

Bom dia Contrasp



CONTRASP

Edição 1142 - Quinta - feira, 06 de fevereiro de 2025

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - ENTENDA AS HIPÓTESES DO ART. 482 DA CLT

Em alguns casos são necessárias provas mais robustas, em outras hipóteses, a demissão por justa causa pode ser instantânea



Uma relação de trabalho pode ser encerrada tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador. Se a decisão for da empresa, a demissão pode ser sem ou com justa causa, medida mais severa que resulta na retirada de alguns direitos do trabalhador ao ser demitido. Por isso, especialistas apontam que não basta uma motivação para demitir por justa causa. É necessário obedecer os parâmetros definidos por lei, em especial o artigo 482 CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e entender o que cada um deles demanda.

Antes de aplicar a justa causa, o empregador deve observar se o comportamento do funcionário de fato se enquadra em alguma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT, dispositivo que trata do tema.

De acordo com o advogado Jorge Gonzaga Matsumoto, sócio do Bichara Advogados, isso deve ser feito por meio da reunião de provas robustas, como documentos, testemunhos ou registros escritos, que comprovem a conduta inadequada.

“Trata-se de uma medida de grande impacto, pois o trabalhador perde direitos como aviso prévio indenizado, férias e 13º salário proporcionais e multa sobre o saldo do FGTS, cabendo ao empregador agir com extremo cuidado para não incorrer em falhas que possam resultar em contestações judiciais”, diz o advogado.

Matsumoto também aconselha atenção para a proporcionalidade e gradação de punições, de modo que o empregado tenha recebido advertências ou suspensões, especialmente em condutas que não são manifestamente gravíssimas. O tempo também importa nesses casos.

“O imediatismo na aplicação da penalidade é outro elemento fundamental, pois a demora injustificada pode ser interpretada como perdão tácito. Além disso, a formalização da justa causa deve ser feita de maneira clara, indicando o motivo legal e a conduta especí-

fica que levou à rescisão”, explica.

O art. 482 fixa 14 hipóteses que permitem a justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Elas são variadas, e vão desde questões comportamentais no ambiente de trabalho, como embriaguez habitual ou estar constantemente envolvido em jogos de azar, até atos que prejudiquem a empresa, como violação de segredo da companhia.

Quais são as hipóteses do art. 482 que resultam em demissão por justa causa?

A incontinência de conduta e o mau procedimento, por exemplo, também são passíveis de demissão sem os direitos previstos quando há a destituição do emprego sem justa causa. O primeiro caso trata de comportamentos inadequados quanto à sexualidade, incluindo atos obscenos, assédio sexual, envio de email ou consumo de conteúdo pornográfico.

Já o mau procedimento está relacionado a posturas tidas por desrespeitosas, incorretas, contrárias à legislação ou a regras internas da empresa, passando por comportamento inconveniente, ofensivo ou perturbação do ambiente.

Outra postura à qual o trabalhador deve estar atento é aquela que pode caracterizar indisciplina ou insubordinação. A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, leva ao entendimento de que ele foi insubordinado, já quando a conduta é mais genérica há a desobediência.

Quando o trabalhador não aparece para o dia a dia das tarefas contratadas, sem justificativa, por mais de 30 dias, a empresa pode presumir o abandono do emprego. Se ele é

condenado criminalmente com trânsito em julgado, também pode ser demitido por justa causa.

Quando são necessárias provas mais robustas para demitir por justa causa?

Fabio Medeiros, advogado trabalhista do Lobo de Rizzo, afirma que é um tema consolidado na legislação, justamente pela apresentação da lista de situações expressamente elencadas no dispositivo da CLT que dão a possibilidade de o empregador dispensar o empregado sem os valores previstos na demissão sem justa causa.

O advogado explica que a discussão gira em torno, no geral, da caracterização dessa justa causa, isso porque alguns itens podem demandar, de acordo com o que os tribunais entendem, provas consideradas mais habituais, como a demonstração de que houve uma graduação de sanções aplicadas na mesma situação.

“É o caso de desídia no desempenho das funções. É aquele tipo de falha na prestação de serviço pelo empregado que ele não cuida de executar suas tarefas de maneira adequada, com zelo, e isso vai sendo marcado por advertências, por suspensões, e aí o empregador termina o contrato por justa causa”, aponta.

Mas nem todos os itens da legislação exigiriam as mesmas posturas por parte do empregador para comprovar a justa causa, por serem considerados mais automáticos no abalo da relação.

“Se a gente está falando de ato de improbidade, há a perda da confiança imediata no empregado, como com um furto comprovado, um desvio de valores ou de patrimônio da empresa. É algo muito conectado com essa

perda de confiança no empregado por conta de um ato grave, mais ligado a questões patrimoniais do próprio empregador e, por conta disso, o contrato de trabalho se inviabiliza. Nessa situação, não precisaria, como empregador, na maior parte das vezes, marcar uma gradação de sanções.”

Casos que podem se relacionar a um ou outro tipo são aqueles de lesões à honra e à boa fama. São considerados assim gestos ou palavras que exponham outros ao desprezo de terceiros ou a abalo emocional na sua dignidade pessoal. Nesse contexto, devem ser observadas a linguagem no local de trabalho, origem territorial do empregado, ambiente onde a expressão é usada, a forma e o modo em que as palavras ditas, grau de escolarização e outros elementos.

A agressão física praticada em serviço ou contra superiores, mesmo fora da empresa, também está no rol das hipóteses da demissão por justa causa. Se as agressões contra terceiros não tiverem relação com o trabalho ou forem contra colegas ou clientes, a justa causa ainda pode se dar se ocorrerem em serviço. Isso quando a situação não for de legítima defesa o que inviabiliza a justa causa, em ambos os casos.

Em relação ao tempo da tomada de decisão, há ainda uma complexidade que surge quando é preciso uma investigação interna a respeito de uma conduta específica. De acordo com Medeiros, a regulação sobre quando esse procedimento deve ser aplicado ou quanto tempo pode demorar não está prevista na legislação.

Ainda assim, ele considera importante que a empresa comprove ter levado apenas o tempo suficiente para a apuração interna. Do contrário, pode haver uma reversão da justa

causa na Justiça.

Ocorre justa causa, ainda, se, sem autorização expressa do empregador, o funcionário passa a exercer, de forma habitual, atividade concorrente, no mesmo ramo de negócio, ou exercer outra atividade, mesmo não concorrente, mas que prejudique a própria função na empresa.

Em 2017, foi incluída na legislação a possibilidade de demissão com justa causa por perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Por fim, também entra como falta grave para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Existem situações ainda mais variadas, como no caso da justa causa aplicada a dirigentes sindicais. Esses profissionais têm a garantia provisória de emprego durante o mandato e até um ano depois do exercício dele. Uma justa causa contra essas pessoas pode exigir, segundo Medeiros, a instauração de inquérito judicial para apurar a eventual falta grave. Na prática, o especialista afirma que mesmo quando o trabalhador comete faltas passíveis de serem lidas como graves, nem sempre o empregador opta por essa punição. Trata-se de uma decisão do empregador.

“Ele não é obrigado a dispensar por justa causa, e muitos preferem evitar, ou tentar evitar que o empregado discuta a dispensa na Justiça do Trabalho. Então, diante de dúvidas da classificação, se é realmente justa causa ou mesmo para se evitar uma ação judicial, alguns empregadores informam o empregado

de qual foi o motivo para a dispensa, mas eles tomam a decisão de dispensar sem justa causa”, diz Medeiros.

Por outro lado, de acordo com ele, algumas empresas usam a justa causa como uma espécie de controle cultural do ambiente. Ou seja, um recado para os empregados estarem atentos às faltas que cometem e ao comportamento que têm dentro do ambiente e dos momentos de trabalho

Mantenha a Cautela: Proteja Seu Emprego e Sua Reputação Profissional

A **CONTRASP** - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Segurança Privada reforça a importância da conduta profissional irrepreensível para todos os trabalhadores da categoria. Como profissionais de segurança privada, desempenhamos um papel essencial na proteção de patrimônios, pessoas e informações sensíveis. Por isso, é fundamental que todos os profissionais estejam cientes das implicações legais que podem resultar em uma demissão por justa causa, conforme previsto no artigo 482 da CLT.

Nossa categoria é diferenciada e exige requisitos específicos para ingresso, conforme estabelecido pela Lei nº 14.967, de 9 de setembro de 2024. Portanto, qualquer comportamento inadequado pode impactar diretamente a permanência na profissão e comprometer futuras oportunidades no setor. Infrações como indisciplina, desídia, insubordinação e violação de segredos profissionais são algumas das situações que podem levar a uma dispen-

sa por justa causa. Assim, é imprescindível agir com responsabilidade e atenção no cumprimento das normas internas das empresas.

A segurança privada exige dedicação, comprometimento e respeito às normas. Pequenos deslizes podem ser utilizados como justificativa para uma demissão sumária, e muitos empregadores aplicam sanções graduais, como advertências e suspensões, antes de uma medida mais drástica. Assim, é importante que cada trabalhador esteja ciente de seus direitos e deveres, bem como das penalidades que podem resultar de condutas inadequadas.

Em contrapartida, os trabalhadores devem se manter antenados e sempre buscar orientação junto aos seus sindicatos para evitar possíveis abusos das empresas. Sabemos que existem práticas abusivas relacionadas à justa causa, e muitas vezes os empregadores podem tentar impor penalidades de forma arbitrária. Portanto, é essencial que os profissionais da segurança privada estejam bem informados e respaldados pelas entidades representativas da categoria.

A **CONTRASP** orienta todos os profissionais da segurança privada a manterem a disciplina e a atenção no desempenho de suas funções. Qualquer situação de dúvida ou eventual abuso nas relações de trabalho deve ser prontamente comunicada ao sindicato da categoria para avaliação e medidas cabíveis. Proteger o seu emprego é também proteger sua carreira e sua dignidade profissional.

Fonte: jota.info com alterações CONTRASP



Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

ED. CENTRO EMPRESARIAL BRASÍLIA, SRTVS QD 701 BL A
SALAS 315 E 316, ASA SUL BRASÍLIA -DF, CEP: 70340907

(61) 35320448 / 35320414
<https://www.facebook.com/contrasp>
https://www.instagram.com/contrasp_seg/
<https://contrasp.org.br/>