

# Demissão por justa causa: quando ela pode ocorrer?

Em tempos de crise, a medida punitiva adotada com maior frequência pelas empresas é a dispensa por justa causa. Além de afastar do trabalhador o direito a receber diversas parcelas rescisórias (que se traduz em economia para a empresa), impede o acesso ao seguro-desemprego e ao FGTS. Mas quando a adoção a tal medida é legal?

19/08/2016 10:29:05

Acreditando que a informação aliada à responsabilidade são as principais armas que o trabalhador possui para usufruir plenamente de seus direitos, o advogado e professor Paulo Ferrareze Filho, sócio do Escritório Gelson Ferrareze Advogados, lista e comenta os motivos previstos no art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) que podem fundamentar a demissão por justa causa:

1. Ato de improbidade – É definido como todo ato que revela desonestidade, fraude ou abuso de confiança. Ou seja, violação de regras morais ou jurídicas visando vantagem para si ou para outrem. Tanto ações como omissões são incluídos como atos de improbidade.
2. Incontinência de conduta ou mau procedimento – A incontinência se mostra na falta de moderação de linguagem ou de gestos, chegando à inconveniência de hábitos e costumes. Ocorre quando o empregado despreza os colegas e a empresa, ou comete ofensa ao pudor. O mau procedimento ocorre quando o empregado demonstra comportamento irregular, através de atos que ofendam a dignidade, o respeito e a discrição pessoal.
3. Negociação habitual – Ocorre quando o empregado exerce outra atividade, de forma habitual, sem autorização do empregador, que prejudique o exercício de sua função na empresa; ou exerça atividade que explore o mesmo ramo de negócio que o empregador, praticando assim uma atividade concorrente.
4. Condenação criminal – Caso o trabalhador seja condenado criminalmente, e a decisão não possa ser recorrível, a justa causa é justificada uma vez que, cumprindo pena, o empregado não poderá exercer atividade na empresa.
5. Desídia – Caracteriza-se pela repetição e acúmulo de pequenas faltas leves, demonstrando falta de diligência no cumprimento das obrigações da função do empregado.

6. Embriaguez habitual ou em serviço – A embriaguez ocasional geralmente é a que configura justa causa, uma vez que a jurisprudência trabalhista tem considerado a embriaguez habitual como uma enfermidade, obrigando a empresa a proporcionar ao empregado internação ou afastá-lo com auxílio-doença para que ele seja tratado.
7. Violação de segredo da empresa – Ocorre quando o empregado revela informações confidenciais sobre os negócios da empresa para um terceiro interessado.
8. Ato de indisciplina ou insubordinação – Caracteriza-se pela desobediência de uma norma genérica, ou de uma ordem específica.
8. Abandono de emprego – Acontece quando o empregado demonstra a intenção de não mais voltar ao serviço, ou acumula faltas sem justificativa por um período maior que trinta dias, fazendo presumir o abandono da função.
9. Ofensas físicas – Caso praticadas em serviço, mesmo contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, ou contra superiores, mesmo fora da empresa, as ofensas físicas constituem falta grave. Apenas a legítima defesa exclui a justa causa.
10. Lesões à honra ou à boa fama – Assim como as ofensas físicas, os gestos ou palavras que visem a ferir a dignidade pessoal de outrem são considerados lesivos à honra e boa fama. No entanto, para a aplicação da pena, devem ser observados fatores como a forma e o modo em que as palavras foram pronunciadas, o ambiente em que a expressão é usada, o grau de instrução do empregado, e quaisquer outros elementos que se fizerem necessários.
11. Jogos de azar – Para que constitua justa causa, é necessário que o jogador pratique habitualmente e tenha a intenção de obter lucro com isso, como na venda de rifas não autorizadas, loterias, bingos, jogo do bicho, e etc.
12. Atos atentatórios à segurança nacional – Desde que devidamente comprovada em inquérito administrativo, a prática de atos atentatórios contra a segurança nacional constitui justa causa.

No entanto, mesmo havendo lei específica e vasta jurisprudência versando sobre o tema, são recorrentes os casos em que empresas desligam funcionários enquadrando-os em um dos itens do art. 482 da CLT sem que na prática o fato tenha ocorrido. Nessas situações, é necessário que o trabalhador procure um advogado e recorra ao poder judiciário solicitando a reversão da justa causa, garantindo que os direitos suprimidos sejam efetivados.