



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**A PROBLEMÁTICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA POR
NEGOCIAÇÃO HABITUAL POR CONTA PRÓPRIA OU ALHEIA SEM
PERMISSÃO DO EMPREGADOR**
QUANDO CONSTITUIR ATO DE CONCORRÊNCIA A EMPRESA PARA A QUAL
TRABALHA O EMPREGADO OU FOR PREJUDICIAL AO SERVIÇO

ORIENTANDO – GREGORY FLÁVIO LIMA
ORIENTADORA - PROFA MA NEIRE DIVINA MENDONÇA

GOIÂNIA-GO
2024

GREGORY FLÁVIO LIMA

**A PROBLEMÁTICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA POR
NEGOCIAÇÃO HABITUAL POR CONTA PRÓPRIA OU ALHEIA SEM
PERMISSÃO DO EMPREGADOR
QUANDO CONSTITUIR ATO DE CONCORRÊNCIA A EMPRESA PARA A QUAL
TRABALHA O EMPREGADO OU FOR PREJUDICIAL AO SERVIÇO**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de
Curso II, da Escola de Direito, Negócios e
Comunicação, curso de direito da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás .
Profª Orientadora – Ma. Neire Divina Mendonça

GOIÂNIA-GO

2024

GREGORY FLÁVIO LIMA

**A PROBLEMÁTICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA POR
NEGOCIAÇÃO HABITUAL POR CONTA PRÓPRIA OU ALHEIA SEM
PERMISSÃO DO EMPREGADOR**
QUANDO CONSTITUIR ATO DE CONCORRÊNCIA A EMPRESA PARA A QUAL
TRABALHA O EMPREGADO OU FOR PREJUDICIAL AO SERVIÇO

Data da Defesa: 16 de maio de 2024

BANCA EXAMINADORA

ORIENTADORA - PROFA MA NEIRE DIVINA MENDONÇA	Nota
--	------

EXAMINADORA - PROFA MA LUCIENE C. FALCÃO SILVEIRA	Nota
---	------

Dedico cada linha deste artigo aos professores que passaram por toda minha trajetória acadêmica, em especial à professora Neire Divina e Luciene Falcão que foram primordiais para o desenvolvimento de todo o trabalho.

Agradeço em especial, a minha esposa Jarlem Kelly e meus filhos Isac Lima e Lucas Lima que me acompanharam durante toda confecção deste artigo, me dando forças e inspiração nos momentos mais difíceis.

Aos meus familiares por todo o apoio dispensado nesta longínqua jornada acadêmica, em especial aos meus pais (Mario Lima e Kátia Flávia), que sempre buscaram o melhor para mim, mesmo diante de toda dificuldade financeira, nunca deixaram faltar o amor e o incentivo.

Pelo suporte emocional e por me incentivar a continuar quando a dificuldade parecia intransponível, agradeço novamente a minha esposa Jarlem Kelly Lima, minha fiel e amada companheira.

Finalmente, agradeço aos professores com quem tive a honra de aprender, especialmente à professora Neire Divina Mendonça, por todo auxílio prestado na elaboração deste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
INTRODUÇÃO	7
1.ANÁLISE JURÍDICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA	10
1.1 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.	10
1.2. DEMISSÃO NA CLT	11
1.3. COMPARAÇÃO DE LEIS E REFORMA TRABALHISTA	12
2. NEGOCIAÇÃO HABITUAL POR CONTA PRÓPRIA OU ALHEIA SEM A.....	13
PERMISSÃO DO EMPREGADOR	13
2.1. ÁREAS MAIS AFETADAS.....	14
2.2. ASPECTOS ÉTICOS.....	15
3. RESOLVENDO A PROBLEMÁTICA NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA..	16
POR NEGOCIAÇÃO HABITUAL.....	16
3.1. SOLUÇÕES E ALTERNATIVAS	16
3.2. PREVENÇÃO E EDUCAÇÃO	17
CONCLUSÃO	17
REFERÊNCIAS.....	18
ANEXO 1	

A PROBLEMÁTICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA POR NEGOCIAÇÃO HABITUAL POR CONTA PRÓPRIA OU ALHEIA SEM PERMISSÃO DO EMPREGADOR

QUANDO CONSTITUIR ATO DE CONCORRÊNCIA A EMPRESA PARA A QUAL
TRABALHA O EMPREGADO OU FOR PREJUDICIAL AO SERVIÇO

Gregory Flávio Lima

RESUMO

Nos termos do artigo 482, c, da CLT, configura-se justa causa negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço. Percebemos que há uma grande quantidade de demissões em várias áreas afetadas por esse tipo de falta grave, como exemplo: transporte rodoviário de cargas e passageiros, vendas de imóveis, vendas de veículos. As empresas que atuam nesse ramo têm um grande déficit, por um lado por culpa dos empregados que agem de má-fé, e por outro lado, as próprias empresas que não fiscalizam corretamente para inibir ações do tipo.

Palavras-Chave: Negociação habitual. Concorrência desleal. Empregador. Empregado. Demissão. Justa Causa

INTRODUÇÃO

Em linguagem jurídico-trabalhista, entende-se por “justa causa” a falta grave tipificada em lei, invocada e provada pelo contratante lesionado, que, pela considerável extensão e nocividade, torna justificada e legitimada a ruptura imediata do contrato de emprego, levando o sujeito lesionador à assunção de perdas de natureza material e/ou imaterial.

Como uma verdadeira sanção material, a “justa causa” impõe ao operário, quando sujeito causador da falta grave, sensíveis perdas patrimoniais, entre as quais se destacam o instantâneo rompimento contratual sem qualquer aviso prévio, a vedação ao saque do FGTS, o não recebimento da indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS, a perda das férias proporcionais e do décimo terceiro salário proporcional, além da proibição de habilitação ao benefício do seguro-desemprego.

Nada impede, ademais, que o empregador ajuíze ação contra o empregado para contra ele pretender até mesmo indenizações pelos prejuízos materiais e morais eventualmente sofridos.

Por outro lado, a “justa causa” patronal, também conhecida como “despedida indireta”, produzirá em favor do obreiro o direito de recebimento de todos os créditos próprios de uma despedida sem justa causa. Entretanto, é muito comum que, associado à pretensão de caracterização da dispensa indireta, o trabalhador pretenda indenizações por danos morais, sob o argumento de que a falta grave violou algum dos seus patrimônios imateriais, entre os quais se destacam, pela reiteração nas lides forenses, as infrações à sua imagem, honra, intimidade ou vida privada.

Com relação à demissão do trabalhador, podemos conceituar justa causa como “um motivo significativo que impeça a manutenção da relação de trabalho e seja de responsabilidade do empregado” (LOYOLA; SPONTON, 2016, p. 378). Para sua aplicação o empregador deve observar a taxatividade, a imediatidade, a proporcionalidade da pena, a análise do histórico laboral do empregado (CALVO, 2016), que não seja aplicada à mesma falta mais de uma punição, que não seja discriminatória, a gravidade da falta, que o fato esteja associado à demissão e inexistência de perdão expresso ou tácito (LOYOLA; SPONTON, 2016).

Importante destacar que as hipóteses para a demissão por justa causa estão taxativamente previstas em lei, sendo elencadas no artigo 482 da CLT existindo também situações especiais previstas em outros dispositivos, como por exemplo a recusa injustificada do ferroviário à execução de serviço extraordinário nos casos de urgência ou de acidente capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço nos termos do art. 240, a recusa injustificada “ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa” conforme o art. 158, parágrafo único, alínea b, com relação ao aprendiz, desempenho insuficiente ou inadaptação, salvo em caso de “deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades” e “ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo” conforme o art. 433, I e III (CALVO, 2016; SILVA, 2018) sendo apontado também o caso de “declaração falsa ou o uso indevido do Vale –Transporte” conforme o art. 7.º, § 3º, do Dec. 95.247/1987 (SILVA, 2018).

Vale ressaltar a redação do Art. 482 da CLT:

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

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

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Quanto à negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço, que é o nosso ponto principal, abriga duas hipóteses:

[...]concorrência desleal sem permissão do empregador como no caso da vendedora de uma loja que vende produtos da concorrência e do técnico de manutenção que oferece seus serviços a clientes da empresa a preços módicos, bem como a conduta de negociação habitual prejudicial ao serviço como no caso de venda de produtos no local de trabalho com prejuízo à produtividade (CALVO, 2016, p. 330) .

Vemos também que além desses casos, existem vários outros que também estão diretamente ligados a esse tipo de problema, como é o caso de transportadoras de cargas e passageiros.

É importante analisar a ética profissional em casos como esses, e analisar também os princípios éticos que devem ser seguidos no local de trabalho. Há algumas atitudes essenciais que se aplicam a todas as atividades, como honestidade, sigilo,

competência, prudência, humildade e imparcialidade, lealdade, altruísmo, valor, justiça, respeito e solidariedade.

Sabe-se que a ética é uma ciência que analisa e estuda os valores e virtudes do ser humano, a fim de produzir regras e condutas a serem adotadas para que o convívio em sociedade aconteça de forma ordenada e justa. A partir dessa ideia, surge a necessidade de se transmitir valores morais às futuras gerações. (MAXIMIANO, 2006).

Analizando todos esses tópicos importantes chegaremos ao ponto em comum que é encontrar soluções para empregados e empregadores diminuïrem a divergência quanto a demissão por justa causa por negociação habitual.

1.ANÁLISE JURÍDICA DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

1.1. DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A demissão por justa causa é uma forma de rescisão do contrato de trabalho em que o empregador decide dispensar o empregado de suas funções devido à prática de atos considerados graves e passíveis de punição, conforme previsto na legislação trabalhista. Essa modalidade de demissão está embasada em justificativas específicas, elencadas no artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no contexto brasileiro.

As situações que podem ensejar a demissão por justa causa incluem:

Ato de Improbidade, Condutas desonestas, como furto, roubo, fraude, peculato, entre outras formas de má-fé no ambiente de trabalho. Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento: Comportamento inadequado, ofensivo ou impróprio que afeta o ambiente de trabalho. Negociação Habitual por Conta Própria ou Alheia sem Permissão do Empregador: Realização de atividades concorrentes com as da empresa ou negociação habitual por conta própria ou de terceiros sem autorização do empregador. Condenação Criminal do Empregado por Sentença Transitada em Julgado: Quando o empregado é condenado por crime, após o trânsito em julgado da sentença. Desídia no Desempenho das Respectivas Funções: Falta de diligência no cumprimento das tarefas atribuídas, caracterizada pela negligência, descaso ou desleixo. Embriaguez Habitual ou em Serviço: Consumo de bebidas alcoólicas que afete o desempenho do trabalho, podendo resultar em acidentes ou prejudicar a segurança no ambiente laboral. Violação de Segredo da Empresa: Revelação não autorizada de informações confidenciais da empresa. Ato de Indisciplina ou de Insubordinação: Desrespeito às ordens diretas do empregador, atitudes desafiadoras ou desobediência às normas internas. Abandono de Emprego: Ausência do empregado ao trabalho por período superior a 30 dias sem justificativa ou sem comunicação ao empregador. Ato Lesivo à Honra ou à Boa Fama Praticado no Serviço contra Qualquer Pessoa: Prática de difamação, calúnia, injúria ou qualquer ato que

prejudique a reputação de colegas de trabalho ou terceiros. (BATISTA, Homero, 2021)

A demissão por justa causa é uma medida extrema e deve ser aplicada de acordo com os princípios legais, sendo necessária a comprovação dos fatos que a fundamentam. O empregado demitido por justa causa não faz jus a diversas verbas rescisórias, como aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de um terço.

1.2 – DEMISSÃO NA CLT

A demissão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é um tema vasto e complexo, regulamentado por diversos dispositivos legais e interpretado pela doutrina especializada em Direito do Trabalho. Vamos abordar as modalidades de demissão, utilizando citações de autores renomados na área:

A demissão sem justa causa é uma prerrogativa do empregador, desde que respeitados os direitos do empregado. Sobre esse tema, Maurício Godinho Delgado destaca que:

A demissão sem justa causa constitui prerrogativa do empregador no direito brasileiro, cuja efetivação reclama a observância de regras legais e a garantia de direitos do trabalhador (DELGADO, Maurício Godinho.2021).

A demissão por justa causa requer a configuração de faltas graves por parte do empregado. Nesse contexto, Amauri Mascaro Nascimento afirma que:

A justa causa pressupõe faltas graves praticadas pelo empregado, tornando insustentável a continuidade da relação empregatícia. São atos que violam deveres fundamentais do contrato de trabalho (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. 2020).

O pedido de demissão é uma iniciativa do empregado e demanda a observância de prazos e formalidades. Alice Monteiro de Barros esclarece que:

O empregado deve comunicar sua decisão de forma clara e inequívoca, observando o prazo de aviso prévio, quando exigido. O pedido de demissão é ato unilateral do empregado e independe de aceitação do empregador" (BARROS, Alice Monteiro 2021).

A demissão por acordo é uma modalidade introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017. Ricardo Resende destaca que:

O acordo para a rescisão do contrato de trabalho é uma opção legal que visa a flexibilização das relações trabalhistas, permitindo que empregado e empregador

cheguem a um consenso para o encerramento do vínculo laboral" (RESENDE, Ricardo. 2018).

A dispensa imotivada, quando não há justa causa, é regida por normas específicas. Renato Saraiva esclarece que:

A dispensa imotivada, popularmente conhecida como 'sem justa causa', permite ao empregador rescindir o contrato de trabalho sem a necessidade de apresentar uma razão específica, desde que respeitadas as obrigações legais (SARAIVA, Renato. 2021).

Sergio Pinto Martins aborda a demissão em casos de falência ou extinção da empresa, afirmando que:

A legislação trabalhista prevê procedimentos específicos para a rescisão dos contratos de trabalho em situações de falência ou extinção da empresa, resguardando os direitos dos empregados diante das adversidades econômicas (MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. São Paulo: Atlas, 2021).

Essas citações e abordagens destacam a complexidade da demissão na CLT, evidenciando a necessidade de considerar diversos fatores legais e práticos para garantir a conformidade com as normas trabalhistas.

1.3 COMPARAÇÃO DE LEIS E REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, trouxe algumas mudanças significativas nas regras trabalhistas, inclusive na abordagem da demissão por justa causa. Algumas das principais alterações e seus impactos podem ser comparadas com as disposições anteriores da legislação trabalhista:

A) Ampliação das hipóteses de justa causa: A reforma trabalhista ampliou as possibilidades de configuração de justa causa, incluindo, por exemplo, a perda da habilitação ou dos requisitos necessários para o exercício da profissão, condutas discriminatórias e assédio moral.

B) Previsão de rescisão indireta: A reforma trabalhista trouxe a figura da rescisão indireta, que é quando o empregado pode rescindir o contrato de trabalho

com o empregador devido a falta grave deste último, equiparando-se à justa causa, mas garantindo ao empregado o direito de receber as verbas rescisórias.

C) Negociação coletiva: A reforma trabalhista permitiu que alguns aspectos relacionados à justa causa pudessem ser negociados por meio de convenções ou acordos coletivos, desde que não contrariassem os direitos assegurados pela Constituição Federal.

D) Alterações nos prazos de pagamento das verbas rescisórias: A reforma trabalhista estabeleceu que o empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até 10 dias contados a partir do término do contrato, independentemente do motivo da rescisão, o que inclui a demissão por justa causa.

No entanto, é importante destacar que mesmo com a reforma trabalhista, as hipóteses de justa causa continuam sendo interpretadas de forma restritiva pelos tribunais brasileiros. Além disso, é necessário observar que as mudanças trazidas pela reforma foram objeto de diversas discussões jurídicas e podem ser contestadas em relação à sua constitucionalidade e aplicação prática.

Portanto, ao analisar uma demissão por justa causa, é essencial considerar as disposições tanto da CLT quanto da reforma trabalhista, bem como a jurisprudência dos tribunais, para determinar se a conduta do empregado realmente se enquadra nas hipóteses legais e se foram respeitados os direitos do trabalhador no processo de demissão.

2. NEGOCIAÇÃO HABITUAL POR CONTA PRÓPRIA OU ALHEIA SEM A PERMISSÃO DO EMPREGADOR

A problemática da demissão por justa causa por negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, é um assunto muito delicado e devemos examinar as leis trabalhistas relevantes em questão, e também o conceito de “justa causa” dado pelos nossos doutrinadores.

A justa causa é a sanção mais severa imposta para ruptura do contrato de trabalho. Ela se caracteriza como sendo a falta grave tipificada em lei, invocada e provada pelo contratante lesionado, que, pela considerável extensão e nocividade, torna justificada e legitimada a ruptura imediata do

contrato de emprego, levando o sujeito lesionador à assunção de perdas de natureza material e/ou imaterial. (MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*, pp. 721-748)

2.1. ÁREAS MAIS AFETADAS

A prática de demissão por justa causa por negociação habitual por conta própria ou alheia sem a permissão do empregador pode afetar várias áreas dentro de uma empresa ou organização. Algumas das áreas mais impactadas por essa conduta incluem:

a) Financeira: A negociação habitual por conta própria ou alheia pode resultar em perdas financeiras para a empresa, especialmente se os recursos, clientes ou informações confidenciais forem desviados sem autorização. Isso pode afetar diretamente o desempenho financeiro da empresa e suas projeções futuras.

b) Reputação e imagem da empresa: Atos de negociação não autorizados por funcionários podem prejudicar a reputação e a imagem da empresa perante clientes, fornecedores e o público em geral. Isso pode resultar em uma perda de confiança na empresa e em danos à sua marca.

c) Jurídica e conformidade: Negociações não autorizadas podem violar acordos contratuais, leis de propriedade intelectual, normas de concorrência leal e regulamentos setoriais. Isso pode levar a litígios, multas e penalidades legais, além de comprometer a conformidade da empresa com a legislação vigente.

d) Relacionamento com clientes e parceiros comerciais: A conduta de negociação não autorizada pode prejudicar relacionamentos de longo prazo com clientes e parceiros comerciais, levando à perda de contratos, parcerias e oportunidades de negócios futuros.

e) Segurança da informação: Se a negociação incluir o acesso ou divulgação de informações confidenciais da empresa, isso pode comprometer a

segurança da informação e a proteção de dados, resultando em potenciais violações de privacidade e riscos de segurança cibernética.

f) Ambiente de trabalho e cultura organizacional: A descoberta de negociações não autorizadas pode criar um ambiente de desconfiança e descontentamento entre os funcionários, afetando a moral e a coesão da equipe. Isso pode resultar em uma cultura organizacional negativa e reduzir a produtividade e o engajamento dos colaboradores.

Em resumo, a prática de demissão por justa causa devido a negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador pode ter consequências significativas em várias áreas da empresa, desde aspectos financeiros e legais até relacionamentos com clientes e a cultura organizacional. Portanto, é fundamental que as empresas adotem políticas claras e medidas de controle para evitar e lidar com esse tipo de conduta de forma eficaz.

1.2. ASPECTOS ÉTICOS

Em relação aos aspectos éticos na negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual o empregado trabalha, ou for prejudicial ao serviço, podemos considerar algumas considerações éticas comuns que são relevantes para essas situações.

Os funcionários têm a obrigação ética de agir com lealdade em relação ao empregador, respeitando a confiança depositada neles para cumprir suas funções de forma ética e dentro dos interesses da empresa. A negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador pode violar princípios de integridade e honestidade, já que envolve agir de forma dissimulada e desonesta em relação às obrigações contratuais.

Os funcionários têm o dever ético de proteger os interesses legítimos da empresa para a qual trabalham, evitando ações que possam prejudicar sua reputação, operações comerciais ou relações com clientes e parceiros.

Agir de forma transparente e em conformidade com as políticas e procedimentos da empresa é fundamental para manter a integridade ética no ambiente de trabalho. A negociação habitual sem permissão do empregador viola esses princípios ao operar nas sombras, sem transparência ou autorização.

O exercício de atividades que possam ser consideradas concorrência à empresa para a qual o empregado trabalha deve ser evitado, a menos que expressamente permitido pelo contrato de trabalho ou autorizado pelo empregador.

2. RESOLVENDO A PROBLEMÁTICA NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA POR NEGOCIAÇÃO HABITUAL

2.1. SOLUÇÕES E ALTERNATIVAS

Resolver a problemática da demissão por justa causa por negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador envolve uma abordagem cuidadosa que equilibre os interesses da empresa, dos funcionários e dos valores éticos.

A empresa deve estabelecer políticas claras que proíbam explicitamente a negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador. Essas políticas devem ser comunicadas de forma eficaz a todos os funcionários e devem destacar as consequências de violação, incluindo demissão por justa causa. Oferecer treinamentos regulares aos funcionários sobre as políticas da empresa, ética no trabalho e obrigações contratuais pode ajudar a conscientizá-los sobre os riscos e consequências da negociação não autorizada.

Implementar canais de comunicação confidenciais, como linhas diretas de denúncia ou caixas de sugestões, pode permitir que os funcionários relatem atividades suspeitas de negociação não autorizada sem medo de retaliação.

Implementar sistemas de monitoramento e controle para detectar atividades suspeitas, como acesso não autorizado a informações confidenciais ou comunicações externas não aprovadas, pode ajudar a prevenir e detectar casos de negociação habitual não autorizada.

Ao receber relatos de negociação não autorizada, a empresa deve conduzir investigações imparciais e justas para determinar os fatos e tomar medidas apropriadas de acordo com suas políticas e procedimentos internos.

Caso seja comprovada a negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, as consequências devem ser proporcionais à gravidade da conduta, considerando fatores como histórico do funcionário, impacto na empresa e políticas internas.

Em alguns casos, pode ser útil buscar a mediação entre o empregador e o funcionário envolvido para encontrar soluções que atendam aos interesses de ambas as partes e evitem litígios prolongados. (FREITAS, Claudio, 2023).

Essas medidas visam criar um ambiente de trabalho ético, transparente e responsável, onde os funcionários compreendam suas responsabilidades e as

consequências de suas ações, ao mesmo tempo em que protegem os interesses legítimos da empresa.

2.2. PREVENÇÃO E EDUCAÇÃO

Desenvolver políticas claras e escritas que estabeleçam explicitamente as condutas proibidas, incluindo negociação habitual não autorizada, e as consequências associadas a essas condutas nos ajudam a prevenir esse tipo de prática.

Comunicar as políticas da empresa de forma clara e regular a todos os funcionários, destacando a importância do cumprimento das regras e as implicações de violações também são formas de prevenção, além de que realizar e oferecer treinamentos regulares sobre ética no trabalho, obrigações contratuais e políticas da empresa para todos os funcionários, garantindo que compreendam as expectativas e as normas de conduta.

Lembrando que sempre deve-se aplicar o Monitoramento proativo, implementando sistemas de monitoramento e controle para identificar potenciais violações precocemente, permitindo intervenções oportunas e a prevenção de danos maiores.

Ao integrar medidas de prevenção e educação, as empresas podem criar um ambiente de trabalho ético e responsável, onde os funcionários compreendam suas obrigações e estejam comprometidos em agir de acordo com os valores e as políticas da organização.

CONCLUSÃO

A questão da demissão por justa causa devido à negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador é um desafio significativo que requer uma abordagem cuidadosa e proativa. Através da implementação de políticas claras, treinamento adequado, comunicação eficaz e promoção de uma cultura de ética e responsabilidade, empresas e funcionários podem trabalhar juntos para prevenir e enfrentar práticas não éticas no ambiente de trabalho.

É fundamental reconhecer que a integridade e a conduta ética são essenciais não apenas para o sucesso das organizações, mas também para a construção de

relações de confiança e respeito entre todos os envolvidos. Ao assumirmos um compromisso coletivo com a ética e a responsabilidade, podemos criar ambientes de trabalho mais justos, seguros e produtivos, beneficiando não apenas as empresas, mas também os funcionários e a sociedade como um todo.

Portanto, instamos a todas as empresas e funcionários a se unirem nesse esforço contínuo para promover uma cultura de ética e responsabilidade em nossos locais de trabalho. Somente juntos, com compromisso e determinação, podemos construir um ambiente de trabalho onde a integridade e o respeito sejam os pilares fundamentais de nossas atividades.

Que esta pesquisa sirva como um lembrete do poder e da importância de agir com ética e responsabilidade em todas as nossas interações profissionais. O futuro de nossas organizações e comunidades dependem disso.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2021

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

CALVO, Adriana. **Manual do Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

FREITAS, Cláudio. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo. 2023

MARTINEZ, Luciano. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. 1 ed. 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas, 2021

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020

RESENDE, Ricardo. **Reforma Trabalhista - Comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018

SARAIVA, Renato. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2021

ANEXO 1

Carta aberta as empresas e funcionários

Cultivando uma Cultura de Ética e Responsabilidade no Ambiente de Trabalho

Prezadas empresas e estimados funcionários,

É com grande apreço e comprometimento que dirijo esta carta aberta a todos os membros de nossa comunidade empresarial, conscientes da importância de fortalecer uma cultura de ética e responsabilidade em nossos ambientes de trabalho.

Como líderes e colaboradores, reconhecemos que a integridade e a conduta ética são fundamentais para o sucesso de nossas organizações e para a construção de relações sólidas com clientes, parceiros e comunidades. Por isso, gostaríamos de destacar a necessidade de prevenir e enfrentar práticas inadequadas, como a negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador.

A negociação não autorizada, além de ser uma violação dos valores éticos fundamentais, pode acarretar em consequências sérias para todas as partes envolvidas. Para as empresas, representa riscos financeiros, legais e de reputação, comprometendo a confiança e a estabilidade do negócio. Para os funcionários, pode resultar em perda de emprego, além de prejudicar suas carreiras e relacionamentos profissionais.

Portanto, convocamos todas as empresas a adotarem medidas proativas para prevenir e combater práticas não éticas em seus locais de trabalho. Isso inclui a implementação de políticas claras e comunicativas, o fornecimento de treinamentos regulares sobre ética e conformidade, o estabelecimento de canais de denúncia seguros e confidenciais, e a promoção de uma cultura organizacional que valorize a integridade e a transparência em todas as atividades.

Da mesma forma, apelamos aos funcionários para que assumam um compromisso pessoal com a ética e a responsabilidade em seus trabalhos. Isso significa agir com honestidade, lealdade e respeito às regras estabelecidas pela empresa, e denunciar práticas antiéticas sempre que necessário.

Ao trabalharmos juntos para promover uma cultura de ética e responsabilidade, estaremos construindo um ambiente de trabalho mais justo, seguro e produtivo para todos. Contamos com o apoio e a colaboração de cada um de vocês para fazer dessa visão uma realidade em nossas empresas e comunidades.

Atenciosamente,

Gregory Flávio.