

## **Empregador necessita de provas ou testemunhas antes de demitir por justa causa**

RIO - Ao chegar à empresa, seu chefe o aguarda e dá a triste notícia de que você está demitido. Pior ainda: por justa causa, registro que ninguém deseja ter no currículo. Para quem não sabe, a demissão por justa causa é a penalidade máxima aplicada pelo empregador ao empregado quando este descumpre as obrigações e regras previstas no contrato de trabalho.

- É quando, num dado momento da relação contratual, o empregado simplesmente deixa de observar certas normas que determinam o correto cumprimento dos deveres do contrato de emprego - explica o advogado Alexandre de Moraes e Souza, especialista em direito trabalhista.

### CLT: Os motivos que levam à demissão por justa causa

Sheila Saubermann, gerente de RH da Nasajon Sistemas, empresa que desenvolve sistemas integrados de gestão empresarial, inclusive para as áreas de departamento de pessoal (DP) e recursos humanos, ressalta que a demissão por justa causa é uma situação constrangedora e desagradável para todos os envolvidos. Por isto mesmo, em muitos casos, embora a empresa tenha condições de demitir por justa causa, acaba optando por fazê-lo sem justa causa.

Além disso, diz Sheila, a justa causa implica reunir provas contra a pessoa, podendo envolver os próprios colegas de trabalho como testemunhas. Se a empresa decidir optar por este recurso, além de cumprir todas as exigências legais, deve também avaliar a repercussão do ato internamente:

- Após a saída do trabalhador, a empresa precisa analisar o que ocorreu e o porquê para atuar preventivamente. As causas podem variar desde falha de caráter da pessoa até um recrutamento mal feito ou por um ato de ressentimento provocado por alguma atitude gerencial.

Em termos práticos, quando a dispensa é por justa causa, o empregado perde o direito de receber o aviso prévio, 13º salário, saques dos depósitos relativos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e da multa rescisória de 40% incidente sobre estes depósitos, além do seguro-desemprego. Caso tenha menos de um ano de carteira assinada, não tem direito a receber as férias e o 13º proporcionais.

Analista de DP da Nasajon Sistemas, Marcia Silveira ressalta, no entanto, que o funcionário dispensado por justa causa com menos de um ano de carteira assinada tem direito ao saldo salarial e

salário-família. Caso tenha mais de um ano de carteira assinada, além do saldo salarial e do salário-família, tem direito às férias vencidas, somadas ao terço constitucional.

O advogado trabalhista Alexandre de Moraes e Souza lembra que é dever do empregador sempre notificar o funcionário da demissão por escrito, fazendo constar as razões da dispensa de forma expressa, capaz de permitir ao empregado conhecer os exatos motivos e a veracidade da alegação quanto à falta contratual que lhe está sendo imputada. Por isso, é aconselhável que, antes de assinar uma rescisão por justa causa, o empregado cheque se o empregador possui provas, como boletins de ocorrência, advertências, testemunhas, suspensões ou e-mails que comprovem os atos do empregado.

- É sempre importante buscar junto ao empregador a existência de provas que respaldem o argumento da justa causa aplicada. Não havendo prova de que o empregado não cumpriu suas obrigações, certamente a justa causa perde força - completa o advogado.

Marcia diz que, na verdade, o empregado não é obrigado a assinar a dispensa. E, com relação às provas, estas cabem exclusivamente à empresa:

- Além da não obrigação da assinatura, o funcionário, não concordando com o procedimento, ainda pode correr atrás do seus direitos na Justiça.

---