



5 motivos que podem levar a uma demissão por justa causa no trabalho



Dentro de uma relação de emprego, a maior punição possível para um empregado é a dispensa por justa causa. Ao ser demitido por justa causa, o trabalhador deixa o emprego praticamente “*com uma mão na frente e outra atrás*”, pois receberá, a título de verbas rescisórias, somente o saldo de salário e as férias simples (caso houver).

Veja também:

Você sabe como funciona o Aviso prévio?

Portanto, quem é demitido por justa causa, não faz jus ao recebimento das chamadas verbas proporcionais (13º proporcional, Férias proporcionais), bem como **NÃO** possui direito ao aviso prévio, multa/saque do FGTS e muito menos seguro desemprego.

Como se trata da penalidade máxima dentro da relação de emprego, a lei brasileira elencou um rol taxativo dos motivos que podem levar a uma dispensa por justa causa até para evitar arbitrariedades por parte dos empregadores.

Diante disso, listamos 5 motivos que podem levar a uma demissão por justa causa.

1. ABANDONO DE EMPREGO

Algumas vezes, sem qualquer motivo aparente, o empregado simplesmente deixa de comparecer ao trabalho por vários dias consecutivos. É evidente que a ausência do trabalhador gera prejuízos para o empregador, pois se aquele cargo está ocupado é porque a empresa necessita que determinado serviço seja feito para que seja gerado o faturamento e conseqüentemente o lucro.

A partir do momento que o empregado começa a faltar injustificadamente por vários dias seguidos, o empregador necessita contratar mão de obra urgente que, muitas vezes, ou não está disponível ou é bem mais cara que a comum.

Mas a partir de quanto tempo de ausência é considerado abandono de emprego? Em que momento pode ser aplicada a justa causa?

De acordo com o entendimento atual, para se considerar que o empregado abandonou de fato o emprego são necessários 2 requisitos

CUMULATIVOS:

- Ausência do empregado por 30 dias consecutivos ou mais;

- Carta com aviso de recebimento enviado pelo empregador para a residência do empregado, solicitando a volta deste ao trabalho imediatamente;

Dessa maneira, para que um empregado seja dispensado por justa causa, tendo em vista o abandono de emprego é necessário que haja, pelo menos, 30 dias consecutivos de faltas injustificadas e que, ao longo desses dias, o empregador envie uma carta com aviso de recebimento solicitando o retorno do empregado ao serviço.

2. COMÉRCIO DE PRODUTOS NO LOCAL DE TRABALHO

Apesar de ser relativamente comum a venda habitual de produtos por parte do empregado no ambiente de trabalho, isso pode vir a ser um motivo para dispensa por justa causa. O comércio de produtos pode ser considerado um motivo para justa causa quando:

- Não tiver a permissão do empregador;
- Constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalha o empregado;
- For prejudicial ao serviço;

Portanto, se não há permissão do empregador, não há nem que se falar em mais nada, pois o comércio irregular de produtos no ambiente de trabalho sem o consentimento do patrão é, sim, motivo para dispensa por justa causa.

A dica para os empregados que querem conseguir uma renda extra comercializando produtos dentro do ambiente de trabalho é conseguir uma autorização expressa do chefe direto e efetuar as vendas nos horários de intervalo ou mesmo destinando 1 hora após o expediente para a comercialização.

Portanto, muito cuidado ao comercializar produtos durante o horário de trabalho!

3. ATO DE IMPROBIDADE

O ato de improbidade é o primeiro na lista elencada pelo legislador na CLT em seu artigo 482 e, na verdade, abrange muitas condutas possíveis do empregado. De acordo com o dicionário informal, Improbidade “*é a ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade e lealdade às instituições.*”

Portanto, em linhas gerais, o empregado que age de forma desonesta, parcial, ilegal ou desleal perante a empresa está cometendo falta grave no trabalho passível de punições, inclusive a dispensa por justa causa. Um dos exemplos mais claros de ato de improbidade no ambiente de trabalho é a apresentação de atestado médico falso por parte do empregado.

A apresentação de atestado médico falso, desde que comprovada sua falsidade por meio de uma sindicância interna da empresa, é um ato de improbidade de natureza gravíssima que, além de constituir crime, é motivo para dispensa por justa causa do trabalhador de forma imediata.

Outro exemplo clássico de ato de improbidade é o furto de valores ou produtos da empresa por parte do empregado. Acontece bastante no caso de operadores de caixa que desviam dinheiro da empresa ou empregados que furtam objetos pertencentes ao empregador no momento do trabalho.

Mais uma vez, além de ser crime, o furto de valores ou bens pertencentes ao empregador é ato de improbidade punível com dispensa por justa causa de forma imediata.

Como demonstrado, o ato de improbidade abrange uma enorme quantidade de condutas possíveis do empregado, devendo ser analisado no caso concreto a ocorrência do ato improbo por parte do trabalhador.

4. DESÍDIA NO DESEMPENHO DAS FUNÇÕES

Esse é um dos motivos mais polêmicos e controvertidos trazidos pela CLT como falta grave para dispensa por justa causa. A desídia no desempenho das funções significa basicamente que o empregado está:

- Realizando seu serviço de forma preguiçosa, sem vontade;
- Tratando o seu emprego com desleixo;

A primeira hipótese é a que trás mais polêmica, pois é muito difícil para qualquer pessoa determinar com precisão se a outra está agindo, ou não, de forma preguiçosa, indolente. No entanto, em algumas empresas existem algumas métricas que podem ser utilizadas para o fim de comprovar a desídia de determinado funcionário como a queda brutal na produtividade por exemplo.

É muito comum que empregados que adquiriram estabilidade provisória no emprego passem a agir de forma preguiçosa no serviço, pensando que não podem ser dispensados de forma alguma. Isso é um engano, pois o empregado com estabilidade provisória pode, sim, vir a ser dispensado por justa causa e a desídia é um dos motivos possíveis para essa demissão.

Além disso, quando o empregado trata seu emprego com desleixo, pode se considerar que está com desídia no desempenho de suas funções. Um exemplo claro de desleixo do empregado é o excesso de faltas injustificadas durante determinado período de tempo.

Como já demonstrado, o abandono de emprego só ocorre quando o empregado deixa de comparecer, no mínimo, 30 dias consecutivos ao trabalho, mas o que fazer se o empregado falta vários dias de forma injustificada e intercalada?

Nesse caso, o próprio empregado está “*construindo*” a sua dispensa por justa causa por desídia, pois o empregador vai lhe aplicar advertências, suspensões e, quando o número de faltas for enorme em relação a um determinado período, a aplicação da justa causa.

Portanto, muito cuidado aos empregados que apresentam a desídia no desempenho das funções.

5. INDISCIPLINA OU INSUBORDINAÇÃO

Primeiro faz-se necessário diferenciar indisciplina e insubordinação.

Comete ato de indisciplina o empregado que desrespeita norma interna da empresa, notadamente aquelas previstas em um regulamento interno escrito. Um exemplo de ato de indisciplina é quando o empregado comparece ao trabalho sem o uniforme completo que deveria estar utilizando conforme regulamento da empresa.

Outro ato de indisciplina acontece quando a empregada que trabalha na cozinha de determinada empresa aparece para trabalhar com as unhas pintadas de forma contrária ao determinado pela empresa em circular interna.

O ato de indisciplina, dependendo da gravidade, pode acarretar advertências, suspensões ou até mesmo uma dispensa por justa causa de forma imediata. Já o ato de insubordinação é cometido pelo empregado quando este deixa de obedecer ordem direta do seu superior hierárquico.

Aquele vendedor que desobedece uma ordem direta do gerente da loja ou aquele garçom que deixa de obedecer ao comando do seu superior encaixam-se no ato de insubordinação.

Da mesma forma do ato de indisciplina, a insubordinação pode levar a uma dispensa por justa causa até de forma imediata.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

Conforme demonstrado, existem vários motivos que podem levar a uma dispensa do empregado por justa causa. É importante afirmar que essa postagem não esgotou todos os motivos trazidos pela CLT. Por isso, ao final do post o leitor poderá ver o artigo 482 da CLT na íntegra com todos os motivos possíveis que podem gerar uma dispensa por justa causa.

Deve-se frisar também que no direito do trabalho brasileiro vigora um princípio muito importante chamado de “*princípio da continuidade do emprego*”, ou seja, o melhor caminho, para o direito, é sempre manter a relação de trabalho pelo máximo de tempo possível.

Por isso, a aplicação da dispensa por justa causa não é uma coisa tão simples como parece. Para que um empregador dispense um empregado por justa causa, é necessário que existam provas cabais (documentais e testemunhais) acerca da falta grave cometida por aquele empregado, especialmente se esse empregado possui algum tipo de estabilidade no emprego.

Ao mesmo tempo, empregados devem ficar alertas para não cometerem faltas graves passíveis de punição com dispensa por justa causa.

ARTIGO 482 CLT – TODOS OS MOTIVOS PARA JUSTA CAUSA

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.

Parágrafo único – Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Acesse **nosso site** para mais artigos ou deixe sua mensagem nos comentários logo abaixo e **informe-se** sobre seus direitos!

