

A person in a white shirt and dark pants is holding a cardboard box, a laptop, and a keyboard, standing by a window overlooking a city. The text is overlaid on a white rectangular background.

**Fique alerta: 12 motivos
de dispensa por justa causa**

O QUE É JUSTA CAUSA?

“Justa Causa” é todo ato faltoso, que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando impossível ou muito difícil o prosseguimento da reclamação empregatícia.



MOTIVOS PARA “JUSTA CAUSA”



O art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) prevê 12 motivos para a constituição de justa causa, os quais serão comentados a seguir:

1 – ATO DE IMPROBIDADE

Caracterizado como toda ação ou omissão que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, com o objetivo de auferir uma vantagem para si ou para outrem.

O assédio sexual é uma forma de violação moral para se alcançar favores sexuais.

Ex.: furto, adulteração de documentos, movimentação irregular de contas de clientes, fraude no ponto eletrônico, apropriação indébita, falsificação de assinatura, acréscimo de produtos não solicitados pelos clientes etc;



2 – INCONTINÊNCIA DE CONDUITA OU MAU PROCEDIMENTO

A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações de linguagem ou de gestos. Inconveniência de hábitos e costumes.

Ex.: ofensa ao pudor, acesso a sites pornográficos, obscenidades, desrespeito aos colegas de trabalho etc;

Mau procedimento consiste no comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discricção pessoal e o respeito, que ofendam a dignidade. É gênero, do qual incontinência de conduta é espécie.

Ex: uso excessivo de celular e redes sociais;

3- 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:

Ocorre justa causa se o empregado, sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

4- CONDENAÇÃO CRIMINAL DO EMPREGADO, PASSADA EM JULGADO, CASO NÃO TENHA HAVIDO SUSPENSÃO DA EXECUÇÃO DA PENA:

A condenação criminal deve ter transitado em julgado, ou seja, não pode ser recorrível.



5 - DESÍDIA NO DESEMPENHO DAS RESPECTIVAS FUNÇÕES:

A desídia é, na maioria das vezes, a repetição de pequenas faltas leves, que se acumulam até culminar na dispensa do empregado. Consiste na falta de diligência no cumprimento de obrigações.

Ex.: atrasos frequentes, faltas injustificadas, pouca produção ou produção imperfeita;



6 - EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO:

A embriaguez pode ser dividida em habitual (crônica) ou embriaguez "no trabalho" (ocasional).

A embriaguez habitual tem sido considerada pela jurisprudência trabalhista como enfermidade, e não como um fato para a justa causa e, assim sendo, a CLT deveria ser reformada nesse aspecto.

É preferível que o empregador enseje esforços para encaminhar o empregado nesta situação a acompanhamento clínico e psicológico.



6 - EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO:

Para a configuração da justa causa, a embriaguez deve ser ocasional, sendo irrelevante o grau de embriaguez e tampouco a sua causa. O álcool é a causa mais frequente da embriaguez.

Nada obsta, porém, que esta seja provocada por substâncias de efeitos análogos (psicotrópicos).

7 - VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA:

Caracterizar-se-á se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo de maneira apreciável.



8 - ATO DE INDISCIPLINA OU DE INSUBORDINAÇÃO

Ato de indisciplina ou de insubordinação: consiste em atentados a deveres jurídicos assumidos pelo empregado pelo simples fato de sua condição de empregado subordinado.

Ato típico de insubordinação consiste em desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita.

Ato típico de indisciplina, por sua vez, acontece quando da desobediência a uma norma genérica.

9 - ABANDONO DE EMPREGO:

A falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias faz presumir o abandono de emprego, conforme entendimento jurisprudencial. Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias.

É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço. Por exemplo, o empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa durante o período em que deveria estar prestando serviços na primeira empresa.



10 - 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:

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa.



As agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, constituirão justa causa quando se relacionarem ao fato de ocorrerem em serviço.

A legítima defesa exclui a justa causa.

12 - PRÁTICA CONSTANTE DE JOGOS DE AZAR:

Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador pratique com habitualidade e tenha intuito de lucro.

Ex.: jogo do bicho, rifas não autorizadas, loterias não autorizadas, bingos etc.



JUSTA CAUSA

O parágrafo único do art. 482 da CLT dispõe que constitui igualmente justa causa a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.



JUSTA CAUSA



A despedida por justa causa constitui a pena mais grave que pode ser aplicada ao empregado, porque os seus efeitos extrapolam o âmbito da relação empregatícia para repercutir na vida familiar e social do trabalhador, podendo vir a estigmatizá-lo injustamente, bem como afasta o direito do empregado de receber diversas parcelas rescisórias, além de impedir o acesso ao FGTS e ao seguro-desemprego.

JUSTA CAUSA

Sendo a justa causa a mais dura penalidade aplicada ao obreiro, a sua comprovação em juízo exige prova absolutamente robusta e indubitável do fato alegado como determinante da despedida. Ademais, a dispensa por justa causa há que ser aplicada tão logo o empregador tome ciência da conduta faltosa, observada a devida proporcionalidade na aplicação da sanção, sob pena de restar caracterizado o chamado perdão tácito ou nulidade.

JUSTA CAUSA

Caso a justa causa imputada ao empregado seja falsa ou desproporcional, é possível o ingresso de ação trabalhista pleiteando a reversão da modalidade da dispensa cumulada com pedido de indenização por danos morais.



Trabalhadores,

As pressões excessivas por resultados caracterizam assédio moral e devem ser denunciadas ao Sindicato!

O atingimento de uma meta não vale o risco de ser dispensado por justa causa!

AUTOR



Luara Soares Scalassara
OAB/PR 71.136

Pós-graduanda em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Estadual de Londrina (UEL); Formada em Direito pela UEL em dezembro de 2013; trabalha na Advocacia Scalassara & Associados desde 2009; e atua nas áreas trabalhista e previdenciária.

ESCRITÓRIO

A D V O C A C I A
Scalassara
& A S S O C I A D O S

A Advocacia Scalassara & Associados tem mais de 20 anos de experiência. Ao longo de todo esse tempo, formaram-se parcerias sólidas entre advogados que sempre atuaram e atuam seguindo a mesma filosofia de trabalho, qual seja, a busca da justiça a partir da verdade. A equipe da Advocacia Scalassara & Associados encontra-se distribuída em diversas áreas do direito, entre as quais, o Direito do Trabalho, o Direito Civil, o Direito Administrativo, o Direito Empresarial, o Direito do Consumidor, o Direito Tributário e o Direito Previdenciário.

Para mais informações acesse:



Scalassara.com.br



[/AdvocaciaScalassaraAssociados](https://www.facebook.com/AdvocaciaScalassaraAssociados)

VOCÊ AINDA TEM ALGUMA DÚVIDA?

ENTRE EM CONTATO CONOSCO!

Consultar

