

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA





Índice

03 INTRODUÇÃO

04 O QUE É?

16 QUEM FAZ?

16 COMO FAZ?

18 QUANDO FAZ?

19 QUAL A PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO?

19 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Introdução

Neste eBook, vamos explorar quais são as situações que podem culminar em uma demissão por justa causa, além de esclarecer os direitos do funcionário e as obrigações do empregador durante esse processo.

O objetivo é proporcionar um entendimento claro e detalhado sobre o assunto, ajudando a evitar conflitos e a garantir que a demissão ocorra de maneira justa e legal para ambas as partes.



O que é?

A demissão por justa causa é um tipo de desligamento que ocorre quando há um motivo legítimo ([art. 482 da CLT](#)) e comprovado para a rescisão do contrato de trabalho, o que permite ao empregador isentar-se do pagamento de certos direitos trabalhistas, como o aviso prévio, 13º salário, saque do FGTS, férias proporcionais, entre outros.

É fundamental que tanto empregadores quanto empregados compreendam as circunstâncias que podem levar a esse tipo de demissão, para garantir que o processo seja realizado corretamente e sem prejuízos indevidos para nenhuma das partes.

1.1. CARACTERIZAÇÃO

O que caracteriza a justa causa são os seus elementos descritos a seguir:

Tipificação: só existe a justa causa se esta estiver prevista em lei;

Gravidade da Conduta: a falta cometida pelo empregado deve ser considerada grave a ponto de justificar a ruptura unilateral do contrato.

Imediatidade: a punição deve ocorrer de forma imediata à conduta faltosa, sob pena de caracterizar o perdão tácito.

Causalidade: deve haver uma relação direta entre a conduta do empregado e a dispensa. Não pode punir o empregado se ele cometeu uma determinada conduta e for dispensado por outra que não cometeu.

Proporcionalidade: a penalidade deve ser proporcional à falta cometida, uma falta sem gravidade deve ser punida com advertência, se a falta tem uma gravidade média pode ser advertida com a suspensão e a falta grave com a dispensa.

1.2. ATOS QUE CONSTITUEM JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

A legislação brasileira (CLT) lista diversos motivos que podem justificar uma demissão por justa causa. Alguns dos principais motivos incluem:

- **Ato de Improbidade:** Cometer fraude, roubo ou qualquer outro ato desonesto dentro da empresa.
- **Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento:** Atos que desrespeitam normas de comportamento da empresa, como desrespeito a colegas de trabalho, atitudes de desorganização ou conduta agressiva.
- **Negociação ou Intermediação Proibida:** Exercer atividades não autorizadas dentro da empresa, como fazer negócios em nome da empresa sem permissão.

- **Conduta Indisciplinada ou Insubordinação:** Não seguir ordens legítimas do empregador ou descumprir regras da empresa repetidamente.
- **Abandono de Emprego:** Faltar ao trabalho de forma injustificada por um período prolongado, sem nenhuma comunicação com o empregador.
- **Embriaguez Habitual ou em Serviço:** Estar alcoolizado ou sob efeito de drogas no local de trabalho, prejudicando o desempenho ou a segurança no trabalho.
- **Violação de segredo da empresa:** Revelar informações confidenciais ou segredos de negócio da empresa sem autorização.
- **Agressão Física:** Agredir fisicamente um colega de trabalho ou superior, seja dentro ou fora da empresa.

- **Atos Contra a Dignidade do Empregado ou Empregador:** Isso inclui o assédio moral, abuso de autoridade e outros comportamentos que comprometem a integridade psicológica ou moral de outras pessoas no ambiente de trabalho.
- **Faltas Repetidas e Não Justificadas:** Faltas constantes ao trabalho sem justificativa aceitável, prejudicando o andamento das atividades da empresa.

1.3. EXEMPLO DE DECISÕES JUDICIAIS

A prática de jogos de azar durante o expediente justifica a demissão por justa causa

A 2ª Vara do Trabalho de Barueri-SP decidiu manter a demissão por justa causa de uma auxiliar de escritório que, durante o horário de trabalho, utilizava seu celular para jogar jogos de azar. A juíza Érika Andréa Izídio Szpektor concluiu que a punição foi proporcional à infração cometida.

Segundo a empresa, circulavam rumores de que a funcionária jogava durante o expediente e ainda incentivava colegas a fazerem o mesmo. Em audiência, a testemunha da empresa confirmou essas informações, ressaltando que o uso de celular não era permitido durante o trabalho. Ela ainda mencionou que, devido ao recente retorno da empregada da licença-maternidade, uma exceção foi feita para que ela pudesse usar o telefone.

A testemunha também declarou que a funcionária fez publicações em suas redes sociais durante o expediente, mostrando os lucros obtidos com apostas online. Durante a demissão, a empregada foi informada sobre o motivo de sua dispensa e admitiu que jogava enquanto deveria estar desempenhando suas funções na empresa.

Para a juíza, os depoimentos demonstram que a funcionária estava ciente da proibição de jogos de azar no ambiente de trabalho, o que justificou a decisão de demiti-la por justa causa.

Justa causa mantida para bancária que enviou dados confidenciais de clientes para e-mail pessoal

A Nona Turma do TRT-MG confirmou a demissão por justa causa de uma ex-funcionária de um banco em Uberlândia, que enviou uma lista de clientes com dados sigilosos, como CPF e números de conta, para seu e-mail pessoal, uma atitude proibida pelo código de ética da instituição. O juiz convocado Carlos Roberto Barbosa argumentou que a demissão foi legítima, pois os princípios da imediaticidade, gradação e proporcionalidade foram observados na aplicação da punição.

A trabalhadora recorreu da decisão, alegando que não houve comprovação de conduta passível de demissão por justa causa e que a penalidade violou o direito ao contraditório e à ampla defesa. Ela alegou que o envio dos e-mails tinha o objetivo de documentar as pressões sofridas para cumprir metas e o desvio de função.

Defendeu também que a prática era comum entre os bancários devido às dificuldades no uso do sistema.

A tentativa de encaminhar os dados sigilosos do banco, por meio do e-mail corporativo da funcionária para o seu e-mail pessoal, foi detectada pelo Departamento de Segurança Corporativa da instituição. Em depoimento, a ex-funcionária admitiu que havia recebido o código de ética e participado de treinamentos sobre o tema. Ela também afirmou que, antes da aplicação da justa causa, havia solicitado sua demissão devido a problemas de saúde e o desejo de deixar o banco.

O preposto do banco confirmou que a funcionária foi demitida por ter enviado e-mails internos contendo uma lista de clientes com dados sigilosos, como CPF e números de conta, para seu e-mail pessoal, o que é expressamente proibido pela empresa. Uma testemunha, que trabalhou com a reclamante, também reforçou que recebeu o código de ética e o regulamento durante a admissão,

nos quais consta a proibição de enviar dados confidenciais dos clientes fora do ambiente corporativo.

A emissão de informações falsas ou o uso indevido do Vale-Transporte configuram falta grave

Para ter direito ao benefício, o empregado deve informar seu endereço residencial ao empregador por escrito, atualizando-o anualmente, conforme a legislação. Caso o trabalhador forneça uma declaração falsa ou faça uso indevido do vale-transporte, isso pode resultar em demissão por justa causa, conforme o § 3º do artigo mencionado: "§ 3º A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave".

Um exemplo disso seria o empregado que utiliza o vale-transporte em dias em que não se dirige ao local de trabalho, como em feriados, folgas, atestados médicos ou férias, ou ainda, o empregado que vende o vale-transporte e opta por ir ao trabalho de carona,

a pé ou utilizando outro meio de transporte que não seja o especificado pela Lei nº 7.418/1985 e suas alterações (Lei nº 7.619/1987 e Lei nº 7.855/1989), regulamentada pelo Decreto nº 95.247/1987. Essa conduta configura uma falta grave, passível de rescisão contratual por justa causa, por ato de improbidade, conforme o artigo 482, alínea "a", da CLT.

Portanto, se um empregado faz uma declaração falsa ou usa indevidamente o vale-transporte e é devidamente advertido pelo empregador e comprovado o ato, ele estará sujeito à punição máxima prevista pela legislação trabalhista, que é a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

No entanto, conforme decisão publicada no site do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 13/02/2015, a Oitava Turma do TST manteve a decisão que condenou a empresa Estaleiro Atlântico Sul S.A. a pagar as verbas rescisórias a um empregado que foi indevidamente demitido por justa causa, após

o uso incorreto do vale-transporte fornecido pela companhia. Por unanimidade, a Turma não aceitou o recurso do estaleiro contra a condenação.

A empresa descobriu que outras pessoas, em vez do colaborador, utilizaram o Vale Eletrônico Metropolitano (VEM), da Região Metropolitana de Recife (PE), para trajetos diferentes do seu percurso habitual, durante o expediente. A empresa alegou que a dispensa se baseou no artigo 482, alínea "a", da CLT, que considera a improbidade uma razão para a demissão por justa causa.

No entanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE) entendeu que a punição foi desproporcional à infração cometida, classificando a demissão como "excessivamente severa". A decisão do TRT-PE destacou que, embora o trabalhador tenha cometido uma infração, ele deveria ter recebido uma punição educativa, como advertência ou suspensão.

No recurso ao TST, a empresa insistiu na argumentação de que o trabalhador agiu de má-fé ao permitir que outra pessoa usasse seu VEM e defendeu que, diante da justa causa, não seria devido o pagamento do aviso prévio, férias e 13º proporcionais e demais verbas rescisórias.

No entanto, a Turma do TST não aceitou o recurso. O relator, desembargador convocado João Pedro Silvestrin, observou que o TRT havia registrado a falta de evidências de que o empregado tivesse obtido algum benefício financeiro ao permitir o uso do vale por outra pessoa. "A atitude do trabalhador não demonstra a gravidade necessária para se enquadrar na situação prevista no artigo 482, alínea 'a', da CLT", afirmou, afastando as alegações legais apresentadas pela empresa.

A decisão foi unânime.

Processo: RR-796-90.2012.5.06.0191

Quem faz?

O empregador toma a decisão pela demissão por justa causa e os procedimentos são realizados pelo RH da empresa ou pelo Departamento Pessoal do escritório contábil contratado.

Recomenda-se que o fato da justa causa seja submetido a análise de um advogado trabalhista

Como faz?

Procedimentos para a demissão por justa causa:

- **Identificação da falta grave:** o empregador precisa identificar uma infração séria cometida pelo empregado. Esta falta deve ser algo relevante que comprometa a relação de confiança entre ambas as partes (empregador e empregado).

- **Imediatidade:** a falta deve ser punida imediatamente, sem que haja demora. Caso o empregador espere muito tempo após o ocorrido, isso pode ser interpretado como um perdão tácito, anulando a justa causa.
- **Provas:** o ônus da prova cabe ao empregador, o qual deve reunir provas materiais e/ou testemunhais que comprovem a falta cometida pelo empregado.
- **Comunicação ao Empregado:** O empregado deve ser informado formalmente sobre a razão pela qual está sendo demitido por justa causa. A comunicação deve ser clara e demonstrar o vínculo direto entre a infração e a rescisão. A comunicação pode ser realizada tanto dentro como fora das dependências do empregador. O local escolhido para a comunicação da demissão precisa ser apropriado, em particular, especialmente para evitar constrangimentos ao trabalhador.

- **Verbas rescisórias:** embora a demissão por justa causa implique a perda de algumas verbas rescisórias, o empregador deve respeitar os direitos do trabalhador, como o pagamento das verbas devidas até o momento da rescisão. Caso tenha havido culpa recíproca, ou seja, empregado e empregador deram causa, o valor indenizatório será reduzido à metade, assim como o empregado terá direito a metade do aviso-prévio, das férias proporcionais e do 13º salário proporcional.

Quando faz?

No momento em que o empregado praticou um ato sujeito a demissão por justa causa.



Qual a penalidade pelo descumprimento?

A empresa deve provar o motivo, e manter provas disso, para o caso de contestação jurídica, podendo sofrer diversas penalidades e multas no caso de não seguir corretamente a legislação.

Observe-se que imputar uma justa causa ao empregado sem que haja previsão legal poderá ensejar, em alguns casos, uma indenização por danos morais.

Fundamentação Legal

Art. 482 da CLT - 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 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.

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



 (21) 3741-0523

 (21) 2719-8577

 (21) 98493-6347

 atendimento@jedson.com.br

 R. Eduardo Luiz Gomes, 180 - Centro,
Niterói - RJ, 24020-340

 jedson.com.br

