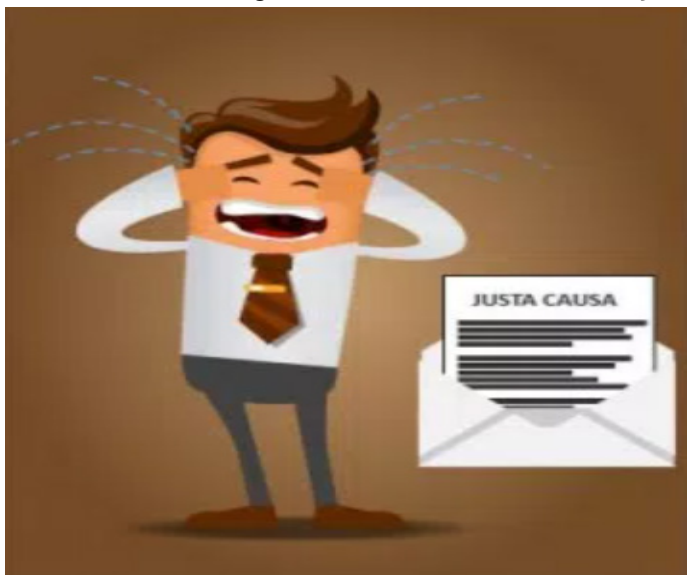




## DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA: ASPECTOS LEGAIS E MUDANÇAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA

**Descubra os critérios, as alterações após reforma e os desafios envolvidos na aplicação da demissão por justa causa no ambiente de trabalho.**



A demissão por justa causa, um dos temas mais delicados nas relações de trabalho, é uma prerrogativa da empresa para dispensar colaboradores que tenham cometido faltas graves. Prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essa medida implica no rompimento do contrato de confiança e de boa-fé entre empregado e empregador. A legislação, especificamente o artigo 482 da CLT, elenca 14 motivos possíveis para a demissão por justa causa, exigindo que o empregador avalie cuidadosamente esses fatores antes de tomar essa decisão. A falta de análise apropriada pode expor a empresa a proces-

sos trabalhistas, já que o trabalhador tem o direito de recorrer à justiça caso considere a demissão injusta, requerendo argumentos sólidos baseados em dados coesos, documentação e, se possível, testemunhas.

É importante destacar que, mesmo em situações de estabilidade provisória, como acidentes de trabalho, serviço militar ou gestação, a demissão por justa causa é viável. A Reforma Trabalhista de 2017 introduziu mudanças significativas, especialmente nos artigos 477 e 482 da CLT, impactando procedimentos e prazos.

O artigo 482 sofreu alterações, adicionando um novo motivo para demissão por justa causa: a "perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado". Isso se aplica quando a perda é resultado de uma conduta intencional por parte do colaborador.

No que diz respeito ao artigo 477, a Reforma Trabalhista eliminou a neces-

cidade de homologação da rescisão pelo sindicato, simplificando os processos de demissão. Além disso, estabeleceu um prazo de até dez dias para o pagamento das verbas rescisórias após o término do contrato.

É fundamental distinguir entre demissão por justa causa e sem justa causa. A primeira exige um motivo legal, enquanto a segunda pode ocorrer por vontade do empregador, sem necessidade de explicação formal. No entanto, a demissão por justa causa implica na perda de benefícios como aviso-prévio, seguro-desemprego, férias proporcionais e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Os 14 motivos para demissão por justa causa, listados no artigo 482 da CLT, incluem:

- Ato de improbidade;
- Condenação criminal;
- Incontinência de conduta;
- Mau procedimento;
- Negociação habitual;
- Violação de segredo da empresa;
- Desídia;
- Ato de indisciplina ou insubordinação;
- Embriaguez habitual ou em serviço;
- Abandono de emprego;
- Ofensas físicas;
- Prática constante de jogos de azar;
- Perda da habilitação;
- Atos contra a segurança nacional;
- Ofensa moral contra o empregador e colegas.

Cada um desses motivos é detalhadamente analisado, desde atos de improbidade até ofensas físicas e práticas constantes de jogos de azar. A abordagem inclui considerar a gravidade da falta, o momento em que ocorreu, a cul-

pa do colaborador e, no caso de faltas leves, a frequência.

No que diz respeito ao número de advertências necessárias para justa causa, não há uma regra fixa, mas é essencial que as empresas adotem uma abordagem justa e proporcional. Pequenas faltas acumuladas podem se tornar motivo legal para demissão, embora a adoção de advertências e suspensões seja comum antes dessa medida extrema.

Em resumo, compreender os aspectos legais da demissão por justa causa é essencial para empregadores e empregados, evitando litígios e garantindo o respeito aos direitos de ambas as partes envolvidas. O cumprimento das normas estabelecidas pela legislação trabalhista é crucial para uma gestão de recursos humanos eficiente e justa.

Fonte: [contabeis.com.br](http://contabeis.com.br)

