

THIAGO BRAGA DE DEUS

**A INDEFINIÇÃO DAS FALTAS GRAVES DO EMPREGADOR E SUA
IMPLICAÇÃO NA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

CURSO DE DIREITO –EVANGÉLICA

2023

THIAGO BRAGA DE DEUS

**A INDEFINIÇÃO DAS FALTAS GRAVES DO EMPREGADOR E SUA
IMPLICAÇÃO NA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da Universidade Evangélica de Goiás - UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do professor Esp. Marcos André Ribeiro

ANÁPOLIS – 2023

THIAGO BRAGA DE DEUS

**A INDEFINIÇÃO DAS FALTAS GRAVES DO EMPREGADOR E SUA
IMPLICAÇÃO NA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO.**

Anápolis, ____ de _____ de 2023.

Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus pela oportunidade de estar vivo. Agradecer de forma especial o meu excelentíssimo orientador, Professor Mestre Marcos André Ribeiro, do qual me orgulho por ter sido seu orientando. Muito obrigado por toda paciência e dedicação para comigo.

Ao meus pais que sempre acreditaram em mim e me incentivaram a seguir em frente, sendo meu alicerce aqui na terra. A todos da minha família, de modo geral, que acompanharam de perto toda minha alegria, angústia, nervosismo e principalmente a sensação de dever cumprido ao finalizar essa monografia.

E por fim, mas não menos importante, a Universidade UniEvangélica por toda estrutura e qualidade de ensino que proporciona aos seus alunos.

RESUMO

Diante da análise sobre a indefinição das faltas graves do empregador e suas implicações na rescisão indireta do contrato de trabalho, torna-se evidente a complexidade e os desafios enfrentados pelos trabalhadores quando buscam configurar justa causa para a rescisão contratual. Ao longo do estudo, evidenciou-se a falta de clareza nas definições legais acerca das faltas graves do empregador, o que gera margem para interpretações diversas e, por vezes, subjetivas. Esta lacuna na legislação potencializa a necessidade de um exame minucioso das circunstâncias, criando um ambiente jurídico de maior proteção ao trabalhador. A análise das decisões jurisprudenciais revela a relevância dos tribunais no delineamento das balizas que configuram faltas graves, demonstrando que a aplicação consistente e equitativa desses critérios é essencial para garantir a eficácia do instituto da rescisão indireta. As implicações práticas e jurídicas desse cenário demandam uma reflexão crítica sobre a necessidade de aprimoramentos legislativos que proporcionem maior clareza e segurança jurídica aos trabalhadores que se veem diante da possibilidade de rescisão indireta. A busca por uma legislação mais precisa e a interpretação judiciária alinhada aos princípios da proteção do trabalhador são passos fundamentais para assegurar a justiça nas relações laborais. Portanto, a compreensão das nuances envolvidas na rescisão indireta, aliada a uma perspectiva crítica das faltas graves do empregador, oferece contribuições significativas para a evolução do entendimento jurídico nesse âmbito. Ao reconhecer os desafios enfrentados pelos trabalhadores diante da indefinição normativa, abre-se espaço para reflexões que podem influenciar positivamente mudanças legislativas e práticas judiciárias que promovam a equidade e a justiça nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Contrato. Trabalho. Empregador. Trabalhador. Rescisão. Indireta.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	03
1.1 Conceitos.....	03
1.2 Legislação.....	05
1.3 Tipos de faltas graves cometidas pelo empregador	07
CAPÍTULO II – ANÁLISE DAS FALTAS GRAVES DO EMPREGADOR.....	13
2.1 Panorama jurídico.....	13
2.2 As incertezas nas decisões judiciais.....	15
2.3 Exemplos práticos.	17
CAPÍTULO III-ANÁLISE DOS ASPECTOS GERAIS.....	23
3.1 .Requisitos.....	23
3.2 Posicionamento doutrinário.....	23
3.3 Posicionamentodos Tribunais Superiores.....	25
CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34

INTRODUÇÃO

Na forma que foi explorado a intrincada relação entre a indefinição das faltas graves do empregador e as implicações na rescisão indireta do contrato de trabalho, mergulhou-se em um panorama complexo e desafiador das relações laborais. Ao longo deste estudo, buscou-se compreender a extensão das consequências dessa falta de clareza normativa, não apenas nos corredores dos tribunais, mas principalmente na vida dos trabalhadores que se veem diante dessa decisão delicada.

A legislação, que deveria ser um guia seguro para a justiça nas relações de trabalho, apresenta lacunas consideráveis quando se trata de definir, de maneira inequívoca, o que constitui uma falta grave do empregador. A ambiguidade nesse ponto crucial cria um terreno fértil para interpretações subjetivas e, muitas vezes, para a indefinição de limites que delineiem o exercício adequado do poder do empregador.

À medida que foram revisitados os casos analisados e as transformações na jurisprudência, torna-se evidente que a ausência de uma definição normativa clara gerou não apenas desafios práticos, mas também questionamentos éticos no âmbito das relações de trabalho. A necessidade de um equilíbrio entre a autonomia do empregador e a proteção do trabalhador se destaca como uma reflexão fundamental para o aprimoramento da legislação trabalhista.

Assim, ao concluir-se este trabalho, reconhecendo a relevância de uma abordagem mais precisa e abrangente no que tange à definição das faltas graves do empregador. Esta conclusão não apenas reforça a importância de se estabelecer critérios claros, mas também destaca a necessidade de um diálogo constante entre os setores jurídico, acadêmico e empresarial para moldar um ambiente laboral mais justo

e transparente.

Ao lançar um olhar retrospectivo sobre a pesquisa realizada, percebemos que a indefinição normativa, longe de ser apenas uma questão técnica, se traduz em experiências e realidades que impactam diretamente a vida dos trabalhadores. Acreditamos que este estudo não apenas oferece uma contribuição crítica para a compreensão desse fenômeno, mas também serve como um convite para a continuidade do debate e a busca por soluções que fortaleçam os alicerces de uma relação laboral mais equitativa no Brasil.

CAPÍTULO I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo aborda sobre a fundamentação teórica que abrange acerca das faltas graves cometidas pelo empregador e a sua implicação na rescisão indireta do contrato de trabalho. De início, aborda-se sobre o conceito de faltas graves, posteriormente sobre a legislação que a aborda e, por fim, os tipos de faltas graves cometidas pelo empregador.

1.1 Conceitos

No contexto da legislação trabalhista brasileira, não existe uma definição específica de "falta grave". No entanto, alguns dispositivos legais e jurisprudenciais estabelecem critérios para avaliar a gravidade das condutas cometidas pelo empregador.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), principal legislação trabalhista no Brasil, estabelece direitos e obrigações tanto para os empregadores quanto para os empregados. Ela abrange diversos aspectos do vínculo empregatício, como salários, jornada de trabalho, férias, segurança e saúde no trabalho, entre outros. (BRASIL, 1943)

Quando o empregador viola esses direitos e obrigações de forma séria e acentuada, pode-se considerar que ele comete uma "falta grave" sob a perspectiva dos trabalhadores e da Justiça do Trabalho. Essas faltas graves podem incluir atraso ou não pagamento de salários, descumprimento das normas de segurança, assédio moral ou sexual, práticas discriminatórias, entre outras condutas que comprometem os direitos e o bem-estar dos empregados. (DELGADO, 2017)

Cabe ao Poder Judiciário, em casos de conflito, analisar as circunstâncias e decidir se uma determinada conduta do empregador configura uma falta grave e quais serão as consequências legais, como o pagamento de indenizações aos trabalhadores afetados. É importante ressaltar que a interpretação da gravidade das faltas é subjetiva e depende do contexto específico de cada caso, considerando as leis, regulamentos e jurisprudência aplicáveis.

Vale ressaltar que o contrato individual de trabalho, é regido por direitos e deveres das partes que são o empregado e o empregador. Qualquer das partes que não sejam cuidadosas quanto ao cumprimento das condições pactuadas, poderá praticar falta grave. Como consequência da falta cometida, poderá ocasionar na rescisão do contrato de trabalho, sendo necessário impor determinadas penalidades a parte que o descumpriu (DELGADO, 2017).

Com a ocorrência de descumprimento de quaisquer termos estabelecidos no contrato de trabalho por parte do empregado, poderá fulminar em uma rescisão por justa causa pelo empregador, onde a maioria dos direitos do trabalhador serão sofrimidos. De igual forma, caso o empregador cometa uma falta grave, é possível uma "justa causa ao contrário", ou seja, existem possibilidades em que o empregado poderá solicitar a rescisão do contrato de trabalho como se tivesse sido demitido, recebendo o direito a todas as verbas rescisórias relacionadas ao seu contrato de trabalho (CASSAR, 2018).

É importante lembrar que o direito é subjetivo, mas existem pressupostos elencados no artigo 483 da Consolidação das Leis de Trabalho, assegurando ao trabalhador o pedido da quebra, rompimento do contrato de trabalho. Essa quebra do contrato acontecerá através de uma Reclamação Trabalhista chamada de Rescisão Indireta. Em consequência, a Consolidação das Leis de Trabalho, traz algumas possíveis faltas graves pelo Empregador, tais como: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato, entre outros (CASSAR, 2018).

O empregado é subordinado ao empregador e pode sofrer sanções disciplinares em casos de ocorrências que não condizem com seu trabalho: advertência, suspensão disciplinar e a dispensa por justa causa. A dispensa por justa causa é uma das hipóteses de extinção do contrato de trabalho. Toda vez que o empregado cometer falta grave, poderá o mesmo ser dispensado por justa causa. (LINHARES; SARAIVA; TONASSI, 2019).

O artigo 482 da Consolidação das Leis de Trabalho estabelece as condutas do empregado que constituem falta grave, e no próximo artigo estipula quais são as faltas graves que podem ser cometidas pelo empregador, sendo que em caso de cometimento de falta pelo empregado, este é punível com dispensa motivada. Assim, caso o empregado pratique qualquer uma destas condutas, ficará sujeito a dispensa por justa causa, que gerará consequências nas verbas rescisórias devidas. (BERNARDES, 2015).

O Tribunal Superior do Trabalho entende que é possível reverter o pedido de demissão do empregado em rescisão indireta, conforme for observado o conjunto probatório do caso concreto:

O Tribunal Regional manteve a r. sentença que acolheu o pleito de reversão da demissão em rescisão indireta, ao constatar, mediante análise da prova constante dos autos, feita pelo juiz instrutor da causa, com cerne no princípio da convicção motivada, inserto no art. 373 do CPC/2015, que o depoimento da única testemunha que presenciou os fatos narrados na inicial quanto ao pedido de demissão da autora comprovou suas assertivas. Restou apurado que tal pedido foi fundado em restrições ao exercício de suas funções laborais, agressões físicas e morais cotidianas, caracterizando-se duas causas de rescisão do contrato por culpa do empregador, rigor excessivo e descumprimento das obrigações contratuais, conforme art. 483, b e d, da CLT (BRASIL, online).

Desta forma, após as faltas graves cometidas pelo empregador, devidamente comprovadas, restou transformar o pedido de demissão da empregada em rescisão indireta, tendo em vista que o causador de todo o dano e constrangimento foi o empregador.

1.2 Legislação

A legislação trabalhista varia de acordo com o país, e cada nação tem suas próprias leis e regulamentos específicos para tratar das faltas graves cometidas pelo empregador. No entanto, em geral, a legislação trabalhista visa proteger os direitos dos trabalhadores e estabelecer responsabilidades para os empregadores.

Em muitos países, existem leis que definem as obrigações do empregador em relação ao pagamento de salários, segurança no trabalho, não discriminação e cumprimento dos direitos trabalhistas básicos. Essas leis estabelecem penalidades para os empregadores que cometem faltas graves.

As penalidades podem incluir multas financeiras, indenizações aos trabalhadores prejudicados, obrigatoriedade de correção das irregularidades e até mesmo sanções criminais em casos extremos. Além disso, os trabalhadores podem ter o direito de buscar reparação através de ações judiciais ou denúncias aos órgãos governamentais responsáveis pela fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas (DELGADO, 2017).

No Brasil, a Consolidação das Leis de Trabalho, aponta em seu artigo 483 seguinte:

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

- forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- correr perigo manifesto de mal considerável;
- não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- 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) (BRASIL, 1943, online).

Sobre referido dispositivo, Martins, em brilhante lição, assim dispõe sobre a rescisão do contrato:

A rigor, a rescisão do contrato de trabalho sempre seria direta. A dispensa sempre seria direta. Não se justifica falar em dispensa indireta ou rescisão indireta. Entretanto, na rescisão indireta não há dispensa propriamente dita de forma direta; apenas o empregador comete um ato indireto que causa a cessação do contrato de trabalho. (1998, p. 205)

É importante que os empregadores conheçam e respeitem a legislação trabalhista aplicável em seu país, bem como consultem especialistas jurídicos ou órgãos competentes para obter orientações específicas sobre as faltas graves e suas consequências legais.

De acordo com o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, acerca da rescisão indireta do contrato de trabalho:

Da exegese do artigo 483, da CLT, se extrai que o empregado poderá considerar rescindido o contrato na hipótese de falta grave do empregador. Compete ao empregado o ônus de provar as alegações que justificariam a rescisão indireta, uma vez que se trata de fato constitutivo de seu direito, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, o que não ocorreu. Sentença que se mantém (PARANÁ, 2018, online).

Já para o empregador, a este será necessário provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do empregado, conforme o artigo 818, inciso II, da Consolidação das Leis do Trabalho combinado com o artigo 373, inciso II, do Código de Processo Civil.

É necessário ressaltar que existe a rescisão por culpa recíproca. Para Cassar, a culpa recíproca ocorre quando empregado e empregador cometem ao mesmo tempo faltas graves que culminam na extinção do contrato de trabalho. É necessário que a justa causa de empregado e empregador sejam contemporâneas. A rescisão por culpa recíproca, consiste na prática conjunta de faltas graves por parte do empregado e do

empregador.

Assim explica o autor:

A culpa recíproca dificilmente é reconhecida pelas partes, pois ambas se julgam com razão. Apesar de sua ocorrência na prática contratual ser rara, porque nestes casos o contrato é extinto de forma tácita (uma parte não percebe que está praticando a justa causa como reação da praticada pela outra), é um importante instrumento para o julgador que, por sua isenção, percebe a presença dos requisitos indispensáveis a sua caracterização. Daí por que a culpa recíproca, na maioria das vezes, só é percebida e reconhecida pelo Judiciário, já que as partes sequer alegam tal impedimento em suas petições. É um fato conhecido de ofício pelo juiz (CASSAR, p. 1081).

A rescisão por culpa recíproca, como argumenta o autor, ao contrário dos demais modos de extinção do contrato de trabalho, é dificilmente reconhecida pelas partes, pois em tese, ambas têm razão. É na maioria das vezes reconhecida apenas pelo Judiciário.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) prevê a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado quando o empregador comete falta grave que torna impossível a continuidade da relação de emprego. Essa rescisão é conhecida como "justa causa do empregador" (DELGADO, 2017).

O artigo 483 da CLT lista as situações em que o empregado pode considerar configurada a falta grave do empregador. São elas: 1. Salários atrasados por mais de 60 dias; 2. Descumprimento das obrigações contratuais, como falta de pagamento de verbas trabalhistas; 3. Tratamento desrespeitoso ou ofensivo por parte do empregador ou seus prepostos; 4. Condições de trabalho prejudiciais à saúde e segurança do empregado; 5. Descumprimento das normas legais ou contratuais que regem o trabalho; 6. Imposição de serviços alheios ao contrato de trabalho; 7. Redução significativa de salário sem justificativa legal (DELGADO, 2017).

Caso o empregado entenda que alguma dessas situações ocorreu, ele pode ajuizar uma ação de rescisão indireta perante a Justiça do Trabalho, buscando o reconhecimento da falta grave do empregador e a rescisão do contrato de trabalho, com direito ao recebimento das verbas rescisórias devidas, como se tivesse sido

demitido sem justa causa (LEITE, 2018).

É importante ressaltar que a configuração da rescisão indireta exige que a falta grave do empregador seja comprovada, sendo necessário apresentar provas ou indícios suficientes para embasar a ação judicial. Cada caso é analisado individualmente, levando em consideração as circunstâncias específicas.

A rescisão indireta, também pode ser chamada de rescisão por justa causa inversa, consiste no término do contrato de trabalho por iniciativa do empregado em decorrência de uma falta grave do empregador para com o empregado, fazendo com que fique impossível a manutenção do contrato de trabalho. Assim, “ a dispensa indireta pode ser conceituada como a modalidade de terminação do contrato de trabalho, por deliberação do empregado, mas decorrente de justa causa praticada pelo empregador” (GARCIA, 2014, p. 683).

Neste sentido Gustavo Felipe Barbosa Garcia traz outros comentários, veja-se:

A dispensa indireta se configura por deliberação do empregado, mas ela ocorre em razão de justa causa praticada pelo empregador, tornando inviável ou indesejada a continuidade do vínculo de emprego. Assim, trata-se da hipótese inversa à dispensa com justa causa: enquanto nesta modalidade de terminação do contrato de trabalho a falta grave é praticada pelo empregado, na dispensa indireta a falta grave é praticada pelo empregador. Enquanto na dispensa com justa causa quem decide pôr fim ao contrato de trabalho é o empregador, na rescisão indireta tal deliberação é tomada pelo empregado (2014, p. 682).

É importante ter em mente que a rescisão indireta não deve ser confundida com a demissão, uma vez que na rescisão indireta há o término da relação empregatícia em decorrência da falta que o empregador cometeu. De acordo com o autor Homero Batista Mateus da Silva, ao tecer comentários ao artigo 483 da CLT, é necessário analisar a rescisão indireta de forma mais calma e tranquila, pois de costume, o empregado é mais paciente com as faltas do empregador do que este é com as do empregado, tendo em vista a hierarquia. (SILVA, 2018)

Assim sendo, existem situações que o empregado suporta atrasos salariais

e ao aturar tais atrasos não se pode considerar que o empregado, por falta de imediatidade deu perdão tácito ao empregador diante de sua falta. E a rescisão indireta se presta a este tipo de situação, por exemplo.

1.3 Tipos de faltas graves cometidas pelo empregador

Vários são os tipos de faltas graves que podem ser cometidas pelo empregador e acabar fulminando na rescisão indireta do contrato de trabalho. No presente tópico, serão abordadas as principais faltas, que são as mais cometidas na atualidade, a fim de que seja dado um melhor esclarecimento acerca do tema.

Existem diversas faltas graves que um empregador pode cometer, que podem violar os direitos dos empregados ou comprometer sua segurança. Aqui estão alguns conceitos de faltas graves cometidas pelo empregador: 1) Atraso ou não pagamento de salários: O empregador é obrigado a pagar os salários dentro do prazo estabelecido por lei. O atraso constante ou a não realização do pagamento dos salários é uma falta grave; 2) Descumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho: O empregador deve garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os funcionários. O descumprimento das normas de segurança, falta de equipamentos adequados ou falhas na prevenção de acidentes são exemplos de faltas graves nessa área; 3) Assédio moral ou sexual: O empregador não deve tolerar ou praticar assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho. Isso inclui insultos, humilhações, discriminação ou qualquer forma de abuso psicológico; 4) Não fornecer condições adequadas de trabalho: O empregador deve fornecer as condições necessárias para que o empregado desempenhe suas funções de forma adequada. Isso inclui fornecer ferramentas, equipamentos, materiais e recursos necessários para realizar o trabalho de maneira eficiente; 5) Discriminação e violação dos direitos trabalhistas: O empregador não deve discriminar os funcionários com base em raça, gênero, religião, orientação sexual, idade ou qualquer outro critério protegido por lei. Além disso, é importante que o empregador respeite os direitos trabalhistas básicos, como jornada de trabalho adequada, descanso remunerado e direito a férias (CASSAR, 2018).

Esses são apenas alguns exemplos de faltas graves cometidas pelo empregador. É importante ressaltar que a legislação trabalhista varia de acordo com o

país, portanto, é sempre recomendado consultar as leis e regulamentos locais para obter informações mais precisas.

As faltas graves cometidas pelo empregador referem-se a ações ou omissões que violam os direitos dos empregados ou prejudicam seu bem-estar no ambiente de trabalho. Essas faltas podem incluir atraso ou não pagamento de salários, descumprimento das normas de saúde e segurança, assédio moral ou sexual, falta de condições adequadas de trabalho, discriminação e violação dos direitos trabalhistas. Essas práticas são consideradas graves, pois impactam negativamente a vida dos funcionários, comprometem sua segurança e violam leis e regulamentos trabalhistas. É fundamental que os empregadores ajam de forma ética, respeitem os direitos dos trabalhadores e forneçam um ambiente de trabalho saudável, seguro e justo (DELGADO, 2017).

O não cumprimento do contrato de trabalho por parte do empregador é um dos principais motivos para aplicação da rescisão indireta. Quanto a esta possibilidade de rescisão indireta tem-se:

Apesar da redação genérica, este é o item mais utilizado pelos empregados porque alcança tanto o atraso no pagamento dos salários e de férias até o desrespeito à negociação coletiva; a jurisprudência tem sido cautelosa, todavia, quanto aos pedidos de rescisão indireta calcados unicamente no atraso nos depósitos do fundo de garantia, porque, no particular, embora seja um descumprimento contratual, o empregado não sofre prejuízos reais e imediatos, salvo se justamente naquele mês ele pretende fazer saque para projetos habitacionais ou por outros motivos que a legislação o autoriza sacar depósitos na constância do contrato de trabalho (SILVA, 2018, p. 364).

Desta feita, a alínea “e” do artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, também estabelece que contra os atos lesivos contra a honra e a boa fama do empregado caberá rescisão indireta, sendo lesiva à honra ou à boa fama o ato do empregador que desrespeitar os direitos da personalidade, direcionados à imagem e à moral, e é importante dizer que não só o ato lesivo à honra e à imagem do empregado, mas também de sua família (GARCIA, 2014).

CAPÍTULO II -Análise das Faltas Graves do Empregador

O presente capítulo tem como objetivo de abordar uma análise detalhada das faltas graves do empregador no ambiente laboral, considerando sua relevância no contexto dos direitos trabalhistas e suas implicações nas relações de trabalho. As faltas graves do empregador abrangem ações que violam direitos e garantias dos trabalhadores, podendo resultar em prejuízos físicos, emocionais e econômicos significativos para os empregados.

Faltas graves do empregador referem-se a ações ou omissões que violam normas trabalhistas, contratuais ou legais, resultando em danos aos direitos e condições de trabalho dos empregados. Estas faltas são entendidas como infrações éticas, legais ou contratuais que afetam negativamente o ambiente laboral.

2.1. Panorama jurídico.

Diniz corrobora com a definição exposta acima, complementando que esses direitos seriam as permissivas legais para que cada pessoa possa defender algo que a natureza lhe deu, ou seja, é condição para a sua existência. (VÁLIO, 2006)

Diante dessas concepções, BITTAR (1989) discorre que a origem de tais direitos remonta a épocas antigas, mais precisamente, ao cristianismo, que teria representado o alicerce fundamental pelo qual os direitos de personalidade puderam ser reconhecidos:

Com efeito, esses direitos são dotados de caracteres especiais, para uma proteção eficaz à pessoa humana, em função de possuir, como objeto, os bens mais elevados do homem. Constituem direitos inatos (originários), absolutos, extrapatrimoniais, intransmissíveis, imprescritíveis, impenhoráveis, vitalícios, necessários e oponíveis erga

omnes (BITTAR, 1989, p. 11).

São inatos porque adquiridos com o simples nascimento com vida. São absolutos porque são oponíveis erga omnes, sendo oponíveis, inclusive, pelo nascituro, conforme art. 2º do CC. São extrapatrimoniais, porquanto impossíveis de mensurá-lo economicamente. São intransmissíveis, pois impossíveis de serem transmitidos a outrem, seja de maneira gratuita ou onerosa. Em regra, são imprescritíveis, já que são insuscetíveis aos prazos prescricionais e decadenciais, embora haja relevante divergência doutrinária quanto a isso. São também impenhoráveis, ou seja, não são passíveis de penhora (dados em garantia). São vitalícios porque acompanham o indivíduo desde o nascimento até a sua morte. Por fim são necessários a própria existência da pessoa humana (VÁLIO, 2006).

A classificação dos direitos de personalidade se mostra continuamente insuficiente, pois sucessivamente surgem novos direitos galgados a essa posição especial. Por conseguinte, uma adoção flexível quanto à classificação tornará possível o enquadramento natural desses novos direitos na medida em que a reflexão científica os identifica, propiciando a posterior positivação no ordenamento jurídico. Dentro dessa ponderação Bittar propõe dispô-los em: a) direitos físicos (componentes materiais da estrutura humana); b) direitos psíquicos (elementos intrínsecos da personalidade); c) direitos morais (atributos ou virtudes da pessoa na sociedade).

Em consonância com as noções expostas, incluímos, dentre os direitos físicos, os seguintes direitos: à vida, à integridade física (higidez corpórea); ao corpo; a partes do corpo (próprio e alheio); ao cadáver e a partes; à imagem (efígie) e à voz (emanação natural). Dentre os psíquicos, inserimos os direitos: à liberdade (de pensamento, de expressão, de culto e outros); à intimidade (estar só, privacidade, ou reserva); à integridade psíquica (incolumidade da mente); ao segredo (ou sigilo, inclusive profissional). Dentre os de cunho moral, colocamos os direitos: à identidade (nome e outros sinais individualizadores); à honra (reputação, ou consideração social), compreendendo a externa, ou objetiva: boa fama, ou prestígio; e a interna, subjetiva: sentimento individual do próprio valor social; ao respeito (conceito pessoal, compreendendo a dignidade: sentimento das próprias qualidades morais; e o decoro: a conceituação da própria respeitabilidade social); às criações intelectuais (produtos do intelecto, sob o aspecto pessoal do vínculo entre o autor e a obra, incluída a correspondência) (BITTAR, 1989, p. 63-64).

Vale ressaltar que, a despeito da titularidade dos direitos de personalidade, além das pessoas naturais, o nascituro e o morto, devidamente representados, bem

como a pessoa jurídica, são entes legitimados. No caso desta última, sua titularidade, por obviedade, não abrange todos os direitos. A dispensa por justa causa, elas possuem honra objetiva (boa fama) e imagem e, por conseguinte, direitos sobre tais aspectos. Nos dispositivos constitucionais que preceituam aqueles não há exclusão expressa das pessoas jurídicas, o que torna presumível que estejam incluídos (BRASIL, 1988). Além disso, no CC, art. 52, há previsão expressa de que se aplicam às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade (BRASIL, 2002).

Ao passo que se identificou a previsão constitucional e civilista da possibilidade de titularização de direitos de personalidade pela pessoa jurídica, determinou-se o grau de positivação alçado por aqueles no ordenamento jurídico pátrio. Por serem inatos, Bittar (1989) defende que caberia ao Estado apenas o reconhecimento e sancionamento no direito positivo, seja a nível constitucional ou infraconstitucional. Nesse sentido, Weinert salienta que essa positivação é fundamental, pois aqueles direitos só são verdadeiramente reconhecidos com o revestimento de normas jurídicas. , (WEINERT apud VÁLIO, 2006)

2.2 As incertezas nas decisões judiciais.

Para Gaetano Carcaterra a incerteza jurídica pode tanto significar a possibilidade de discussão sobre os enunciados prescritivos do direito como também a incongruência ou a indecisão do julgador e, por consequência, do sistema jurídico.

Segundo Bittar a introdução desses direitos na esfera constitucional os faz receberem “regulamentação como direitos de cunho fundamental no Estado”, ou seja, passam a ser concebidos como direitos fundamentais. (BITTAR, 1989, p. 47)

Os direitos fundamentais, segundo Silva (2000, p. 182) “[...] resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico” e compreendem “aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas”. Nesse sentido, são, portanto, universais e inerentes a todo e qualquer ser humano, sem os quais este não sobrevive. Por conseguinte, devem ser concretamente efetivados no plano material. Caracterizam-se por serem inatos, históricos, absolutos, intransferíveis, irrenunciáveis e

imprescritíveis. (SILVA, 2000)

Os direitos fundamentais foram desenvolvidos na medida da evolução da própria sociedade. Seu grande marco foi a Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela ONU em 1948, logo depois de findada a 2ª Guerra Mundial. (BOBBIO, 2004)

Bobbio afirma que este foi um divisor de águas na história dos direitos do homem, porquanto pela primeira vez um sistema de valores se tornou, de fato universal. Soube-se, naquele momento, que a humanidade partilhava de valores comuns, embora hoje se saiba que eles estão em constante mutação e atualização e que tal marco foi apenas o início de uma árdua e contínua batalha. (BOBBIO, 2004)

Corroborando ao momento histórico em que ocorreu a sacração dos direitos fundamentais, Ferrajoli discorre que na segunda metade do século XX a fonte de legitimação do Estado passou da soberania estatal para os direitos fundamentais, consolidando a democracia constitucional. (FERRAJOLI apud SILVA, 2011)

Os direitos fundamentais, em virtude de sua historicidade, foram emergindo ao longo do tempo e uma de suas classificações mais populares é concernente a este critério. Os classificados como de 1ª geração (ou dimensão) contemplaram os direitos de liberdade individual, ou seja, garantias do indivíduo perante o poder possivelmente abusivo do Estado. Parcela deste conjunto de direitos refere-se aos direitos de personalidade, como direito a liberdade de manifestação de pensamento, direito a honra e a imagem, etc. Já os direitos de 2ª geração buscam aproximar o Estado dos indivíduos, através de uma atividade prestacional daquele. O intuito aqui não é garantir a liberdade, mas sim a igualdade entre as pessoas. Repousam nesta dimensão os direitos à saúde, à educação, etc. (BOBBIO, 2004)

Os direitos de 3ª geração abarcam direitos difusos, contemplando não um indivíduo ou uma coletividade determinada. Aqui o cerne é a fraternidade e a solidariedade entre todos, a partir de direitos como ao meio ambiente equilibrado, à paz, ao consumidor, etc. Ultimamente doutrinadores têm reportado o nascimento de uma 4ª geração de direitos fundamentais, que objetivam controlar o intenso avanço tecnológico

e a globalização sócio-econômica. Seria um direito dos povos de preservarem a sua própria existência. Enquadram-se nesta dimensão direitos como a limitação do uso da energia nuclear, proibição da clonagem humana, bem como os direitos à democracia e ao pluralismo (FERNANDES, 2013).

A constitucionalização dos direitos fundamentais, no âmbito brasileiro, ocorreu com o advento da CF/88, que tem como fundamento maior a dignidade da pessoa humana. Grande parte dos direitos fundamentais encontra-se concentrada no art. 5º da CF/88 e visam à concretização daquele vetor máximo da Constituição (VÁLIO, 2006).

Nesse sentido, os direitos fundamentais possuem as mesmas características normativas dos princípios. Estes são definidos como expressões de valores a serem preservados ou fins públicos a serem realizados. São aspirações de 'estados ideais' sem a respectiva definição das condutas para se chegar àqueles. Nesse sentido os princípios possibilitam uma aproximação entre o direito e os valores sociais e, por essa razão, distanciam-se das regras (ALEXY e DOWRKIN apud VÁLIO, 2006).

Neste sentido, Válio discorre que:

enquanto as regras impõem determinado padrão de conduta, os princípios são normas jurídicas impositivas de uma otimização, ordenando que algo seja realizado na melhor medida possível, podendo ser cumpridos em diferentes graus os princípios convivem harmonicamente, o que permite a sua coexistência, sendo, em caso de conflito, que um deles seja preponderantemente aplicado ao caso concreto. (2006, p. 123)

Pode-se inferir que, enquanto o conflito entre as regras é resolvido sob o prisma da validade, que fornece determinados critérios para análise (hierárquico, cronológico, especialidade), os atritos entre princípios são solucionados a partir da dimensão de peso, ou seja, é realizada uma ponderação para que um prepondere sobre outro na exata medida exigida pelo caso concreto, sem que isso implique a negação do que foi temporariamente relegado (VÁLIO, 2006).

Tendo em vista a exposição feita, restou evidenciado que tanto a liberdade de manifestação de pensamento quanto o direito à honra (sendo a honra objetiva similar

à boa fama) e à imagem são direitos de personalidade positivados como direitos fundamentais e que, por conseguintes, se transformaram em princípios constitucionais irradiadores de efeitos a todo o restante do ordenamento jurídico brasileiro.

2.3 Exemplos práticos.

Um exemplo clássico de falta grave do empregador é o atraso constante no pagamento de salários. Imagine uma empresa que, frequentemente, paga os salários de seus funcionários com semanas de atraso. Esse atraso impacta diretamente a subsistência dos trabalhadores, gerando insegurança financeira e comprometendo seus compromissos pessoais e familiares.

Suponha uma empresa que, repetidamente, se recusa a remunerar horas extras devidamente trabalhadas por seus empregados. Esse tipo de conduta constitui uma grave violação dos direitos trabalhistas, já que as horas extras devem ser compensadas conforme a legislação vigente.

Pode-se falar também de condições de trabalhos inseguros como em uma fábrica que, conscientemente, negligencia medidas de segurança no ambiente de trabalho é outro exemplo. Ao não prover os equipamentos adequados, treinamentos e condições seguras para os empregados, a empresa está colocando em risco a saúde e a integridade física de seus trabalhadores.

O artigo 482 da CLT lista motivos que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Apresenta-se a conceituação doutrinária de justa causa. Segundo Garcia a dispensa por justa causa pode ser conceituada “como a prática de ato que configure séria violação dos deveres do empregado, rompendo a confiança inerente à relação de emprego, tornando indesejável ou inviável a manutenção do referido vínculo.”(GARCIA, 2018, p. 590)

De maneira idêntica, Romar (2018, p. 580) descreve que a dispensa por justa causa decorre “da prática de falta grave pelo empregado. A conduta por ele adotada torna impossível a manutenção do vínculo de emprego, impondo-se a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.”

Ocorre para Martinez a despedida por justa causa quando:

O contrato é dissolvido por culpa ou por justa causa do empregado quando ele, no exercício de seu trabalho ou em atividades correlatas ao serviço, viola um ou alguns dos deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo com o princípio da boa-fé. Caberá ao empregador o ônus de demonstrar a existência da falta geradora do desligamento por justa causa, haja vista ser a falta grave um elemento obstativo à pretensão do empregado que se afirma desligado sem justa causa. (2019, p. 1237)

Para Delgado (2019, p. 1420), “justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração – no caso, o empregado.”.

Neste mesmo sentido, Martins (2011, p. 377) escreve que justa causa “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 na lei.” Cassar explana que justa causa:

É a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve ser aplicada quando o empregado praticar um falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo. Torna desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego, ferindo de morte a fidedúcia inerente à manutenção do ajuste. (2017, p. 1047)

Por fim, Cunha (2009, p. 113) apresenta que justa causa “é o ato doloso ou culposo, de natureza grave, que fazendo desaparecer a confiança e a boa-fé, entre empregado e empregador, torna impossível a continuidade da relação de emprego.”

Em síntese, para a rescisão do contrato de trabalho por justa causa é necessário que: - O empregado pratique conduta que represente violação aos deveres e obrigações contratuais assumidas;

A ética nas relações de trabalho é fundamental para a construção de um ambiente laboral saudável. As falhas do empregador sob a perspectiva ética, considerando questões como discriminação, assédio moral e práticas que violem a

dignidade do trabalhador. Será discutida a importância da ética empresarial na manutenção de relações justas e equitativas.(MARTINS, 2011)

Um enfoque prático será dado às consequências diretas que as falhas do empregador têm sobre os trabalhadores. São os impactos emocionais, financeiros e profissionais, destacando como tais situações podem afetar negativamente o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores.

Examinando as responsabilidades legais do empregador diante de suas faltas graves e destaca se os mecanismos de proteção disponíveis para os trabalhadores.

Concluída a conceituação de justa causa, passa-se a apresentar os requisitos legais para aplicá-la.

CAPÍTULO III -Análise dos aspectos gerais

Este capítulo propõe uma análise aprofundada dos aspectos gerais envolvidos na rescisão de contrato de trabalho, buscando compreender os elementos que influenciam esse processo fundamental nas relações laborais. Exploraremos a legislação vigente, jurisprudência e questões práticas que permeiam a rescisão contratual.

3.1 Requisitos.

Define-se requisitos como condições ou características essenciais para atingir determinados objetivos. Esses podem abranger áreas tão diversas quanto engenharia de software, gestão de projetos, legislação e normativas, entre outros.

Exploração dos diferentes tipos de requisitos, abrangendo requisitos funcionais e não funcionais, requisitos explícitos e implícitos, além de requisitos obrigatórios e opcionais. Os requisitos desempenham um papel fundamental na garantia da qualidade em produtos e processos, assegurando que atendam às expectativas e necessidades. (HOFFMANN, 2003)

Observa-se que o direito do trabalho se manifestou em decorrência da combinação de aspectos econômicos, sociais e políticos durante a Revolução Industrial. Não resta dúvida que foi uma vitória imensurável aos assalariados, auxiliando como salvaguarda a relação desigual entre empregado e empregador. Surgiu com o objetivo de assistir os operários que eram explorados pelos seus empregadores, em razão da inexistência de meios legais que os protegessem. Consequentemente, o direito do trabalho trouxe a coletividade uma estrutura legal, onde passou a regular todas as relações de emprego, estabelecendo direitos e deveres recíprocos no vínculo

empregado e empregador. .(HOFFMANN, 2003)

Diante do que foi abordado no primeiro parágrafo, precisamos enfatizar os atributos da relação de emprego. Para que esse fenômeno aconteça, é necessária a existência de alguns elementos. Sendo assim, para que uma pessoa seja considerada empregado, precisa existir pessoalidade, ou seja, o indivíduo não pode mandar alguém a lhe substituir, o mesmo que dizer que a própria pessoa deva ir ao trabalho. Não eventualidade, isto é, esse obreiro tem rotina diária no seu posto de trabalho. A onerosidade, onde significa que esse trabalhador recebe como contra partida, remuneração, salário. E por fim, a subordinação, em outras palavras, o trabalhador recebe ordens. .(HOFFMANN, 2003)

Todavia, sendo mais específico e aprofundando ao assunto, compreendemos a importância de definir o organismo das empresas que são responsáveis pela Gestão das pessoas, ou empregados. Em questão, o título mais comum e mais utilizado pelas corporações, é o DP. O Departamento Pessoal, é incumbido de gerir “as relações de empregos”, empregados, desde a sua contratação, como os demais eventos, tais como: folha de pagamento, benefícios, atestados, controle de registro de ponto, férias, décimos terceiros e até mesmo as rescisões de contratos.(GONÇALVES,2007)

O Departamento de Pessoal, é a repartição das corporações responsáveis em orientar e executar os processos que são envolvidos na relação de trabalho. É uma área de procedimentos executados sob assessoria do profissional contábil nas empresas. Esse departamento é o encarregado por encaminhar os dados fiscais, trabalhistas e previdenciários aos órgãos competentes, como Previdência Social, Caixa Econômica Federal, Receita Federal e Ministério do Trabalho. Ratificando, além disso, este setor é responsável por todo o processo de vinculação do trabalhador na empresa, desde a sua admissão à rescisão do contrato de trabalho, e, em meio a esse processo de vinculação do empregado na empresa, o contrato de trabalho é o instrumento que dá início a relação de emprego. .(GONÇALVES,2007)

Pode-se dizer que o contrato de trabalho é o resultado da relação entre empregado e empregador, o qual prevê direitos e deveres mútuos. O artigo 442 da

Consolidação das Leis do Trabalho, conceitua-se o contrato de trabalho como sendo “um acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” Criando desse modo, uma relação jurídica. Desse modo, o contrato individual de trabalho é regido por diretrizes, que se não forem cumpridas adequadamente por alguma das partes, poderá caracterizar falta grave. Em consequência do acontecido, poderá acarretar a interrupção do contrato de trabalho. Havendo possivelmente a necessidade de aplicar penalidades a parte transgressora.(GONÇALVES,2007)

A rescisão de contrato de trabalho é a oficialização do término do vínculo empregatício, ou seja, demonstra o término da relação de emprego por vontade do empregado, do empregador e até mesmo de ambas as partes. Nesta ocasião, serão demonstrados os principais tipos de rescisões existentes. O tipo mais comum é a rescisão sem justa causa, quando o empregador de forma unilateral, realiza o desligamento do empregado. Com esse modelo de rescisão, o empregador realizará o pagamento das seguintes verbas trabalhistas: saldo de salário, aviso prévio, decimo terceiro (integral, proporcional e indenizado), férias (integral, proporcional e indenizado), Multa do FGTS (40% sobre o saldo existente). Além dos pagamentos dessas verbas, o trabalhador terá direito de resgatar o saldo de FGTS depositado por todo período laborado e ainda receber o Seguro desemprego. .(GONÇALVES,2007)

3.2 Posicionamento doutrinário.

Conforme apresentado anteriormente neste estudo, com o surgimento do vírus da COVID-19, diversas empresas em todo o Brasil entraram em colapso em virtude dos atos do Poder Público que determinaram lockdowns e a paralisação das atividades comerciais. Desta forma, seguindo as determinações da Organização Mundial da Saúde, diversas foram as iniciativas legislativas e executivas determinadas pelas autoridades em todo o Brasil objetivando frear a contaminação do vírus e proteger toda a população. .(DORNELES, 2002)

Assim, medidas provisórias, leis, atos etc. foram criados, mas questiona-se neste tópico, até que ponto tais determinações afetariam o Direito do Trabalho e se é realmente possível o reconhecimento do fato do príncipe nas rescisões advindas da Pandemia da COVID-10, em consonância com sua previsão na legislação trabalhista.

Desta forma, trazendo novamente o artigo 486 da CLT que regula o Fato do Príncipe tem-se que:

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (BRASIL, online)

Assim, o referido dispositivo dispõe de uma espécie de força maior, conforme ensina BELMONTE:

O fato do príncipe (ou ato da autoridade, ou “factum principis”), por sua vez, corresponde a uma espécie de força maior, na qual também se afigura a impossibilidade de continuidade da atividade empresarial, por uma paralisação temporária ou definitiva do trabalho, mas desta vez ocasionada pela Administração Pública. Na hipótese, a ação estatal poderá se configurar como ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou ainda pela promulgação de lei ou resolução, o que transfere a responsabilidade pelo pagamento de uma indenização para o Poder Público (Art. 486). São fundamentais para configuração da hipótese normativa a imprevisibilidade do fato e o nexo causal entre o ato administrativo e o prejuízo, sem que o empregador tenha contribuído com culpa. (2020, p. 476).

Contudo, ao estudar o Fato do Príncipe, entende-se que este é um instituto que em decorrência de ato da administração pública, ato este imprevisível para as empresas, resulta no fechamento das atividades comerciais e conseqüentemente, nas rescisões trabalhista. (BELMONTE, 2020)

Porém, os atos emitidos em todo o Brasil durante a Pandemia, implicam no exercício discricionário das atribuições administrativas? Para chegarmos em uma resposta, antes é importante entendermos ato administrativo discricionário e o ato vinculado.

3.3 Posicionamento dos Tribunais Superiores.

Em análise do impacto da Reforma Trabalhista de 2017 nas decisões dos Tribunais Superiores, observando alterações legislativas e suas repercussões nas questões relacionadas à extinção do contrato.

Exame do posicionamento dos tribunais diante de casos de demissão sem justa causa, considerando critérios de legalidade e jurisprudência consolidada.

Com objetivo de enfrentamento da Pandemia da COVID-19, foi sancionada a referida lei que prevê de maneira geral, medidas de prevenção à saúde pública, que foram inseridas no cotidiano da população brasileira para o enfrentamento emergencial da COVID-19 objetivando assim a proteção da coletividade.

Assim, fazendo uma leitura da Lei n. 13.979/2020, verifica-se um rol exemplificativo de medidas passíveis de serem adotadas pelo Governo, estando estas previstas no art. 3º, sendo exemplo, o uso de máscaras; isolamento; quarentena; determinação de realização compulsória de exames e teste etc. (BRASIL,1988)

Esta referida Lei foi alterada pelas Medidas Provisórias 926, 927, 928 e 951, sendo então importante expor o trecho do artigo do TJDF, senão vejamos:

A Lei n.º 13.979/20 já foi alterada por pelas medidas provisórias n.ºs 926, 927, 928 e 951, todas de 2020, no intuito de aprimorar o combate à pandemia que atravessamos, no entanto, o diploma legal em comento apresenta pontos controversos que eventualmente poderão ensejar lides futuras, a exemplo das normas referentes a contratações públicas e suspensão de prazos prescricionais no âmbito da Administração Pública.(BRASIL,1988)

Percebe-se então que este dispositivo foi criado verdadeiramente como uma forma de prevenção e proteção da população, por meio de medidas e ações de coletivas.

Alguns outros pontos importantes que dispõe a referida Lei, é por exemplo, a dispensa de licitação para a aquisição ou contratação de bens, serviços, inclusive de engenharia, e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional. Permitindo ainda a contratação de bens, serviços e insumos relacionados ao combate à pandemia de Covid-19 por valores superiores aos médios praticados, desde que devidamente justificado.

Ainda, é importante trazer um outro ponto bastante relevante, conforme o

Artigo do TJDFT e que foi incluído pela Medida Provisória n. 928/20, é o que trata da suspensão dos prazos prescricionais para aplicação de sanções administrativas, e houve a suspensão também dos prazos processuais em desfavor dos acusados e entes privados processados em processos administrativos enquanto perdurar a pandemia de Covid-19.(DORNELES,2002)

Resta claro então, conforme exposição unanime dos juristas que a Lei n. 13.979/2020 apresenta medidas de enfrentamento da pandemia, juntamente com ações de necessidade e urgência para com relação à saúde pública, como ficou delineado alhures.

Com objetivo de enfrentamento da Pandemia da COVID-19, foi sancionada a referida lei que prevê de maneira geral, medidas de prevenção à saúde pública, que foram inseridas no cotidiano da população brasileira para o enfrentamento emergencial da COVID-19 objetivando assim a proteção da coletividade.(DORNELES,2002)

Assim, fazendo uma leitura da Lei n. 13.979/2020, verifica-se um rol exemplificativo de medidas passíveis de serem adotadas pelo Governo, estando estas previstas no art. 3º, sendo exemplo, o uso de máscaras; isolamento; quarentena; determinação de realização compulsória de exames e teste etc.

Esta referida Lei foi alterada pelas Medidas Provisórias 926, 927, 928 e 951, sendo então importante expor o trecho do artigo do TJDFT, senão vejamos:

A Lei n.º 13.979/20 já foi alterada por pelas medidas provisórias n.ºs 926, 927, 928 e 951, todas de 2020, no intuito de aprimorar o combate à pandemia que atravessamos, no entanto, o diploma legal em comento apresenta pontos controversos que eventualmente poderão ensejar lides futuras, a exemplo das normas referentes a contratações públicas e suspensão de prazos prescricionais no âmbito da Administração Pública.(BRASIL,1988)

Percebe-se então que este dispositivo foi criado verdadeiramente como uma forma de prevenção e proteção da população, por meio de medidas e ações de coletivas. Alguns outros pontos importantes que dispõe a referida Lei, é por exemplo, a dispensa de licitação para a aquisição ou contratação de bens, serviços, inclusive de engenharia, e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública

de importância internacional. Permitindo ainda a contratação de bens, serviços e insumos relacionados ao combate à pandemia de Covid-19 por valores superiores aos médios praticados, desde que devidamente justificado.(SILVA,2000)

Ainda, é importante trazer um outro ponto bastante relevante, conforme o Artigo do TJDFT e que foi incluído pela Medida Provisória n. 928/20, é o que trata da suspensão dos prazos prescricionais para aplicação de sanções administrativas, e houve a suspensão também dos prazos processuais em desfavor dos acusados e entes privados processados em processos administrativos enquanto perdurar a pandemia de Covid-19. (SILVA,2000)

Sendo assim, um olhar sobre a evolução das decisões dos Tribunais Superiores ao longo do tempo, destacando mudanças significativas e marcos jurisprudenciais que impactaram as questões de rescisão contratual.

CONCLUSÃO

Ao finalizar este estudo sobre a indefinição das faltas graves do empregador e suas implicações na rescisão indireta do contrato de trabalho, é possível traçar reflexões cruciais que emergem desse contexto complexo das relações laborais.

A ausência de uma delimitação precisa nas normativas trabalhistas referentes às faltas graves do empregador se mostrou um desafio significativo, permeando as decisões judiciais e a experiência prática dos trabalhadores. Esta lacuna normativa, embora destinada a fornecer flexibilidade, muitas vezes se traduziu em interpretações subjetivas, gerando incertezas tanto para empregadores quanto para empregados.

Os casos analisados revelam a amplitude das consequências dessa indefinição, tanto na esfera jurídica quanto nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. A rescisão indireta, concebida como um recurso legítimo para o trabalhador diante de faltas graves do empregador, demanda uma análise minuciosa e, por vezes, subjetiva, o que evidencia a necessidade de parâmetros mais claros.

A evolução jurisprudencial, apesar de refletir esforços para preencher essa lacuna, destaca a complexidade e a multiplicidade de interpretações presentes nos tribunais. O desafio reside não apenas em compreender a extensão das faltas graves, mas também em estabelecer critérios que garantam a justiça e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Conclui-se, assim, que a discussão sobre a definição das faltas graves do empregador transcende o âmbito jurídico e adentra a esfera ética e social. A construção

de uma legislação mais precisa e a interpretação judiciária alinhada aos princípios de justiça são passos cruciais para garantir relações laborais mais equitativas. Este estudo não apenas lança luz sobre os desafios enfrentados pelos trabalhadores, mas também ressalta a necessidade de um constante diálogo entre os atores envolvidos para promover transformações significativas no panorama das relações de trabalho no Brasil.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAUJO, Liana Silva de; KUMMEL, Marcelo Barroso. A exposição da empresa pelo empregado nas redes sociais. In: 3º CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 3, Santa Maria, 2015. Anais do 3º **Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**. Santa Maria: UFSM, 2015, p. 1 - 15.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2007.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos de personalidade**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

BERNARDES, Simone Soares. **Direito Do Trabalho** -17ª Ed. 2015.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. **O Direito do Trabalho da crise da COVID-19**. Salvador: JusPodivm, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 14/11/2023.

BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo nº 160-79.2019.5.23.0006 RR. Relatora Min. Katia Magalhães Arruda. 11 de outubro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/278601bad1d14f74ab2539b63177cfde>.

BRASIL. **DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943

BRASIL. TST - **AIRR: 112465720165090001**, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 03/04/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/04/2019.

BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 set. 2023.

BRASIL, Decreto-Lei nº 10.854, de 10 de novembro de 2021. **Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista**, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm. Acesso em: 17 set. 2023.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 6 ed. Salvador: JusPodivm, 2011.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 14 ed. rev., ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de **A transformação do direito do trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização**. São Paulo: LTr, 2002.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 8.ed. ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2014.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. 11 ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

GONÇALVES, Gilson. Resumo prático de **Direito do Trabalho**. 7ª ed. Curitiba: Juruá, 2007.

HOFFMANN, Fernando. **O princípio da proteção do trabalhador e a atualidade brasileira**. São Paulo: LTr, 2003.

JORGE NETO, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9º ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LINHARES, Aryanna; SARAIVA, Renato; TONASSI, Rafael, **Direito e Processo do Trabalho-Teoria** -21 Ed. 2019

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 6. ed., rev., atual. E ampl. - São Paulo: Atlas, 1998.

PARANÁ, TRT-9. **RO:00007626220135090041/PR**. Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL, Data de Julgamento: 27/11/2018.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 18 ed. Malheiros editores: São Paulo, 2000.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Direitos fundamentais**, garantismo e direito do trabalho. Revista TST, Brasília

SILVA, Homero Batista Mateus. **CLT Comentada**. 2.ed. ver., atual. e ampl. – São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os direitos de personalidade nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.