho, onerando por meio das custas processuais, no caso de perda e desregulamentação de uma série de direitos relativos às condições de trabalho. Outrossim, este tema representa um estudo transversal de disciplinas como direito do trabalho, direito tributário, e contabilidade de um modo geral. Nesse sentido, pretende-se por meio do tema em estudo, tornar a pesquisa relevante e agregadora.

A justificativa em análise sobre a temática proposta é importante porque não existem bibliografias incorporando entendimentos doutrinários até o presente momento bem como julgados nos tribunais regionais do trabalho que possam dar um entendimento estável da nova legislação e sua aplicação operacional. Desse modo, justifica-se o estudo como sendo de fundamental importância para a prática diária da atividade do contador.

Os doutrinadores entendem que a reforma trabalhista foi fundamental no combater do desemprego e da crise econômica no país, pelo fato de ter despertado grande repercussão na esfera política judiciária, em empregados e empregadores, culminando para a evolução da legislação trabalhista no contexto atual, levando-se a

questionamentos que contribuía para somar questões (direitos / deveres) tanto do empregador como do empregado. O que se pretende com este estudo é contribuir para ambas as partes.

Dentro deste contexto, a problemática da pesquisa é a numerosa quantidade de pessoas leigas no assunto, principalmente os empregados. Entretanto cogente evidenciar que os empresários também terão que entender o processo para melhor entender o problema. No que se refere aos empregados públicos regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas, estes terão os seus direitos mais atingidos em função das alterações estabelecidas.

O impacto inicial da reforma se dará, principalmente, nas regras processuais, como contagem de prazos. Esse tipo de regra afetará de imediato todos os empregados celetistas. Quanto aos direitos materiais, o impacto será mais lento e a análise deve ser feita caso a caso contratos antigos não serão afetados, permanecem como estão. Diante do exposto, o problema a ser enfrentado pela presente pesquisa é de verificar em que grau a reforma trabalhista atingiu a rescisão dos contratos de trabalho.

Outrossim parte-se da hipótese de que a reforma trabalhista não tenha impactado nas rescisões de trabalho por justa causa, tornando-se como parâmetro, a criação de formas contratuais diferenciadas, tais como: trabalho intermitente, teletrabalho, e contratos de terceirização para atividades fins.

Acredita-se que as informações incompletas e subjetivas confundem trabalhadores e empresários suscitando debates essenciais para melhor entendimento da legislação em vigor.

Neste trilhar, o objetivo geral teve como premissa compreender as mudanças e o impacto da reforma trabalhista no encerramento dos contratos de trabalho por justa causa.

Já os objetivos específicos buscam: (a) Apresentar o quadro normativo antes da reforma trabalhista; (b) Construir o quadro normativo após a reforma trabalhista; (c) Analisar as estruturas dos quadros comparativos na prática; (d) Averiguar a existência de novos procedimentos para modernização das normas; (e) Indicar as referências bibliográficas de sustentação desse trabalho.

Metodologicamente, a pesquisa foi do tipo aplicada, na intenção de gerar conhecimento para aplicação prática dirigido à solução de problemas específicos. Quanto ao objetivo: a pesquisa foi do tipo exploratória, por constituir o primeiro passo de todo trabalho científico. No que se refere aos procedimentos, a pesquisa foi do tipo bibliográfica.

2. CONCEITO E IMPORTÂNCIA

Antes da reforma trabalhista a rescisão era entendida como o cancelamento de um contrato, significando com isso que haverá um distrato. Tecnicamente, pode-se afirmar que o contrato realizado será anulado ou cancelado em face de uma lesão decorrente do descumprimento de uma obrigação assumida por uma das partes que se obrigou através deste instrumento.

De acordo com Delgado (2011, p. 1125) “a reforma manteve a tipologia que se utilizava anteriormente, sendo digno de registro que a expressão rescisão trata indistintamente todas as espécies de ruptura contratual”.

O regime anterior, adotava vários tipos de contratos, dentre os quais é possível afirmar que alguns deles permitem uma resolução a qualquer momento desde que as cláusulas neles contidas admitam a existência dessa hipótese. Este fato é muito comum nos contratos em geral, tendo em vista que sempre haverá a possibilidade de uma parte não poder cumprir com as obrigações ali contidas.

Isto também se aplica aos contratos trabalhistas, uma vez que a própria legislação trabalhista da época, criava mecanismos para a sua solução, dentre elas pode-se citar o preenchimento obrigatório do termo de rescisão do contrato de trabalho – TRCT, e respectivo documento de comunicação a delegacia do trabalho da referida rescisão.

O termo de rescisão adotado pela legislação anterior é um documento obrigatório para qualquer tipo de solução do contrato de trabalho, e tem por objetivo discriminar todos os valores computados na resolução do contrato a qualquer título, sejam parcelas de salários e outras disponibilidades, bem como os descontos efetuados nas receitas auferidas pelo empregado, que ora rescinde o contrato de trabalho (MARTINS, 2010).

Na esteira destes conceitos, verifica se nesta legislação a existência de diversas formas de rescisão do contrato, dentre as quais pode-se citar as seguintes: em primeiro lugar, aquelas geradas pelo empregador, significando que a ruptura do contrato ocorreu por não mais interessar ao empregador, e neste diapasão,

evidencia-se questões relevantes no que se refere à espécie de contrato que hora se rescinde, se é de prazo determinado, indeterminado, ou de experiência.

Em um segundo momento, têm-se as rescisões que serão geradas a partir da lesão ocasionada pelo empregado, que também variará de acordo com a espécie de contrato celebrado em função da sua temporariedade. Com quanto, existe também a hipótese da relação contratual ser rompida pela extinção de uma das partes contraentes: morte do empregado, ou extinção da empresa, ou morte sem sucessão do empregador.

A primeira forma de relevância para o ordenamento jurídico é a rescisão contratual do pacto laboral quando o empregado comete uma falta, que permite a rescisão do contrato de trabalho. Esta forma é denominada como a demissão por justa causa, conforme dispões o art. 482 Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que é a mais severa das penalidades que se possa aplicar a um empregado, por isso é necessário que o empregador tenha plena e absoluta prova do fato, adotando as mais diversas formas de advertências existentes, para ao final a demissão por justa causa (CLT – ALMEIDA, 2011).

Torna-se necessário esclarecer que a falta imputada ao empregado atinja, realmente limites máximos de tolerância, passados os quais desaparece a confiança característica do contrato de trabalho.

Moraes Filho (1968, p.129) esclarece que na falta de menor gravidade agirá o empregador de acordo com a proporcionalidade da falta, punindo o culpado de maneira mais branda, correspondente ao maior ou menor grau da ofensa cometida, mas sem chegar ao extremo absoluto da rescisão da relação de empregado.

Faz se mister saber quais os direitos do empregado e do empregador, os quais devem ser levados em consideração quando da efetivação da rescisão. Analisa-se que ao demitir um funcionário por justa causa sem esta existir, poderá o empregador sofrer sanções jurídicas e em alguns casos têm de pagar indenizações por danos morais ao empregado.

O tipo enumerativo ou limitativo ao qual se subordina a lei brasileira, tal como indica a sua própria denominação, é aquele no qual a lei enumera as faltas graves, tanto do empregador como do empregado e limita, naturalmente, a ação do juiz à

apreciação das figuras faltosas especificada, não sendo a ele lícito aceitar qualquer fato ou ato que coincida nos respectivos conceitos. (Lacerda, 1976, p. 97).

Os procedimentos para pagamento dos direitos devidos ao funcionário mudam de acordo com o tipo de rescisão, podendo ela ser justa causa por parte do empregado, empregador e ambas as partes. Nesse sentido, podemos identificar várias hipóteses que poderão ocorrer na rescisão do contrato de trabalho, face às posições que podem assumir tanto o empregado como o empregador.

Ao analisar os art. 482 até o 484 da CLT, na sua redação anterior, verbis, tem-se:

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;

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

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.

Por conseguinte, verifica-se que existiam várias hipóteses, em decorrência da legislação acima mencionada. São elas:

- a) Quando promovida pelo empregador para empregado com mais de um ano;
- b) Promovida pelo empregador para Empregado com menos de um ano;
- c) Quando promovida pelo empregado com mais de um ano;
- d) Empregado com menos de um ano;
- e) Quando ocorrida por culpa recíproca para empregado com mais de um ano;
- f) Ocorrida por culpa recíproca para empregado com menos de um ano;
- g) Demissão indireta para empregado com mais de um ano;
- h) Demissão indireta para empregado com menos de um ano.

Cabe registrar que qualquer que seja a resolução do contrato era obrigatório à homologação para aqueles com mais de um ano de serviço na empresa. Este ato era realizado obrigatoriamente perante entidades competentes (sindicatos de categoria profissional ou Ministério do trabalho e Previdência Social), as quais darão assistência cumprindo a legislação vigente.

Art. 477, § 1 Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto-Lei 5452/43.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social (Brasil. Decreto lei nº 5452 de 01 de maio de 1943). (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970).

Esta homologação era realizada pelos sindicatos de categoria profissional ou Ministério do trabalho e Previdência Social de forma gratuita e será praticada na presença do empregado e de um representante da parte do empregador podendo este ser representado por procurador legalmente constituído ou representante legal que comprove a qualidade.

Os documentos necessários para a homologação da rescisão estavam assim enumerados:

- a) Pagamento das verbas salariais e indenizatórias;

- b) Termo de Rescisão Contratual;
- c) CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada;
- d) Extrato analítico do FGTS;
- f) GRFC - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS;
- g) Atestado de saúde demissional;
- h) Comprovação do pagamento das férias dos períodos anteriores a data de demissão;
- i) Comprovação de descontos efetuados na rescisão;
- j) Apresentação das guias de recolhimento do Imposto Sindical Profissional e Patronal dos últimos dois anos a data de desligamento.

A rescisão por justa causa é devida pela perda de confiança do empregador para o empregado, ela constitui-se por atos de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, negociação habitual, condenação criminal, embriaguez em horário de expediente, violação de segredos da empresa, indisciplina ou insubordinação, abandono do emprego, ofensas, agressões entre outros. (DELGADO, 2011).

Diante do exposto, verifica-se o alto grau de complexidade da matéria ora pesquisada e sua importância na prática profissional face a quantidade de operações que serão realizadas utilizando-se este instrumental ao longo da vida do profissional de contabilidade.

A título de ilustração, foram compilados os cinco últimos meses das estatísticas do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região relativo a comarca de Volta Redonda. Estes dados, apresentados no Quadro 1, significam a quantidade de reclamações trabalhistas distribuídas, ou seja, apenas uma parte das rescisões realizadas neste período na comarca, as quais atingem uma média mensal em torno de quatrocentas reclamações mensais, em época em que temos a ocorrência dos festejos natalinos e do carnaval, que sabidamente é conhecido como épocas de maior oferta de emprego e menor taxa de desemprego.

Quadro 1: Estatística de reclamações trabalhistas

Volta Redonda						
Vara do Trabalho	Out/16	Nov/16	Dez/16	Jan/17	Fev/17	Total
1°	144	139	118	71	144	616
2°	166	169	120	99	143	697
3°	139	139	117	85	139	619
Total	449	447	355	255	426	1932

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho Primeira Região

É bem verdade que não existe uma análise neste nível de pesquisa que possa afirmar que as rescisões foram feitas de forma errada, mas se pode afirmar que as rescisões realizadas neste período tiveram um alto índice de não conformidade com os parâmetros estipulados pelo direito do trabalho, o que evidentemente resultou em ressalvas durante as homologações, o que remete as partes a um posterior conflito judicial.

Para que seja possível o entendimento desta questão, e o grau de complexidade hoje atingido, a pesquisa foi iniciada detalhando a evolução histórica do instituto, o que, sem dúvida, demonstrará a complexidade e a importância do tema ora pesquisado, face as mudanças legislativas ocorridas na última década.

3. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS PROCEDIMENTOS

Inicialmente, cabe registrar que o trabalho realizado pelo homem sempre foi uma atribuição a ele imposta como meio de produzir os bens necessários a sua sobrevivência, e porque não, a estabelecer uma qualidade de vida melhor em função dos resultados obtidos. Este trabalho na verdade produzia como resíduo uma proteção das intempéries que o mundo sempre impõe as pessoas.

Desta forma pode-se afirmar que o trabalho existe desde o nascimento da espécie humana sobre a face da terra, como instrumento de garantia da sua sobrevivência, e dos seus semelhantes quando reunidos em pequenos grupos ou em grandes comunidades. Nesse sentido, é evidente que também serviu de fonte para lutas pelo domínio de comunidades que possuíam bens produzidos e estocados capazes de garantir a sobrevivência do grupo (DELGADO, 2011).

Nesta época, o trabalho era atribuído aos povos escravizados, razão pela qual havia grande interesse em possuir um número grande de escravos, o que justificou durante toda história humana a criação do Instituto da Escravidão, que na verdade nada mais é do que considerar o escravo como bem ou coisa, justificando desta forma a não atribuição dos direitos civis fundamentais como ocorreu no Brasil Império e na formação dos estados americanos do norte, onde a influência cristã dada a este artifício permitia a convivência entre o conceito de moral religiosa e a escravidão na forma que se conhece (DELGADO, 2011).

Em uma rápida compilação histórica pode-se dizer que no final da idade média, já haviam trabalhadores autônomos, convivendo ainda com escravos, muito embora a jornada de trabalhos impostas, pouco diferenciava do trabalho escravo, pois neste período, a jornada de trabalho as vezes ultrapassava dezoito horas diárias de trabalho, sem repouso semanal remunerado, tanto para homens, mulheres, e crianças, sejam quaisquer que fossem as suas idades.

A partir desta época, se inicia o movimento da modernidade contemporânea onde a massa de trabalhadores cresceu vertiginosamente, e com isto a complexidade dos procedimentos necessários ao pagamento das verbas salariais dos indivíduos. Isto significa que aquilo que era feito na antiguidade pelo senhor feudal, emitindo um ou dois recibos ao final do mês, foi substituído por uma quantidade extremamente

grande de recibos que não mais poderiam ser feitos adotando-se os procedimentos antigos.

Para se ter uma ideia da evolução da necessidade de um procedimento que admita não só a automação, mas que permita uma maior velocidade, é possível observar a partir dos dados referentes as rescisões contratuais na região sudeste do Brasil, segundo os dados do Ministério do Trabalho, considerando aquelas realizadas no mês de março de 2017, compilando-se também o acumulado dos últimos doze meses, para se ter uma ideia da importância do tema ora pesquisado. Veja-se os dados fornecidos pelo CAGED, representados pelo quadro 2, a seguir.

Quadro 2: Rescisões contratuais na região sudeste

PERÍODO	RESCISÕES
MARÇO 2017	676.149
JAN A MAR 2017	1.959.213
ACUMULADO 12 MESES	8.131.427

Fonte: Secretaria de trabalho e emprego/CAGED

Analisando a tabela acima, verifica-se que mais de meio milhão de pessoas fizeram a sua rescisão trabalhista durante o mês de março de 2017, evidenciando que o conhecimento da estrutura conceitual das hipóteses norteadoras da rescisão trabalhista por justa causa deverão estar presentes em número significativo destas rescisões. Suponha-se que apenas vinte por cento deste quantitativo fossem de rescisões por justa causa, isto significaria mais de cento e vinte mil rescisões em apenas um único mês. E, considerando um período de doze meses teríamos um número absurdo de um milhão novecentos e cinquenta e nove mil duzentos e treze rescisões em apenas três meses do corrente ano, o que evidentemente configura um número absurdamente grande, que é confirmado pelo acumulado nos últimos doze meses de rescisões realizadas que atingiram um total de oito milhões, cento e trinta e um mil, quatrocentos e vinte e sete procedimentos, realizados no período.

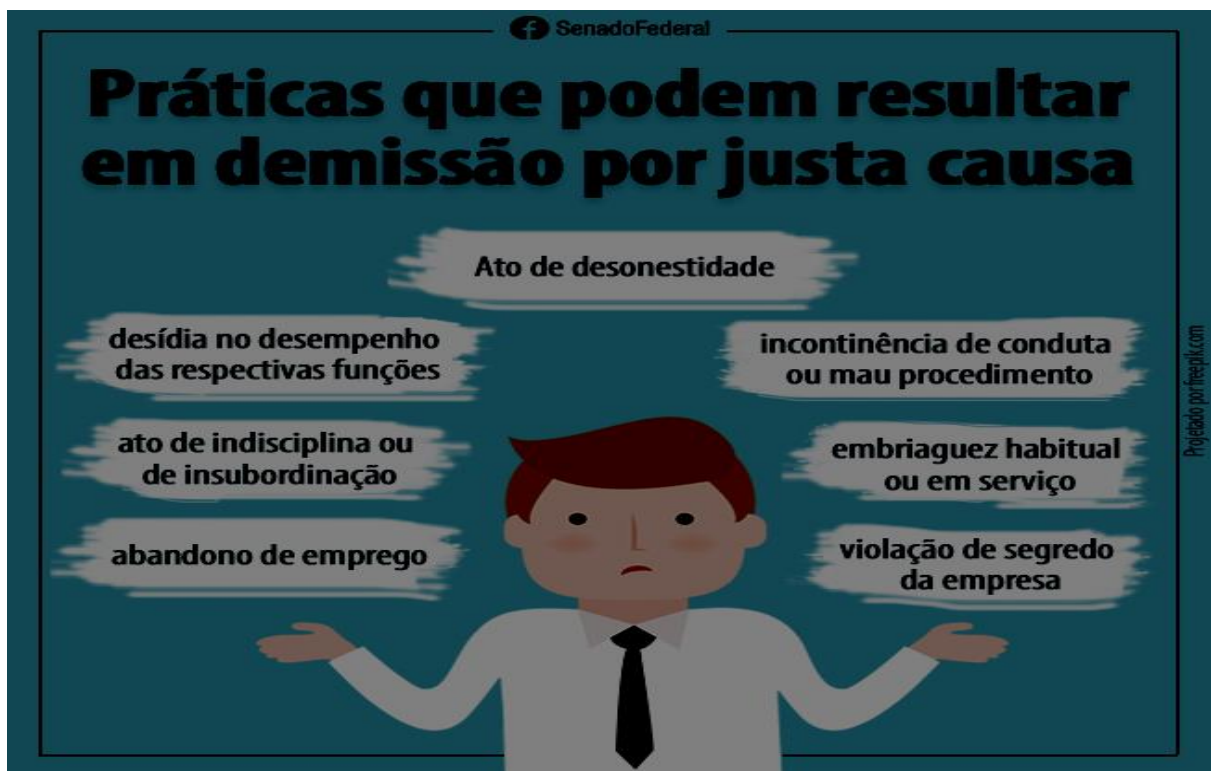
Aparentemente, a importância destas estatísticas não é alarmante, mas dividindo-se este número por doze meses teríamos em torno de seiscentos e sessenta e sete mil e dezoito casos de rescisão por mês, os quais dividido por vinte e dois dias úteis, o resultado seria trinta mil, e oitocentas rescisões, diariamente, dividido pelos

estados que compõe o sudeste brasileiro: São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro e Espírito Santo.

4. HIPÓTESES ESPECÍFICAS DE APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA (ARTIGO 482-CLT)

Na atual sistemática, antes da reforma trabalhista, no que se refere as rescisões trabalhistas por justa causa, verifica-se as hipóteses em que esta rescisão ocorreria nos diversos tipos de contratos de trabalho. Considerando, inicialmente, as causas de rescisão previstas no art. 482 da CLT – Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943, e suas alterações posteriores. Assim, identificou-se várias causas que justificam a rescisão do contrato por parte do empregador, tendo em vista que o empregado realizou ações incompatíveis com a manutenção do contrato de trabalho e que autoriza efetivamente o rompimento do vínculo empregatício. Pode-se enumerar as seguintes ações que autorizam tal entendimento. Como se verá a seguir.

Figura 1: Práticas que podem resultar em demissão por justa causa



Fonte: <https://stinpan.org.br/o-que-leva-a-demissao-por-justa-causa>

Hipótese I – Ato ou ação de improbidade: esta conduta relaciona-se a uma ação ou omissão dolosa. Para Lamarca (1983, P.335) “o empregado intencionou o resultado, o que caracteriza uma vantagem qualquer indevida para si ou para outrem”.

Nesse mesmo sentido, Delgado (2011), ensina que “...trata-se da conduta faltosa da obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem.”, notadamente indevida. Assim, nesta hipótese o trabalhador assume o risco de praticar um ato tido como desonesto ou desabonador, devendo responder pelos atos praticados, o que induz a uma perda da confiança que deverá haver entre o empregado e o empregador.

Por sua vez, Martins (2010, p.27) ratifica que “cabe registrar que esta conduta deverá ser amplamente demonstrada e documentada para que se possa ser provada em possível ação judicial futura”.

É evidente que este ato de improbidade deverá ocorrer dentro do período de trabalhos perante o empregador, podendo evidentemente, caso haja uma conduta incompatível com o desempenho de suas funções realizadas fora do ambiente de trabalho, também constituir motivo para a dispensa, e, conseqüente ruptura o contrato de trabalho, de conformidade com a doutrina e a jurisprudência dos tribunais, conforme Recurso de Revista, julgado pelo TST, em relatoria do Ministro Mozart V. Russomano, conforme citação de Martins (2010, p.29) (TST, Primeira Turma, Recurso de Revista 13/71, julgado em 13 de maio de 1971). Mas, há que se ressaltar que existe também um amplo entendimento doutrinário em sentido contrário, entendendo que quando o ato de improbidade não for realizado dentro do local de trabalho, não afetaria as relações empregatícias. Há que se avaliar melhor a questão, pelo fato de falta de respaldo no entendimento dos tribunais superiores, que analisam tal questão em última instância.

Hipótese II – Para Martins (2010, p.74) a ruptura por justa causa é a chamada incontinência, também denominada de má conduta, ligada mais aos aspectos da vida sexual dos indivíduos. Nesse sentido, pode-se enumerar atos de libertinagem, uso e porte de pornografia, bem como atos obscenos praticados dentro do ambiente do trabalho.

É bem verdade, como bem menciona Almeida (2011, p.263), que este mal procedimento também pode estar relacionado: a produzir danos em equipamentos do empregador para que a produção não se realize de forma adequada e dentro dos padrões definidos pelo empregador. Isso significa que qualquer ato incompatível com o ambiente de trabalho que possa impedir que a produção do serviço ocorra de forma natural e sem problemas, excluídas as hipóteses de danos naturais, constitui a hipótese agora tratada.

Cabe registrar que a conduta praticada pelo empregado nos casos de incontinência, no que tange ao local de sua realização, divide os autores em pelo menos duas correntes divergentes. A primeira somente admite que a conduta penalizada seja realizada pelo empregado somente no local do serviço, o que significa que ele o empregado estaria no exercício das funções para as quais fora contratado, e dentro do estabelecimento ou sobre as ordens do empregado. Na segunda corrente a conduta penalizada seria realizada em qualquer lugar, afetando de forma direta ou indireta a imagem do empregador.

Em ambos os casos fica a questão em aberto no sentido definir qual a abrangência do contrato de trabalho celebrado entre as partes, pois no primeiro caso a ofensa é direta ao patrimônio material e imaterial do empregador. Mas, o que se pretende proteger é a imagem do empregador na comunidade, supondo que o comportamento dos seus agentes em sociedade poderia impactar a imagem do empreendimento desenvolvido pelo empresário naquela localidade.

Para Lacerda (1976, p.96) “ambas as posições são defensáveis, muito embora deve se definir a abrangência do contrato e se estas condutas sofrerão penalidades ou não”.

Hipótese III - A hipótese na tela trata da negociação habitual por conta própria ou alheia dentro do estabelecimento onde trabalha o empregado, constituindo ou não ato de concorrência para a empresa contratante. Nesse sentido pode se afirmar que a negociação se refere a prática de atos de comércio (MARTINS, 2010). Conquanto não se trata apenas de um ato isolado, e sim de um ato habitual praticado pelo empregado dentro das dependências da empresa.

Almeida (2011, p.263), esclarece que exigem a ocorrência de alguns elementos para a caracterização da negociação habitual. São eles: habitualidade, ausência de permissão do empregador, concorrência a atividade do empresário, e prejudicialidade para o serviço, que o empregado presta ao empregador. Nesse sentido, habitualidade pode ser definido como ato contínuo, e constante no desempenho das tarefas do empregado.

Da mesma forma, a falta de permissão do empregador deverá ser explícita no sentido de que seja proibido a prática dos atos de comércio, pois não ocorrendo tal

proibição, se verifica a hipótese do art. 443 da CLT que autoriza tal conduta, conforme preleciona (MARTINS, 2010).

Hipótese IV – Próxima hipótese diz respeito a condenação criminal do empregado, depois do trânsito em julgado, salvo nos casos em que tenha ocorrido a suspensão da execução da pena. Isto significa que a condenação criminal somente é relevante quando causa afastamento do empregado do seu trabalho, significando com isto que esta hipótese apenas vai ocorrer quando da condenação a pena restritiva de liberdade, em regime de cumprimento de pena, que não permita que o sentenciado, saia da unidade prisional, para realizar qualquer espécie de trabalho.

Deve-se registrar ser muito comum a concessão deste benefício, pelo fato de ser considerado pela lei penal como medida de socialização do criminoso. Indica ainda que enquanto o empregado estiver sobre o regime de prisão provisória, ou preventiva, o seu contrato de trabalho encontra-se apenas suspenso, não podendo ser rescindido. Entretanto, deve se ressaltar que a condenação criminal para configurar como justa causa, não se trata apenas a atos praticados dentro do estabelecimento do empregador, mas em qualquer ato que resulte em restrição da liberdade (ALMEIDA, 2011, p.263).

Hipótese V - Desídia no desempenho das funções pelo empregado, definida como a negligencia, a preguiça, a má vontade no desempenho das suas atribuições, dentre inúmeras outras que tenham o mesmo resultado prático, mas de forma reiterada, de tal maneira que se constitua uma regularidade durante o desenvolvimento do trabalho realizado pelo empregado (MARTINS, 2010), se constituindo basicamente em uma desatenção reiterada, conforme nos ensina DELGADO (2011).

Esta hipótese é mais comum na resolução dos contratos de trabalho. Contudo, não se pode esquecer que sempre o ato deverá ocorrer dentro do local de trabalho e de forma reiterada.

Hipótese VI – Na sequência, tem-se a embriaguez habitual em serviço. Entendendo aqui que a embriaguez é um estado patológico, podendo indicar que o empregado sofre desta doença, e portanto, se comporta ingerindo grandes

quantidades de bebida alcoólica. Martins (2010, p.87) e Almeida (2011, p.264) esclarecem que:

O art. 482 da CLT trata de dois tipos de embriaguez possíveis, sendo a embriaguez em serviço e a embriaguez habitual que também reflete sobre o contrato de trabalho. Isto significa que este instituto também procura proteger a imagem do empregador perante a comunidade, bem como durante o período laboral.

Hipótese VII - Violação de segredo da empresa, ou seja o empregado divulga conhecimento de propriedade do empregador protegido por alguma norma de marcas e patentes (MARTINS, 2010). Faz-se mister mencionar que deve haver divulgação e danos em potencial para o empregador. Não se trata apenas de ter conhecimento de um determinado processo ou procedimento que traz vantagem competitiva para o empresário no mercado. Isto protege o empregador de eventuais concorrentes desleais que podem através de subornos obter informações neste sentido.

Hipótese VIII - Prática de ato de indisciplina ou de insubordinação, é uma hipótese, que segundo Delgado (2011) “é o descumprimento de regras, diretrizes ou de ordens gerais do empregador ou dos seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes ou estabelecimento da empresa”.

Nesse sentido entende-se como indisciplina ou insubordinação o ato do empregado em se opor ao cumprimento das normas da empresa de forma reiterada, entretanto cabe aqui registrar que a ordem dada ao empregado não pode ser manifestamente legal, pois neste caso não estaria obrigado a cumprir a determinação do empregador, tendo em vista que o ato constituiria um descumprimento da lei, que em hipótese alguma pode ser recepcionado como um ato de transgressão de qualquer regra de conduta empresarial.

Hipótese IX - Abandono de emprego pelo empregado. Isto significa que simplesmente o empregado deixou de comparecer ao local de trabalho por um longo período caracterizando que não mais tem intenção de retornar para prestar os serviços contratados. O lapso temporal aqui mencionado não está definido de forma expressa, entretanto a jurisprudência entende que este se caracteriza com o decurso de trinta dias consecutivos.

De acordo com Sampaio (1993) e Martins (2010), na prática este procedimento se torna por demais complexo face a necessidade de comparecimento do empregado

para a baixa do seu contrato o que nem sempre é possível e acaba sendo realizado através de meios indiretos.

Hipótese X - Do ato lesivo da honra ou da boa forma praticados contra qualquer pessoa no seu ambiente de trabalho, excetuados os casos de legítima defesa própria ou imprópria. Neste caso a lei protege a imagem do empregador e do seu negócio conforme se verifica do art. 472 da CLT, em comentários precisos de (MARTINS, 2010, p.77; BRASIL. 2011, p.885).

Hipótese XI - Prática pelo empregado dos chamados jogos de azar. No ambiente do trabalho, o que traz sérias consequências para o desempenho das tarefas habituais que deixariam de ser realizadas para serem utilizadas na prática dos referidos jogos.

Disto se infere que esta habitualidade deve ocorrer durante o horário da prestação de serviço e não no horário de descanso do empregado, muito embora alguns autores entendam que isto pode constituir ato de improbidade que atinge a honra subjetiva do empregador e do seu empreendimento, (ALMEIDA, 2011).

Elencadas as hipóteses de rescisão por justa causa com origem em ação do empregado, faz-se necessário verificar se as parcelas incidentes neste tipo de rescisão, levando-se em consideração que os demais aspectos das rescisões desta mesma espécie, tratar-se-á: de rescisão indireta, quando a justa causa ocorre por causa do empregador, e quando a culpa é recíproca.

Pesquisou-se as incidências legislativas nesta primeira hipótese, e basicamente encontrou-se as seguintes parcelas incidentes: (I) saldo de salário, (II) férias, (III) um terço de férias, (IV) décimo terceiro, (V) aviso prévio e FGTS, considerando ambas as hipóteses, ou seja, da rescisão do contratos com menos de um ano e com mais de um ano de duração.

I - Contratos com menos de um ano de duração: Salário. Neste tópico considerou-se o salário ou seu saldo que estiver em aberto na data da rescisão. Fundamento legal: art. 457, 458, combinado com o art. 462, da CLT; Férias proporcionais. Fundamento legal: art. 146, § único, da CLT, e art. 7, inciso XVII, da CF; Férias vencidas. Fundamento legal: art. 146, 137, combinado com o art. 7, inciso XVII, da CF e art. 15 IN 02/92. Não incide por se tratar de contrato de menos de um

ano; Décimo terceiro salário. Fundamento legal: SIM. Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art. 7º, VIII da CF). Incide somente de maneira proporcional pois se trata de contrato com menos de um ano; Aviso Prévio. Fundamento legal: não incide (art. 487, § 4º da CLT e art. 7º da CF; Multa FGTS. Fundamento legal: não incide. Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90); FGTS 20%. Fundamento legal: não incide. Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90); e, FGTS. Fundamento legal: não incide. Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90).

II - Contrato com mais de um ano de duração: Salário. Neste tópico considera-se o salário ou seu saldo que estiver em aberto na data da rescisão. Fundamento legal: art. 457 e 458 combinado com 462 da CLT e art. 17, I, alínea a da IN nº 2/92; Férias proporcionais. Fundamento legal: art. 146, § único, da CLT, e art. 7, inciso XVII, da CF; Férias vencidas. Fundamento legal: sim (art. 146 e 137 c/c130 da CLT, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput, da IN nº 2/92; Décimo terceiro salário. Fundamento legal: Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art. 7º, VIII da CF); Aviso Prévio. Fundamento legal: não incide art. 487, § 4º da CLT e art. 7º da CF; Multa FGTS. Fundamento legal: não incide. Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90); FGTS 20%. Fundamento legal: não incide. Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90); e, FGTS. Fundamento legal: não incide. Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90).

III - Rescisão por culpa do empregador, ou seja quando a justa causa for dada pelo empregador. Esta hipótese legal se encontra prevista no art. 483 da CLT que enumera as seguintes situações que autoriza ao empregado a rescindir o contrato. Inicialmente vale a pena definir o que seria uma despedida indireta, e neste sentido deve se entender aquela que se configura a partir de uma falta grave cometida pelo empregador contra o empregado.

A falta grave, neste caso, é caracterizada pelo não cumprimento da lei ou das condições contratuais ajustadas por parte do empregador. A despedida indireta é assim denominada porque a empresa ou o empregador não demite o empregado, mas age de modo a tornar impossível ou intolerável a continuação da prestação de serviços.

Os motivos que constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, com pagamento de todos os direitos trabalhistas previstos, são os seguintes:

a) Forem exigidos do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) Quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) Quando o empregado correr perigo manifesto de mal considerável;

d) Quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato de trabalho;

e) Quando o empregador praticar contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) Quando o empregado for ofendido fisicamente pelo empregador, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;

g) Quando o empregador reduzir o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

O levantamento dos diplomas legislativos pertinentes são os seguintes, para as parcelas já anteriormente identificadas, em contratos com menos de um ano: Salário. Incide neste tipo de rescisão. Art. 457 e 458 da CLT combinado com 462, todos da CLT; Férias proporcionais mais um terço. CLT 112 a 188, e art. 7º, XVII da CF; Férias vencidas mais um terço. SIM. CLT 112 a 188, e, art. 15 da IN nº 2/92 e art. 7º, XVII da CF; 13º salário. SIM. Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art. 7º, VIII da CF); Aviso prévio SIM. (Art. 487, § 4º da CLT e art. 7º da CF); Multa FGTS. SIM (Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90; FGTS mais vinte por cento. Não; e, FGTS. Não.

Para contratos com mais de um ano: Salário. SIM art. 457 e 458 combinado com art. 462 da CLT e art. 17, I, alínea a da IN nº 2/92); Férias proporcionais mais um terço. SIM (art. 146, parágrafo único da CLT e art. 7º XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92); Férias vencidas mais um terço. SIM (art. 146 e 137 combinado com art. 130 da CF, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput da IN nº 2/92); 13º salário. SIM (Lei nº 4.090/62, Decreto nº 57.155/65 e art. 7º, VIII CF e art. 16 da IN nº 2/92); Aviso prévio. SIM (art. 487 da CLT, art. 7º, XXI da CF e art. 11 e 13 da IN nº 2/92; Multa FGTS. SIM (Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90; FGTS mais vinte por cento. Não; e, FGTS. Não.

Considerando agora para hipótese de culpa recíproca, ou seja, quando tanto o empregado como o empregador deram justa causa para rescisão do contrato como prevê o art. 484 da CLT, se verifica que existem também duas hipóteses, ou seja, com contrato com menos de um ano e contratos com mais de um ano. Assim, inicia-se com os contratos com menos de um ano: Salário. SIM (art. 457 e 458 combinado com art. 462 da CLT); Férias proporcionais mais um terço. Sim; Férias vencidas mais um terço. Sim. (Art. 146 e 137 combinado com art. 130 da CLT, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput, da IN nº 2/92); 13º salário. Sim; Aviso prévio. Sim; Multa FGTS. Sim; FGTS mais vinte por cento. Sim; e, FGTS. SIM (Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90).

Com mais de um ano: Salário. SIM (art. 457 e 458 combinado com art. 462 da CLT); Férias proporcionais mais um terço. Sim; Férias vencidas mais um terço. SIM (art. 146 e 137 combinado com art. 130 da CLT, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput, da IN nº 2/92); 13º salário. Sim; Aviso prévio. SIM (art. 487 da CLT, art. 7º, XXI da CF e art. 11 e 13 da IN nº 2/92); Multa FGTS. Sim. (Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90; FGTS mais vinte por cento. Sim. (Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90; e, FGTS. Sim.

IV - Resta ainda considerar a hipótese de culpa do empregado nos contratos de prazo determinado regido pelo art. 479 da CLT. Com menos de um ano. São elas as parcelas, porém considerando que este tipo de contrato pode ser também com rescisão com menos de um ano. Neste caso teremos: Salário. SIM. (Art. 457 e 458 combinado com art. 462 da CLT); Férias proporcionais mais um terço. Sim; Férias vencidas mais um terço. Não; 13º salário. Sim; Aviso prévio. Não; Multa FGTS. Não; FGTS mais vinte por cento. Não; FGTS. Não.

V - Para a hipótese destes contratos com mais de um ano de duração têm-se: Salário; Férias proporcionais mais um terço. Sim; Férias vencidas mais um terço. SIM (art. 146 e 137 combinado com art. 130 da CLT, art. 7º, XVII da CF e art. 15, caput, da IN nº 2/92); 13º salário. Sim; Aviso prévio. SIM (art. 487 da CLT, art. 7º, XXI da CF e art. 11 e 13 da IN nº 2/92); Multa FGTS. Sim. (Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90; FGTS mais vinte por cento. SIM (Lei nº 8.036/90 e Decreto nº 99.684/90); e, FGTS. Sim.

5. REFORMA TRABALHISTA.

De acordo com Silva (2017), a reforma trabalhista trouxe uma série de modificações que não serão detalhadas, tendo em vista a quantidade de material não afeto ao tema pesquisado. Nesse sentido, buscou-se elencar o regime jurídico atual em função do tipos de rescisão do contrato de trabalho que passaram a ser admitidos, para ao final detalhar apenas as alterações relativas as demissões por justa causa e seus reflexos nas demais parcelas, que compõem a remuneração do empregado. Para tanto, seguem abaixo as seguintes hipóteses:

5.1. Dispensa sem justa causa prevista nos arts. 477, 478 e 481 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 3.

Quadro 3: Dispensa sem justa causa

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Férias proporcionais acrescidas de 1/3	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
13º salário	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Aviso prévio	13º salário
FGTS	Aviso prévio
FGTS acrescido da multa de 40%	FGTS acrescido da multa de 40%

Fonte: Autores

5.2. Dispensa por justa causa prevista nos art. 482 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 4:

Quadro 4: Dispensa por justa causa

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Sem direito férias prop. acresc. de 1/3	Sem direito férias proporcionais
Sem direito a 13º salário	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Sem direito a aviso prévio	Sem direito a 3º salário
Sem direito a FGTS acresc. multa de 40%	Sem direito a aviso prévio
Sem direito a FGTS acresc. multa de 20%	Sem direito FGTS acresc. multa de 40%
	Sem direito FGTS acresc. multa de 20%

Fonte: Autores

5.3. Dispensa por rescisão indireta prevista no art. 483 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 5:

Quadro 5: Dispensa por rescisão indireta

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Férias proporcionais acrescidas de 1/3	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
13º salário	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Aviso prévio	13º salário
FGTS acrescido da multa de 40%	Aviso prévio
	FGTS acrescido da multa de 40%

Fonte: Autores

5.4. Dispensa por culpa recíproca prevista no art. 484 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 6:

Quadro 6: Dispensa por culpa recíproca

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
50% Férias vencidas acrescidas de 1/3	Férias vencidas acrescidas de 1/3
50% 13º salário	50% férias proporcionais acresc. 1/3
50% Aviso prévio	50% 13º salário
FGTS acrescido da multa de 20%	50% Aviso prévio
	FGTS acrescido da multa de 20%

Fonte: Autores

5.5. Dispensa por pedido de demissão prevista nos arts. 457 e 458 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 7:

Quadro 7: Dispensa por pedido de demissão

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Férias proporcionais acrescidas de 1/3	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
13º salário	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Sem direito a aviso prévio	13º salário
Sem direito FGTS acresc. multa de 40%	Sem direito a aviso prévio
	Sem direito FGTS acresc. multa de 40%

Fonte: Autores

5.6. Dispensa por rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa, prevista no art. 479 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 8:

Quadro 8: Dispensa por rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Férias proporcionais acrescidas de 1/3	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
13º salário	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Sem direito a aviso prévio	13º salário
FGTS acrescido da multa de 40%	Sem direito a aviso prévio
	Sem direito FGTS acresc. multa de 40%

Fonte: Autores

5.7. Dispensa por rescisão de contrato a prazo determinado por justa causa, prevista no art. 479 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 9:

Quadro 9: Dispensa por rescisão de contrato a prazo determinado por justa causa

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Sem direito férias prop. cresc. de 1/3	Sem direito férias prop. cresc. de 1/3
Sem direito férias vencidas cresc. 1/3	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Sem direito a 13º salário	Sem direito a 13º salário
Sem direito a aviso prévio	Sem direito a aviso prévio
Sem direito FGTS cresc. multa de 40%	Sem direito FGTS cresc. multa de 40%

Fonte: Autores

5.8. Dispensa por rescisão antecipada de contrato a prazo determinado por pedido de demissão, prevista no art. 479 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 10:

Quadro 10: Dispensa por rescisão antecipada de contrato a prazo determinado por pedido de demissão

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Sem direito férias prop. cresc. de 1/3	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
	Férias vencidas acrescidas de 1/3
13º salário	13º salário
Sem direito a aviso prévio	Sem direito a aviso prévio
FGTS acrescido da multa de 40%	Sem direito FGTS cresc. multa de 40%

Fonte: Autores

5.9. Dispensa por rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa, prevista no art. 481 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 11:

Quadro 11: Dispensa por rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Férias proporcionais acrescidas de 1/3	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
Sem direito férias vencidas acresc. 1/3	Férias vencidas acrescidas de 1/3
13º salário	13º salário
Aviso prévio	Sem direito a aviso prévio
FGTS acrescido da multa de 40%	Sem direito FGTS acresc. multa de 40%

Fonte: Autores

5.10. Dispensa por extinção do contrato por falecimento do empregado, prevista nos arts. 457 e 458 da CLT, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 12:

Quadro 12: Dispensa por extinção do contrato por falecimento do empregado

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Sem direito férias prop. acresc. de 1/3	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
Sem direito férias vencidas acresc. 1/3	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Sem direito a 13º salário	13º salário
Sem direito a aviso prévio	Sem direito a aviso prévio
Sem direito FGTS acresc. multa de 40%	Sem direito FGTS acresc. multa de 40%
	Sem direito FGTS acresc. de 20%

Fonte: Autores

5.11. Dispensa por extinção do contrato por fechamento da empresa, prevista nos arts. 457 e 458, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 13:

Quadro 13: Dispensa por extinção do contrato por fechamento da empresa

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Sem direito férias prop. vencidas ou não	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
Sem direito férias vencidas cresc. 1/3	Férias vencidas acrescidas de 1/3
13º salário	13º salário
Aviso prévio	Aviso prévio
FGTS acrescido da multa de 40%	FGTS acrescido da multa de 40%
	FGTS acrescidos da multa de 20%

Fonte: Autores

5.12. Dispensa por extinção do contrato a prazo determinado (inclusive o contrato de experiência), prevista nos arts. 457 e 458, onde os empregados tem direito as seguintes parcelas conforme quadro 14:

Quadro 14: Dispensa por extinção do contrato a prazo determinado (inclusive o contrato de experiência)

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Férias proporcionais acrescidas de 1/3	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
13º salário	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Sem direito a aviso prévio	13º salário
FGTS acrescido da multa de 40%	Sem direito a aviso prévio
	FGTS acrescido da multa de 40%
	FGTS acrescidos da multa de 20%

Fonte: Autores

5.13. Rescisão de Contrato de Trabalho, prevista no art. 484-A da CLT, onde o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, conforme quadro 15, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: por metade, o aviso prévio se indenizado, a indenização sobre o saldo do FGTS, prevista no parágrafo 1º do art. 18 conforme a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, na integralidade as demais verbas trabalhistas, a extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos, a extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no programa de Seguro-Desemprego.

Quadro 15: Extinção por acordo entre empregado e empregador

Com menos de um ano	Com mais de um ano
Saldo de salários	Saldo de salários
Férias proporcionais acrescidas de 1/3	Férias proporcionais acrescidas de 1/3
13º salário	Férias vencidas acrescidas de 1/3
Aviso prévio 50%	13º salário
FGTS acrescido da multa de 20%	Aviso prévio 50%
	FGTS acrescido da multa de 20%

Fonte: Autores

Acredita-se ser interessante observar desenvolvimento dessa nova figura de rescisão contratual, haja vista que, ao mesmo tempo que foi criada, o legislador aboliu a necessidade da homologação sindical e do termo de rescisão para a movimentação do fundo de garantia, como bem explica Homero (2017, pg. 114).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

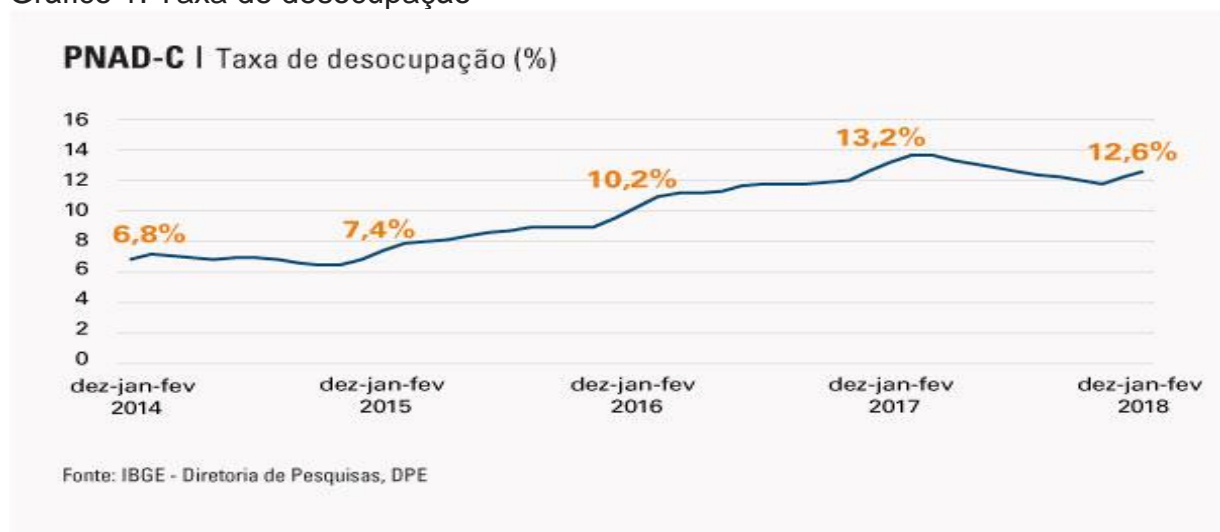
Diante do exposto verifica-se que houve a inclusão de vários dispositivos legais, que pretendem flexibilizar os rigores anteriores que existiam entorno das rescisões no regime anterior. Desta forma pode-se afirmar que a reforma pretende de maneira pouco usual uma flexibilização dos direitos que ocorresse uma contrapartida de aumento de oferta de empregos.

Evidentemente, que esta proposta nada tem com a reforma em pauta e levada a efeito pela nova legislação em 2017. A criação de postos de trabalho é o resultado de maior oferta, bem como de uma melhor qualificação da mão de obra, além do crescimento econômico do país a capacidade produtora da economia, que possa garantir taxa de ampliação do mercado de trabalho superior ao aumento demográfico, o que evidentemente não vem ocorrendo.

Pelas estatísticas do IBGE, verifica-se que a taxa de reprodução bruta no Brasil caiu drasticamente, enquanto que a taxa de escolaridade, bem como do desenvolvimento sustentável não cresceram na mesma proporção, provocando descompasso entre tais variáveis, resultando em um modelo econômico fracassado, infere-se que a reforma, tratada aqui não tem como suprir as deficiências existentes.

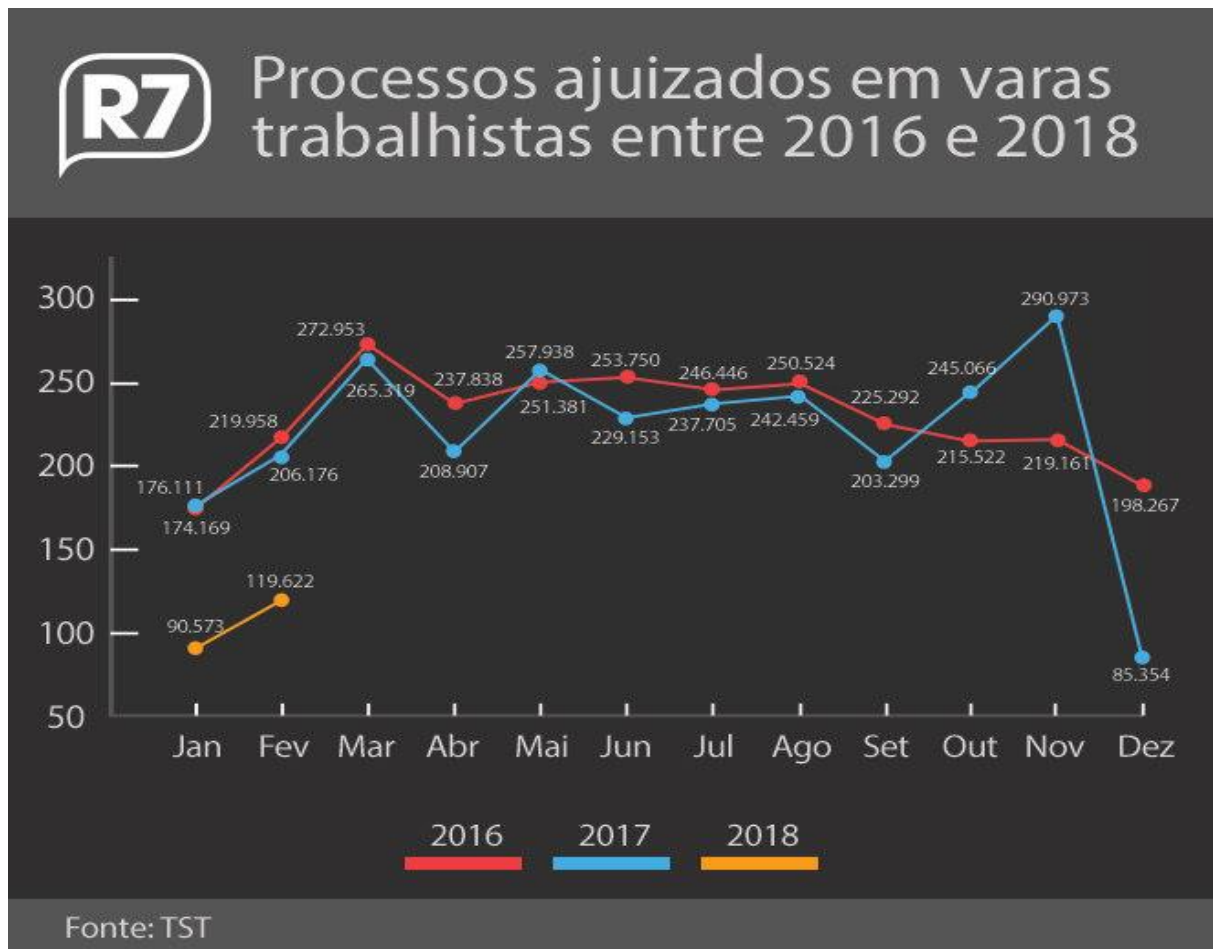
Segue no gráfico 1 o demonstrativo da taxa de desocupação desenvolvido pelo IBGE em 2018.

Gráfico 1: Taxa de desocupação



Segue evidenciado no gráfico 2 o número de processos ajuizados em varas trabalhistas no período compreendido entre 2016-2018.

GRÁFICO 2:



O número de processos ajuizado em varas trabalhistas desde a implementação em 2017, caiu de acordo com os dados da movimentação processual do tribunal superior do trabalho, foi de 290.973 em novembro/2017 para 85.354 em dezembro do mesmo ano. Contudo em janeiro e fevereiro de 2018 voltou a subir de 90.573 para 119.622, tudo por conta das novas exigências criadas pela nova redação para o colaborador que desejar a justiça gratuita.

Diante do exposto, conclui-se que o conceito de justa causa não foi alterado pela reforma, mas foi ampliado para as novas formas contratuais, o que significa que o objetivo geral desta pesquisa foi amplamente alcançado.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada: legislação – doutrina – jurisprudência**. 7.ed. ver. Atual. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Código penal**. São Paulo: Saraiva, 2011.

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011.

<https://stinpan.org.br/o-que-leva-a-demissao-por-justa-causa>

LACERDA, Doral. **A falta grave no direito do trabalho**. 4.ed. Rio de Janeiro: Edições trabalhistas, 1976.

LAMARCA, Antônio. **Manual das justas causas**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1983.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

Reforma Trabalhista no Brasil Lei 13.467 de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 2 de setembro de 2018.

SAMPAIO, Aluysio Mendonça. **Dicionário de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: LTr, 1993.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2.ed. rev. e atual. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2017.

TST – Tribunal Regional do Trabalho Primeira Região.