



DO ÔNUS DA PROVA NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO BENEFICIÁRIO DA ESTABILIDADE

THE BURDEN OF PROOF IN THE DISMISSAL FOR JUST CAUSE OF AN EMPLOYEE ENTITLED TO JOB SECURITY

MATTOS, Jonathan Lopes de¹

FRAILE, Fernando Ferro²

VAZ, Queiliane Vieira Mendes³

Recebido em: 30 de setembro 2023; aceito em de 15 de novembro. de 2023; disponível
on-line em 5 de dezembro 2023

RESUMO: O objetivo central do artigo é examinar a complexidade da prova no processo jurídico, especialmente no contexto do ônus da prova no direito do trabalho, é complexo e subjetivo. Este estudo bibliográfico visa analisar a dificuldade na comprovação de irregularidades por parte de trabalhadores com estabilidade laboral. Muitos empregados, amparados por essa estabilidade, podem agir de maneira desrespeitosa com superiores hierárquicos e negligentes em suas obrigações contratuais. Destaca a importância da aplicação justa da demissão por justa causa em casos de trabalhadores com estabilidade, respeitando os princípios do Direito Material do Trabalho. Embora a CLT forneça proteção ao trabalhador, a interpretação das normas deve ser equilibrada no processo trabalhista, seguindo o princípio da igualdade das partes no ônus da prova. O estudo ressalta que a proteção ao trabalhador não deve incentivar a utilização da Justiça do Trabalho de forma habitual para obter benefícios indevidos por meio de interpretações abusivas das normas processuais.

Palavras-chave: direitos, prova, estabilidade

ABSTRACT: The central aim of the article is to examine the complexity of evidence in the legal process, particularly in the context of the burden of proof in labor law, which is intricate and subjective. This bibliographic study seeks to analyze the difficulty in substantiating irregularities by employees with job stability. Many employees, protected by such stability, may behave disrespectfully towards their superiors and be negligent in their contractual

¹ Discente do 6º Semestre do Curso Bacharelado em Direito pela Faculdade de Direito de Alta Floresta (FADAF).

² Advogado Especialista em Direito e Processo Penal, Docente no Curso Direito da Faculdade de Direito de Alta Floresta (FADAF).

³ Advogada, Especialista em Direito do Trabalho, Docente no Curso de Direito da Faculdade de Direito de Alta Floresta (FADAF). E-mail: qmadvocacia@hotmail.com;



obligations. The article emphasizes the importance of fairly applying dismissal for just cause in cases involving stable employees, while respecting the principles of Labor Law. Although labor laws provide protection for workers, the interpretation of these norms should be balanced in labor proceedings, adhering to the principle of equality of the parties in the burden of proof. The study highlights that worker protection should not encourage the habitual use of labor courts to obtain undue benefits through abusive interpretations of procedural norms.

Keywords: rights, evidence, stability

INTRODUÇÃO

A relação entre empregador e empregado é regida por uma complexa teia de normas e legislações, sendo o direito trabalhista um campo essencial na proteção dos direitos e deveres de ambas as partes. Dentro desse contexto, a demissão por justa causa figura como uma modalidade de rescisão contratual que demanda uma análise minuciosa, destacando-se nesse processo o ônus da prova. A distribuição equitativa desse ônus é fundamental para garantir a justiça nas relações laborais, assegurando que a aplicação da justa causa esteja respaldada em elementos probatórios sólidos.

O ônus da prova na demissão por justa causa é um tema de extrema importância no contexto do direito trabalhista. A justa causa é uma modalidade de rescisão do contrato de trabalho que ocorre quando o empregador ou o empregado descumpre gravemente suas obrigações, tornando insustentável a continuidade da relação empregatícia. No entanto, a aplicação desse tipo de demissão exige uma análise cuidadosa dos fatos e das circunstâncias envolvidas, e o ônus da prova desempenha um papel crucial nesse processo.

O ônus da prova, no contexto jurídico, refere-se à responsabilidade de apresentar elementos probatórios que sustentem a alegação feita por uma das partes envolvidas em um litígio. Na demissão por justa causa, o empregador é quem normalmente alega a ocorrência de uma falta grave por parte do empregado, justificando assim a dispensa imediata e sem o pagamento das verbas rescisórias usuais. No entanto, é importante destacar que a legislação trabalhista brasileira estabelece que o ônus da prova deve ser observado de forma equitativa.

O artigo aborda a centralidade da prova no direito processual contemporâneo, enfocando a complexidade do tema e sua aplicação subjetiva. Destaca a importância do ônus da prova, especialmente em questões laborais, onde trabalhadores podem abusar da estabilidade para



desrespeitar contratos. O estudo justifica-se pela dificuldade de comprovar justa causa em casos de estabilidade, considerando a tendência dos empregados em contestar e reverter a alegação. O objetivo é analisar a complexidade da demissão por justa causa em empregados com estabilidade, abordando os cuidados necessários em sua aplicação.

1 CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 442 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) estabelece que o contrato individual de trabalho é um acordo, expresso ou tácito, que corresponde à relação empregado-empregador. No entanto, esse conceito pode parecer vago devido à complexidade desse tipo de contrato, o que torna necessário um exame mais detalhado do assunto.

De acordo com a definição de Martins (2018, p. 81), o contrato individual de trabalho é um negócio jurídico em que uma pessoa física se compromete, mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade, sob a direção desta última. Moraes Filho (2003, p. 242) amplia essa definição, caracterizando o contrato como um ato jurídico bilateral dependente da livre manifestação de vontade de ambas as partes. Ele destaca a aplicação dos princípios da teoria geral dos contratos do direito comum, especialmente no que diz respeito aos vícios de consentimento.

Segundo Moraes Filho (2003, p. 243), o contrato de trabalho envolve, em sua essência, apenas pessoas físicas e nunca entidades ou pessoas jurídicas. Isso ressalta o caráter intuitu personae, indicando que o empregado não pode ser substituído sem a expressa autorização do empregador devido às qualificações específicas do candidato ao emprego.

Contudo, existe uma divergência em relação aos conceitos de relação de trabalho e contrato de trabalho. Sussekind (2010, p. 233) define a relação de emprego como resultante de um contrato de trabalho essencialmente subordinado, enquanto a relação de trabalho se aplica à contratação de autônomos, como trabalhadores por conta própria, sem um contrato de trabalho subordinado. Assim, o contrato de emprego é considerado uma espécie do gênero contrato de trabalho, que abrange diversas formas de prestação de serviços.

Para Sussekind (2010, p. 242), o contrato de trabalho tem uma individualidade própria e uma natureza específica, destacando a subordinação como elemento distintivo. Ele enfatiza que o estado de subordinação do trabalhador o diferencia de outros contratos privados, pois envolve a pessoa do contratante.



Martins (2018, p. 94) esclarece que o contrato de trabalho abrange aspectos pessoais, patrimoniais e mistos. A relação pessoal é fundamentada na não mercantilização do trabalho, resultando em um dever recíproco de fidelidade. O aspecto patrimonial destaca a busca de objetivos econômicos, já que o empregado presta serviço em troca de salário. O contrato é considerado misto por envolver pessoas específicas (pessoal) e objetivos patrimoniais.

O contrato de trabalho precisa atender a requisitos como continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. A subordinação ocorre pela dependência do empregado em relação ao empregador, que possui o poder de direção e organização. O contrato é oneroso, pois o empregado recebe salário. A pessoalidade indica que o trabalho deve ser realizado por uma pessoa específica, sendo infungível. Quanto à alteridade, o empregado presta serviço por conta alheia, não assumindo riscos empresariais.

O contrato de trabalho é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. A bilateralidade decorre da manifestação de vontade das partes, sendo consensual e não solene, exigindo apenas o consentimento expresso ou tácito (art. 443 da CLT). O contrato é oneroso, pois o empregador deve pagar pelo menos o salário mínimo. É comutativo, exigindo equivalência entre a prestação de trabalho e a contraprestação. A natureza de trato sucessivo significa que é um contrato de prazo indeterminado, estendendo-se ao longo do tempo, Sussekind assevera que:

O contrato de trabalho possui individualidade própria, natureza específica. O estado de subordinação do prestador de trabalho, que o caracteriza, torna-o inconfundível com qualquer outro contrato de direito privado. Isto porque, conforme esclarece o autor. "Entre a locação de coisas e o contrato pelo qual uma pessoa se obriga a trabalhar para outra existe esta diferença essencial de que o contrato de trabalho põe em jogo a própria pessoa do contratante". (SUSSEKIND, 2010, p. 242)

A autonomia da vontade na celebração do contrato é relativa e limitada, devido à forte interferência estatal na autonomia das partes no pacto laboral. Esse sistema de proteção do trabalhador, também chamado de "princípio de proteção" por Rodrigues (2008, p. 83), visa assegurar a saúde, a vida e um nível de vida digno ao trabalhador. A lei estabelece um "contrato mínimo de trabalho", cujo conteúdo mínimo é imperativo, mas as partes podem livremente estipular condições além do mínimo legal.

A relatividade da autonomia da vontade é evidenciada pelo artigo 444 da CLT, que permite a livre estipulação das relações contratuais de trabalho, desde que não contravenha as disposições de proteção ao trabalho, contratos coletivos e decisões das autoridades competentes. O contrato individual de trabalho é um acordo entre empregador e empregado,



caracterizado pela reciprocidade de obrigações. Ambas as partes, o empregador e o empregado, são credores e devedores simultaneamente. O empregador tem direito aos serviços do empregado, enquanto este tem direito à contraprestação salarial. Essa relação sinalagmática é comum em contratos de trabalho, independentemente da sua modalidade, e configura uma "relação de emprego" quando envolve trabalho subordinado.

Embora qualquer pessoa possa, teoricamente, ser trabalhador urbano ou rural e celebrar um contrato individual de trabalho, a legislação proíbe o trabalho para menores de quatorze anos, exceto na condição de aprendiz (conforme o Decreto nº 5.598/2005). Para maiores de dezesseis até dezoito anos, a celebração de contratos requer assistência do responsável, uma vez que são considerados relativamente capazes. A capacidade plena para serem admitidos como empregados é reservada para aqueles maiores de dezoito anos.

Em 2008, a Lei nº 11.644 acrescentou o art. 442-A à CLT, visando facilitar o acesso ao primeiro emprego, proibindo a comprovação de experiência prévia por mais de seis meses na mesma atividade. Contudo, essa medida foi considerada desnecessária e, na prática, não impediu a realização de seleções baseadas em experiência prévia.

A definição de empregado, conforme o art. 3º da CLT, abrange toda pessoa física que presta serviços não eventuais a um empregador, sob dependência deste e mediante salário. O parágrafo único não faz distinção quanto à espécie de trabalho, condição do trabalhador ou tipo de trabalho (intelectual, técnico ou manual). Portanto, os elementos que caracterizam a existência de um empregado, segundo Sussekind (2010, p. 247), incluem ser pessoa física, prestar serviços não eventuais, ter um tomador do serviço, receber ordens e instruções, e receber salário pelos serviços. Esses elementos conferem a um trabalhador comum a condição de empregado subordinado, garantindo-lhe um conjunto de direitos trabalhistas. O art. 2º da CLT conceitua empregador:

Art. 2º- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Também, segundo o § 1º, equiparam-se ao empregador, para os efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

A interpretação de Martins (2018, p. 91). Seu foco reside na atividade profissional do empresário, sendo mais enfatizado o aspecto formal do que o instrumental. Nesse contexto, a empresa não se enquadra estritamente nas categorias de sujeito ou objeto do direito. Por outro lado, o estabelecimento é a unidade técnica de produção, englobando o local de trabalho, bens



corpóreos (como imóveis, máquinas e mobiliário) e bens incorpóreos (como pontos, logomarcas e elementos de publicidade).

De acordo com o Código Civil (CC), o empresário é aquele que "exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços" (art. 966). Contudo, não se considera como empresário quem exerce profissão intelectual, científica, literária ou artística, a menos que o exercício da profissão constitua elemento de empresa (parágrafo único).

A legislação trabalhista introduziu a figura do empregador por equiparação, incluindo profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas, outras instituições sem fins lucrativos e, por extensão, a pessoa física que emprega domésticos, conforme o § 1º do art. 2º da CLT.

É relevante destacar que, apesar da legislação infraconstitucional considerar a empresa como empregadora, isso não implica que a empresa seja, de fato, uma empresa. O termo "empresa", rigorosamente, refere-se à atividade e é objeto de direito, não podendo, portanto, ser um empregador. Dessa forma, a definição mais coerente de empregador seria a pessoa física ou jurídica, uma vez que apenas essas personalidades têm a capacidade de contratar. Uma excelente definição do que é empregador é oferecida por Martinez, indicando que:

É a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (este excepcionalmente autorizado a contratar) concedente da oportunidade de trabalho, que, assumindo os riscos da atividade (econômica ou não econômica) desenvolvida, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços de outro sujeito, o empregado. (MARTINEZ, 2017, p. 175)

Com a introdução do Código Civil de 2003, houve uma alteração na abordagem filosófica dos contratos, incluindo o contrato de trabalho, com ênfase na função social, justiça, ética e boa-fé ao longo de todo o seu ciclo de vida. Sussekind (2010, p. 311) destaca que, implicitamente nessas premissas, está a busca pela intenção das partes, superando a literalidade das cláusulas, conforme o artigo 112 do CC, que valoriza a intenção nas declarações de vontade.

No entanto, Sussekind (2010, p. 257) argumenta que a intenção das partes não pode se desviar, durante a celebração ou execução do contrato, de sua função social, alinhada aos princípios de boa-fé, probidade, segurança jurídica e justiça.

Dessa forma, é evidente que, no contrato de trabalho, empregado e empregador devem agir com boa-fé no cumprimento de suas obrigações, seguindo os princípios de probidade e boa-fé tanto na execução quanto na conclusão do contrato. Conforme a visão de Sussekind



(2010, p. 258), o princípio da execução contratual de boa-fé possui um alto sentido moral, originando o dever bilateral de colaboração entre as partes do contrato de trabalho.

Da exposição, conclui-se que o princípio da boa-fé é fundamental para o princípio da primazia da realidade, que busca privilegiar os fatos sobre as formas, formalidades ou aparências. No direito do trabalho, de acordo com Sussekind (2010, p. 315), o que importa é o que ocorre na prática, e o princípio da boa-fé orientará as decisões judiciais quando necessário aplicar a primazia da realidade.

Portanto, mesmo quando há discordância entre fatos e documentos, nem sempre isso decorre de má-fé, destacando-se a importância da afirmação da primazia dos fatos. De acordo com a jurisprudência do TRT, as partes são obrigadas a observar a boa-fé objetiva não apenas na celebração do contrato, mas também durante sua execução e mesmo após sua extinção.

2 SUSPENSÃO, INTERRUPTÃO E EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

De acordo com Martins (2018, p. 363), a suspensão do contrato de trabalho refere-se à interrupção temporária dos principais efeitos contratuais. Durante esse período, geralmente, a empresa não efetua o pagamento do salário ao empregado, embora o tempo de serviço seja contabilizado. Por outro lado, a interrupção caracteriza-se pelo afastamento do empregado, durante o qual ele continua a receber sua remuneração habitual, incluindo a contagem do tempo de serviço. De acordo com Martins:

Na suspensão o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho. São suspensos as obrigações e os direitos. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus efeitos não são observados. Na interrupção, apesar de o obreiro não prestar serviço, são produzidos efeitos em seu contrato de trabalho. É mister diferenciar a própria existência do contrato de trabalho e sua execução, inclusive em relação a seus efeitos, daí a necessidade de distinção entre as duas hipóteses. (MARTINS, 2018, p. 364)

Considerando as considerações apresentadas e mantendo a distinção prática entre suspensão e interrupção, a seguir estão delineadas as principais situações previstas no Direito brasileiro.

2.1 Hipóteses de Suspensão

São diversas as hipóteses de suspensão do contrato de trabalho existentes na legislação brasileira. Segue os casos mais relevantes e seus respectivos efeitos.

2.1.1 Auxílio por incapacidade temporária



Esse benefício previdenciário é de curta duração e pode ser renovado sempre que o segurado necessitar, conforme os artigos 59 a 64 da Lei nº 8.213, de 24.07.1991, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência Social.

Quando um trabalhador está em gozo de auxílio-doença, o contrato de trabalho é considerado suspenso a partir do 16º dia, conforme estabelecido pelo artigo 476 da CLT, em conjunto com o artigo 71 do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 06.05.1999. Se o afastamento por doença durar menos de quinze dias, trata-se de uma situação de interrupção, e o salário é pago pelo empregador, conforme o artigo 75 do RPS.

No caso de afastamento por mais de quinze dias, o trabalhador estará recebendo um benefício previdenciário. Após o término desse benefício, o trabalhador deve retornar ao serviço dentro de trinta dias, a menos que haja um motivo justificado. O não retorno nesse prazo pode configurar abandono de emprego, uma falta grave que pode resultar na ruptura da relação de emprego, conforme o artigo 482, alínea i, da CLT, e o Enunciado nº 3 do TST. É importante observar que o auxílio-doença pode transformar-se em aposentadoria por invalidez, encerrando assim (conforme os artigos 43 e 78 do RBPS).

2.1.2 Aposentadoria

Trata-se da suspensão do trabalho resultante da concessão de aposentadoria por invalidez ao trabalhador. O contrato de trabalho é suspenso até que o trabalhador recupere as condições que o afastaram da atividade laboral, conforme previsto no artigo 475 consolidado. A matéria é abordada pela Convenção nº 102, de 1932, da OIT, que é o objeto do Regulamento da Previdência Social (RPS), especificamente nos artigos 43 a 50.

A aposentadoria por invalidez é devida ao segurado da Previdência Social, independentemente de estar ou não em gozo de auxílio-doença. Essa aposentadoria é concedida quando o segurado é considerado incapaz para o serviço e insuscetível de reabilitação para desempenhar uma atividade que garanta sua subsistência, devendo o benefício ser pago enquanto permanecer nessa condição, conforme o artigo 43 do RPS.

Conforme a legislação previdenciária, o prazo máximo de suspensão é de cinco anos (artigo 47, I, da Lei nº 8.213/1991), sendo que o aposentado deve se submeter a exames médicos periódicos, tratamento adequado e/ou processo de reabilitação até completar 55 anos de idade, conforme o artigo 101 da Lei nº 8.213/1991, em conjunto com o artigo 46 do RPS.



2.1.3 Serviço militar e encargo público

O artigo 472 consolidado faz referência à Lei nº 4.375, de 17.08.1964, cujos artigos 60 e seguintes tratam da prestação do serviço militar. No Brasil, o serviço militar é obrigatório, conforme estabelecido no artigo 143, caput, da Constituição Federal. Diante dessa obrigatoriedade, é essencial assegurar ao trabalhador que, ao cumprir esse dever, terá o direito de retornar à sua atividade normal.

O empregado que se ausentar do trabalho devido às exigências do serviço militar não pode ter seu contrato de trabalho alterado ou rescindido, contanto que o responsável pela organização militar em que for incorporado ou matriculado comunique, em vinte dias após a incorporação ou concessão do engajamento, ao empregador o desejo de manter o emprego ou, se aplicável, o engajamento concedido.

De acordo com Almeida (2014, p. 113), o serviço militar não implica remuneração, mas é contado como tempo de serviço. A doutrina não especifica claramente, pois não há salário, mas há contagem. Na ausência de requisitos claros, é difícil estabelecer um parâmetro.

2.1.3 Mandato sindical

A situação trata do afastamento do empregado para cumprir o mandato sindical que tenha obtido, conforme estabelecido no artigo 543, § 2º, da CLT. No entanto, essa disposição ressalva a possibilidade de o empregador assumir voluntariamente o ônus ou a previsão de manutenção do encargo por meio de cláusula presente em norma coletiva.

Durante o respectivo mandato, o empregador não terá nenhum ônus e estará desobrigado de qualquer obrigação para com o trabalhador, desde que o afastamento seja para exercer cargo de direção ou representação sindical, de acordo com o artigo 543, § 3º, da CLT. Entretanto, é possível, por meio de norma coletiva, estabelecer a previsão de pagamento de salário quando a suspensão se transforma em interrupção.

2.1.4 Greve

Conforme estipulado no artigo 7º da Lei nº 7.783, de 28.06.1989, a participação em greve resulta na suspensão do contrato de trabalho. No contexto brasileiro, a legislação proíbe a dispensa do trabalhador em razão de sua participação em um movimento grevista, conforme estabelecido no parágrafo único do artigo 7º da Lei nº 7.783/1989.



Entretanto, durante o período da greve, o contrato de trabalho do trabalhador fica suspenso, sem implicar qualquer efeito nas obrigações do empregador. Durante esse período, não há remuneração devida ao trabalhador, sendo que a legislação brasileira ressalva que as condições das relações obrigacionais, incluindo o pagamento da remuneração, podem ser objeto de negociação coletiva, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

2.1.6 Violência doméstica e familiar

A partir de 07.08.2006, com a promulgação da Lei nº 11.340, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, foi introduzido um novo cenário de suspensão de contrato. Esse tipo de suspensão ocorre em decorrência de situações de violência doméstica e familiar que afetem a integridade física e psicológica da mulher. O artigo 9º da lei estabelece:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

§ 1º O juiz determinará, por prazo certo, a inclusão da mulher em situação de violência doméstica e familiar no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal.

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I - acesso prioritário a remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II- manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o alastramento do local de trabalho, por até seis meses.

O inciso II do § 2º do dispositivo mencionado introduziu uma nova modalidade de suspensão, incluindo também uma forma de assegurar o emprego da mulher. Nesse aspecto, a Lei nº 11.340/2006 trata da manutenção do emprego, o que implica que a empregada não pode ser dispensada. No entanto, a legislação não faz menção a ônus para o empregador, visto que este não tem qualquer responsabilidade pelo afastamento da empregada.

2.1.4 Qualificação profissional

Esse formato de suspensão contratual foi incluído na CLT pelo artigo 476-A, que foi introduzido pela Medida Provisória nº 2.164-41, datada de 24.08.2001. cujo *caput* assinala:

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.



Esta configura uma modalidade de suspensão contratual na qual o trabalhador deixa de receber seu salário, mas pode ser compensado com uma ajuda compensatória mensal, desprovida de natureza salarial, ao longo de todo o período de qualificação (§ 3º). Adicionalmente, o empregador pode oferecer benefícios de forma voluntária (§ 4º). Este período de suspensão pode variar de dois a cinco meses, sendo passível de prorrogação mediante negociação coletiva, sendo que o empregador é responsável pela bolsa de qualificação profissional durante esse período adicional (§ 7º).

2.2 Hipóteses de Interrupção

O artigo 473 consolidado apresenta diversas situações em que o empregado pode faltar ao serviço com justificativa, sem que isso acarrete prejuízo em seu salário e nos demais direitos decorrentes da relação de emprego. Entre as interrupções mais notáveis na prestação de serviços previstas na legislação brasileira estão: licença por luto; licença para casamento; período de nascimento de filho; doação de sangue; alistamento eleitoral; e cumprimento de obrigações militares como reservista.

2.2.1 Doença

A situação de ausência por um período igual ou inferior a quinze dias configura uma causa de interrupção na prestação de serviço. A partir do 16º dia, o empregado tem o direito à percepção do auxílio-doença. É responsabilidade do empregado doente fornecer evidências da sua ausência, apresentando o devido atestado médico. Neste contexto, é relevante mencionar a disposição contida na Súmula nº 282 do TST: "Súmula nº 282: Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio, cabe abonar os primeiros quinze dias de ausência do trabalho."

2.2.2 Aborto não criminoso

A mulher que sofre um aborto não criminoso tem o direito de receber salário-maternidade por duas semanas, durante as quais seu contrato de trabalho é suspenso, conforme estabelecido no artigo 93, § 6º, do Regulamento da Previdência Social (RPS). Essa disposição também está presente na CLT, que prevê um período de repouso remunerado de duas semanas, conforme o artigo 395.



2.2.3 Repouso semanal remunerado, feriados e férias

O repouso semanal, estabelecido pela Lei nº 605, de 05.01.1949, que também trata do pagamento de salário nos dias feriados, tem uma duração de 24 horas, conforme o artigo 67 da CLT, e ocorre preferencialmente, embora não obrigatoriamente, aos domingos, de acordo com o artigo 7º, XV, da Constituição Federal. Os feriados podem ser civis ou religiosos, conforme previsto em lei. As férias, conforme previsto no artigo 7º, XVII, da Constituição Federal, seguem critérios relacionados a faltas injustificadas para determinar a quantidade de dias a serem usufruídos, conforme estabelecido nos artigos 129 a 131 da CLT.

2.3 Extinção do Contrato de Trabalho

Do ponto de vista doutrinário, o término de um contrato de trabalho pode ser denominado como extinção, dissolução, cessação, terminação, ou desconstituição, sendo todas essas expressões genéricas que, no final das contas, indicam o mesmo resultado: a conclusão da relação laboral entre as partes. Dessa forma, observam-se três formas de ocorrência de extinção nos contratos de trabalho: a rescisão, a resolução e a rescisão.

2.3.1 Dispensa imotivada, arbitrária e discriminatória

A dispensa imotivada ocorre sem justa causa, sem que o empregado tenha cometido qualquer ato que justifique a sua saída, sendo um exercício do direito potestativo do empregador de encerrar o contrato. Essa forma de dispensa difere da dispensa arbitrária, que resulta de um simples capricho patronal, sem qualquer motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, conforme previsto no art. 163 da CLT, especialmente em relação aos titulares da representação de empregados nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Em ambas as situações, seja na dispensa sem justa causa ou na dispensa arbitrária, o trabalhador dispensado tem direito a receber: aviso prévio, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, gratificações natalinas vencidas e proporcionais, guias do seguro-desemprego, guias para levantamento dos depósitos fundiários, além da indenização de 40% sobre o saldo de salários dos dias trabalhados e outras parcelas cujo direito tenha adquirido durante esse período (como horas extras, adicional noturno, entre outros).



A dispensa discriminatória é abordada na Lei nº 9.029, de 23.04.1995, que proíbe práticas discriminatórias e limitativas com relação ao "acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade", ressalvando as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da CF (art. 1º).

3 ESTABILIDADE

A estabilidade implica continuidade, representando uma duração indefinida. Conforme Vilhena (1996, p. 755), a estabilidade no emprego é "a garantia de permanência no emprego, assegurada a certas categorias de empregados após um determinado período de serviço na mesma empresa, consistindo na impossibilidade jurídica de serem dispensados". Delgado (2015, p. 1029) corrobora essa perspectiva, definindo a estabilidade como "uma vantagem jurídica de caráter perene concedida ao empregado, visando garantir a manutenção indefinida do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador".

Apesar das inúmeras incertezas políticas, financeiras e sociais que permeiam a história nacional e a vida cotidiana dos cidadãos brasileiros, a estabilidade no emprego já foi uma realidade. Sua instituição foi, sem dúvida, um dos avanços da legislação trabalhista. As estabilidades provisórias têm como objetivo proteger o empregado em determinadas circunstâncias, por vezes considerando sua condição pessoal, em outras ocasiões, em função de interesses que vão além da esfera individual do empregado. Há várias situações em que a estabilidade provisória no emprego se aplica:

3.1 Acidentado de trabalho

Uma vez caracterizado o acidente, o contrato de trabalho é suspenso, e o trabalhador acidentado passa a usufruir de auxílio-doença, aposentadoria por invalidez ou auxílio-acidente. Este último é devido a partir da cessação do auxílio-doença, quando há uma redução da capacidade laborativa do trabalhador, conforme estabelecido no art. 86, § 2º, da Lei nº 8.213/1991, e no art. 104, §§ 1º e 2º do Regulamento da Previdência Social (RPS).



3.2 Gestante

A legislação brasileira trata de dois direitos fundamentais para a mulher: a licença à gestante e a estabilidade durante a gestação. O primeiro é estabelecido no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, que prevê uma licença compulsória de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário. Esse período é superior ao prazo estipulado pela Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é de doze semanas (art. 3º, 2). O segundo direito está contemplado no art. 10, I, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), garantindo a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Durante esse período, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa.

3.3 Dirigente sindical e dirigente de cooperativa

Conforme estipulado pelo art. 8º, VIII, da Constituição Federal, a partir do momento em que um empregado sindicalizado registra sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, seja como titular ou suplente, e se for eleito, até um ano após o término do mandato, ele não pode ser dispensado, a menos que cometa uma das faltas graves previstas no art. 482 da CLT. Essa dispensa deve ser devidamente apurada por meio de um processo judicial.

Já o dirigente de cooperativa a lei assegura o mesmo direito do dirigente sindical, o que difere e que: a garantia estende apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.

3.4 Cipeiro

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é regulamentada nos artigos 162 e 165 da CLT, assim como pela Norma Regulamentadora 5 (NR-5), estabelecida pela Portaria nº 3.214 de 08.06.1978 do Ministério do Trabalho e Emprego. A finalidade da CIPA é prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, buscando assegurar que o ambiente laboral seja compatível com a vida e a saúde do trabalhador. promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

Quanto aos suplentes, que desfrutam da mesma proteção no emprego concedida aos titulares, conforme a Súmula nº 339, I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não podem se



candidatar à reeleição se, durante seu mandato, estiverem ausentes em mais da metade das reuniões programadas, conforme estipulado no art. 164, § 4º, da CLT.

4 ÔNUS DA PROVA

Desde tempos remotos, testemunhamos o julgamento humano pelos próprios homens, sendo desafiador, se não impossível, avaliar alguém sem a apresentação de evidências. Etimologicamente, o termo "prova" deriva do latim "*probus*", que significa bom, verdadeiro, correto. Essa expressão está intrinsecamente ligada à ideia de aprovação, representando uma escolha pessoal de aceitar ou rejeitar os argumentos de alguém. A própria palavra "*probare*", do latim, possui significados semelhantes, como exame, verificação, demonstração e reconhecimento por experiência. Não é à toa que muitos estudiosos afirmam, com razão, que, conforme Câmara (2014, p. 387), a prova é o cerne do processo, permitindo ao juiz compreender os fatos e, conseqüentemente, aplicar o direito.

Dessa forma, elaborar um conceito sobre prova representa uma das tarefas doutrinárias mais desafiadoras, dada a diversidade de abordagens possíveis e a multiplicidade de elementos envolvidos na expressão em questão. Por essa razão, afirma-se que o termo "prova" é plurissignificante, abrangendo uma ampla gama de significados, tanto no contexto jurídico quanto além dele. Câmara traz a seguinte definição sobre prova:

Denomina-se prova a todo elemento que contribui para a formação da convicção do juiz a respeito da existência de determinado fato. Quer isto significar que tudo aquilo que for levado aos autos com o fim de convencer o juiz de que determinado fato ocorreu será chamado de prova. (CÂMARA, 2014, p. 397)

Se o processo está sujeito a normas que, de acordo com a argumentação defendida por Schiavi (2014, p. 20), impõem ou distorcem a pureza lógica, ou seja, a verdade real, esse processo não pode ser reconhecido como um meio para descobrir a verdade dos fatos, mas sim para estabelecer os mesmos, que podem ou não corresponder à verdade.

4.1 Das Características, Objeto e Finalidade das Provas

No âmbito processual, a prova constitui um instrumento de confirmação das alegações apresentadas pelas partes em juízo, conforme estabelecido na última parte do art. 369 do CPC, que afirma que a prova tem como finalidade "comprovar a veracidade dos fatos em que se baseia a ação ou a defesa".

Tecnicamente, o que devem ser provadas em juízo são as alegações feitas pelas partes sobre fatos, pois os fatos existem por si sós. Não obstante, tanto a praxe forense como a legislação consagraram que os fatos devem ser comprovados pelas partes em juízo.



De outro lado, não são todos os fatos que devem ser provados no processo. Somente os fatos que se relacionem com a lide e sobre os quais haja controvérsia. Vale dizer: se provam os fatos pertinentes e controvertidos. (SCHIAVI, 2014, p. 21)

Portanto, compreende-se que o foco da prova são as alegações dos fatos, visando demonstrar se estas são verdadeiras ou não. Os fatos podem existir ou não, e obter certeza sobre a existência de um fato é uma das tarefas mais desafiadoras em qualquer campo das ciências. Tanto é assim que vários autores consideram ser uma utopia ou uma ilusão alcançar a verdade material.

O tema torna-se intrincado quando se trata das presunções judiciais, conhecidas como *hominis vel iudicis*, ou simplesmente presunções comuns, uma vez que são estabelecidas unicamente pelo raciocínio lógico do juiz. Esse raciocínio fundamenta-se no senso comum, na experiência do indivíduo médio em um determinado momento histórico e dentro de uma cultura específica. Nesse tipo de presunção, o juiz pode valer-se de máximas de experiência, representando aquilo que normalmente ocorre, um critério aplicável apenas na ausência de uma lei específica para regular uma determinada relação.

4.2 Ônus das Provas no direito do trabalho

A regulamentação do ônus da prova é fundamental para o processo, frequentemente considerado como a espinha dorsal do sistema. Lopes (2007, p. 41) expressa que a questão do ônus da prova é uma das mais controversas na doutrina, sendo abordada por diversas teorias em busca de sua resolução. Dinamarco também destaca:

Ônus probandi é o encargo da parte provar em juízo suas alegações para o convencimento do juiz. O ônus da prova não é uma obrigação ou dever, mas um encargo que a parte deve-se desincumbir para provar suas alegações. Ninguém é obrigado a fazer prova contra si mesmo. (DINAMARCO, 2016, p. 69)

Deve-se atentar para as distinções estabelecidas em relação ao ônus da prova, seja como regra de conduta ou julgamento, ou seja, ônus subjetivo e objetivo. O ônus subjetivo refere-se à questão de qual das partes litigantes suportará os riscos de uma prova frustrada, sendo considerado como regra de conduta. Por outro lado, o ônus objetivo está voltado para o juiz, uma vez que, na sentença, importa o que foi ou não comprovado, configurando-se como regra de julgamento. Não se pode negar que a aplicação direta das regras do ônus da prova ocorrerá somente durante o julgamento, na ausência ou insuficiência de provas. A própria natureza do ônus da prova indica que ele constitui uma regra para a decisão de questões irredutivelmente incertas, uma vez que o juiz não pode se abster de julgar, sendo vedado o *non liquet*.



A relevância da análise sobre o ônus da prova no processo civil é percebida a partir da compreensão de que a distribuição do encargo probatório no processo trabalhista segue o mesmo raciocínio. O Direito Processual do Trabalho dispõe de regulamentação específica sobre o ônus da prova, conforme estabelecido pelo art. 818 da CLT. Portanto, de imediato, afasta-se a aplicação supletiva do processo comum (CLT, art. 769), uma vez que não há o requisito da omissão.

Art. 818 - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

Art. 373. O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo do seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

No entanto, a jurisprudência trabalhista supera esse obstáculo, consolidando de maneira unânime a aplicação suplementar do art. 373 do CPC. Por essa razão, a questão tornou-se um tema relevante e controverso no cenário doutrinário. Aqueles que defendem a aplicação subsidiária do processo civil no que diz respeito ao ônus da prova sustentam essa posição por entenderem que a regra da CLT é incompleta e não proporciona uma solução adequada para a questão. Martins (2010, p. 316) critica o art. 818 da CLT, afirmando: "Se interpretássemos essa regra ao pé da letra, chegaríamos a situações inusitadas". O respeitado jurista conclui pela aplicação da norma do CPC nos seguintes termos: "O CPC complementa e esclarece a CLT, embora esta não contenha omissão".

4.3 Ônus da prova na demissão por justa causa e sua complexidade

A dispensa por justa causa se configura diante da prática de falta grave pelo empregado, o que impede a continuidade da relação de emprego. Dessa forma, as situações elencadas no artigo 482 da CLT são consideradas faltas graves que facultam ao empregador demitir o empregado por justa causa, resultando na privação dos direitos assegurados pela legislação (FGTS, férias e 13º proporcionais, etc.). A Constituição Federal, conforme a análise de Romar (2010, p. 70), ao presumir o regime do FGTS como um direito de todos os trabalhadores, aboliu a estabilidade adquirida após dez anos de serviço. Desse modo, a partir da promulgação da CF,



o ordenamento jurídico passou a prever apenas situações de estabilidade provisória no emprego, não conferindo mais aos trabalhadores o direito à estabilidade definitiva, exceto mediante acordo estipulado em convenções ou acordos coletivos.

A legislação confere à empregada gestante a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, conforme estipulado no art. 10, II, b do ADCT. Entretanto, a demissão por justa causa é uma possibilidade, dispensando a instauração do inquérito. No caso de uma gestante demitida por abandono de emprego, o ônus da prova recai sobre quem alega, ou seja, o empregador. No entanto, conforme argumenta Martins (2010, p. 90), "se o empregador, em sua defesa, alegar que não dispensou o trabalhador por justa causa e que o emprego está à sua disposição, cabe ao empregado comprovar o contrário, pois se trata de um fato constitutivo do seu direito". Assim, observa-se que aquele que solicita ao juiz tem a responsabilidade de afirmar fatos que justifiquem a solicitação, consequentemente, possui o encargo de comprovar os fatos alegados. Para Teixeira Filho, tem o autor:

O ônus da ação. Igualmente, quem contesta, o réu, se não se limita a negar a existência dos fatos deduzidos como fundamento da ação, tem o ônus de afirmar outros fatos que, sem excluir a existência daqueles, elidam a sua eficácia jurídica, seja originária ou atual: ao ônus dessa afirmativa se subordina o ônus da respectiva prova, o ônus da exceção (no sentido lato). (TEIXEIRA FILHO, 2014, p. 81)

O Direito do Trabalho, ao longo da história, adota uma abordagem protetiva, fundamentada em premissas diferentes do Direito Comum, conferindo uma posição jurídica superior ao trabalhador para equilibrar sua hipossuficiência.

Na situação de estabilidade e em casos de falta grave, torna-se essencial a comprovação da justa causa, configurando um processo complexo. A dificuldade reside no fato de que nem toda conduta negativa do empregado pode ser documentalmente comprovada, e, em casos de testemunho, a testemunha geralmente é outro trabalhador, cuja oitiva pode ser indeferida pelo magistrado, considerando possíveis interesses pessoais.

Nesse contexto, o juiz, ao analisar a justa causa, examinará a gravidade da falta, a particularidade do incidente, as características do trabalhador e o ambiente laboral. O objetivo é caracterizar a pena, verificar a reincidência e a natureza da falta, enquadrando-a nas hipóteses taxativas previstas na legislação. No entanto, sem uma prova clara e incontestável dos fatos que justifiquem a demissão, presume-se que a dispensa ocorreu sem justa causa, conferindo ao trabalhador o direito de reverter a justa causa e buscar reparações e indenizações por danos morais e materiais.



No âmbito processual, evidencia-se a amplitude dessa tutela, embora seja crucial destacar que essa proteção deriva da legislação e está restrita aos casos em que existem dúvidas quanto à interpretação da norma protetiva. Diante do exposto, nota-se que a CLT oferece uma apreciável proteção ao trabalhador por meio de suas normas explícitas e da interpretação correspondente. Contudo, não se deve interpretar cada norma celetista de maneira inquestionável em favor do trabalhador, especialmente no contexto processual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo principal evidenciar a demissão por justa causa no contexto das relações empregatícias e sua complexidade. Revelando como um intrincado equilíbrio entre direitos e responsabilidades, onde o ônus da prova desempenha um papel crucial na busca pela justiça. A análise cuidadosa dos fatos, a imparcialidade na distribuição do ônus probatório e a consideração da complexidade inerente a casos de estabilidade laboral são elementos essenciais para assegurar a equidade no deslinde dessas situações.

O contexto jurídico contemporâneo destaca a importância da prova no estabelecimento de veracidade, especialmente em um cenário tão sensível quanto as relações de trabalho. A centralidade do ônus da prova não apenas reflete a necessidade de fundamentação sólida nas alegações de ambas as partes, mas também reforça a importância da imparcialidade do no âmbito do processo.

A demissão por justa causa em empregados com estabilidade requer uma abordagem jurídica meticulosa, considerando não apenas a validade das alegações, mas também os desafios inerentes à comprovação diante da resistência do empregado. Nesse sentido, a jurisprudência e a legislação devem evoluir em consonância com a dinâmica das relações de trabalho, promovendo uma justiça que, além de ser cega, seja também sensível à complexidade intrínseca a essas questões laborais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA. André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**: material, processual e legislação especial. São Paulo: Rideel, 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.



_____. **Consolidação das leis do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2015.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil.** Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Instituições de direito processual civil.** São Paulo: Malheiros, 2016.

LOPES, João B. **A prova no direito processual civil.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca.** São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2018.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **A prova no processo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.