



ASSUNTO: DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.

Responsabilidade técnica de Dr. Cláudio Luís Friedrich, médico do trabalho [CRM 18.711], Especialista em Medicina do Trabalho [RQE 22.594], Pós-graduado em ergonomia e em perícias médicas.

JUSTA CAUSA – CLT.

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- 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.



CONSIDERAÇÕES SOBRE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.

A demissão por justa causa é uma medida drástica tomada pelo empregador quando o funcionário comete uma **falta grave** que justifica a rescisão imediata do contrato de trabalho, sem direito a aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais e saque do FGTS. **É importante ressaltar que cada caso é único e a caracterização da justa causa depende da análise de diversas circunstâncias.**

A lista de possíveis motivos para configurar falta grave é constante no artigo 482 da CLT.

Como exemplos, podemos citar atos de improbidade, como desonestidade, furto, fraude, etc.; incontinência de conduta ou mau procedimento, como atitudes que ferem a moral e os bons costumes no ambiente de trabalho, atos que visam humilhar ou constranger outro funcionário; negociação habitual, quando o funcionário trabalha para outra empresa, concorrente ou não, prejudicando suas atividades na empresa principal; condenação criminal, caso a condenação esteja relacionada ao exercício de suas funções ou prejudique a imagem da empresa; desídia no desempenho das funções, como falta de interesse e comprometimento com o trabalho; embriaguez habitual ou em serviço, com consumo excessivo de álcool que prejudique o desempenho profissional; violação de segredo da empresa, como divulgar informações confidenciais da empresa.



Também considerados como falta grave atos de indisciplina ou de insubordinação no trabalho.

É importante que tanto empregadores quanto empregados conheçam os exemplos mais comuns dessas condutas para evitar conflitos e garantir um ambiente de trabalho saudável. A indisciplina é o descumprimento das normas gerais da empresa, como horários, vestimenta, uso de equipamentos, dentre outros; a insubordinação é a desobediência direta a uma ordem específica dada por um superior hierárquico.

Exemplos de atos de indisciplina:

- Faltas injustificadas: ausentar-se do trabalho sem motivo válido e sem comunicar o superior.
- Atrasos frequentes: chegar atrasado ao trabalho de forma repetida.
- Abandono de posto: deixar o local de trabalho sem autorização.
- Não cumprimento de metas: não atingir as metas estabelecidas pela empresa.
- Uso indevido de equipamentos: utilizar equipamentos da empresa para fins pessoais.
- Desrespeito ao patrimônio: danificar ou furtar bens da empresa.
- Utilizar palavras ofensivas ou desrespeitosas com colegas ou superiores.
- Não cumprimento de normas de segurança: descuidar das normas de segurança do trabalho.

COMO COMPROVAR A FALTA GRAVE PARA CONSIDERAR MOTIVO DE JUSTA CAUSA?

É importante ressaltar que o motivo ensejador da demissão por justa causa deve ser comprovado pelo empregador, é necessário apresentar provas concretas da falta cometida pelo funcionário.

A comprovação da justa causa é fundamental para que o empregador possa rescindir o contrato de trabalho sem arcar com as obrigações trabalhistas. É crucial que o empregador possua provas robustas que demonstrem a falta grave cometida pelo funcionário.

As provas devem ser coletadas de forma cuidadosa e organizada, seguindo os procedimentos legais e devem ser preservadas para serem apresentadas em um eventual processo trabalhista. É fundamental contar com o apoio de um advogado especializado em Direito do Trabalho para garantir que o processo seja conduzido de forma correta e que as provas sejam apresentadas de forma eficaz.

QUAIS SÃO AS PROVAS MAIS COMUNS?

Testemunhas: Depoimentos de colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou outras pessoas que presenciaram a falta cometida.

Documentos:

- Relatórios de ocorrência: Detalham o ocorrido, data, hora e local.
- Filmagens: Câmeras de segurança podem registrar a conduta do funcionário.
- Mensagens: E-mails, mensagens de texto ou conversas em aplicativos podem servir como prova.
- Documentos internos: Contratos, regulamentos internos, e-mails internos, etc.

Laudos: Em casos específicos, como furto ou danos materiais, laudos periciais podem ser solicitados.

Confissões: Se o funcionário admitir a falta cometida, sua confissão pode ser utilizada como prova.



IMPORTANTE ASSINALAR.

O empregado tem direito à defesa, podendo apresentar sua versão dos fatos e contestar a acusação.

A decisão final cabe à Justiça do Trabalho.

Em caso de discordância, o funcionário pode entrar com uma ação trabalhista para contestar a demissão.

Se a Justiça do Trabalho entender que a justa causa não foi devidamente comprovada, o empregador será condenado a pagar ao empregado todas as verbas trabalhistas correspondentes à rescisão indireta do contrato de trabalho, além de eventuais indenizações por danos morais e materiais.

CONSEQUÊNCIAS DA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA.

A demissão por justa causa, embora seja um ato extremo, possui diversas implicações tanto para o empregador quanto para o empregado. Compreender essas consequências é fundamental para tomar decisões conscientes e evitar problemas futuros.

IMPLICAÇÕES PARA O EMPREGADO: O empregado demitido por justa causa perde direitos trabalhistas, como aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais, saque do FGTS. Em acréscimo, poderá encontrar dificuldade em encontrar um novo emprego, pois a justa causa consta na carteira de trabalho, o que pode dificultar a busca por novas oportunidades de trabalho. Também, poderá ter impacto na reputação profissional, pois a justa causa pode gerar um estigma profissional, afetando a credibilidade do empregado no mercado de trabalho. Importante lembrar que da possibilidade de contestação judicial, pois o empregado pode entrar com uma ação trabalhista para contestar a justa causa, buscando reverter a decisão.



IMPLICAÇÕES PARA O EMPREGADOR: A falta grave tem Necessidade de comprovação, sendo que o empregador precisa apresentar provas concretas da falta grave cometida pelo empregado para justificar a demissão por justa causa. Caso a Justiça do Trabalho reconheça que a demissão foi injusta, o empregador pode ser condenado a pagar indenizações por danos morais e materiais ao empregado. O processo de demissão por justa causa pode gerar custos trabalhistas, como honorários advocatícios e custas processuais. Também, uma demissão por justa causa pode gerar uma imagem negativa da empresa, afetando sua reputação no mercado.

COMO MINIMIZAR OS RISCOS?

Prevenção: Investir em um bom clima organizacional, comunicação clara e programas de treinamento pode ajudar a prevenir situações que levem à justa causa.

Documentação: Manter um registro detalhado das ocorrências e das medidas tomadas pela empresa é fundamental para comprovar a justa causa em caso de necessidade.

Assessoria jurídica: Contar com o apoio de um advogado especializado em Direito do Trabalho é essencial para garantir que o processo seja conduzido de forma correta e minimizar os riscos.



CONSIDERAÇÕES SOBRE O EDITORIAL.

Através deste editorial, de responsabilidade técnica de Dr. Cláudio Luís Friedrich, médico do trabalho [CRM 18.711], especialista em medicina do trabalho [RQE 22.594], pós-graduado em ergonomia e em perícias médicas, objetiva-se fazer uma análise e considerações a respeito de assuntos referentes a gestão em medicina e segurança do trabalho, para que os diferentes profissionais envolvidos [profissionais de RH, advogados, contabilistas, administradores de empresas, médicos do trabalho, engenheiros e técnicos em segurança do trabalho] possam fazer uma leitura [releitura] de assuntos considerados relevantes ou que tenham sofrido atualizações na legislação. Trata-se de uma análise técnica, não tendo o objetivo de esgotar os assuntos e colocar posições definitivas, mas sim traduzir a opinião do responsável técnico e servir de material orientativo.



Caso você queira fazer considerações e sugestões, sinta-se à vontade para entrar em contato conosco.

ENTRE EM CONTATO COM NOSSA EQUIPE CLICANDO NO BOTÃO DO WHATSAPP ABAIXO.

