

Demissão por justa causa

A demissão por justa causa se dá quando da ocorrência de **falta grave por parte do empregado**. Trata-se, portanto, de situação em que o empregador, motivado por comportamento do trabalhador, resolve pôr fim ao contrato. Nesta hipótese de rescisão há um grande prejuízo de direitos para o trabalhador, que serão enunciados ao final.

As causas de rescisão por justa causa são também taxativas e estão previstas no artigo 482 da CLT, tratando apenas de causas bastante graves que afetam a confiança entre empregado e empregador.

1. Ato de improbidade

Enseja a justa causa qualquer ato do empregado que atente contra a confiança estabelecida e possa causar danos ao patrimônio da empresa.

2. Incontinência de conduta ou mau procedimento

A **incontinência de conduta** cuida do empregado que mantém condutas incompatíveis com o ambiente de trabalho, como por exemplo o acesso a sites de pornografia no local de trabalho. O **mau procedimento**, por sua vez, é a conduta desrespeitosa ou mal educada no ambiente de trabalho, geralmente referindo-se às ofensas proferidas pelo trabalhador no ambiente de trabalho.

3. 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

Trata-se de coibir que o empregado vá além de suas prerrogativas e incorra em riscos para a própria empresa. Assim, aquele que transigir além do que lhe for permitido pelo empregador está incorrendo no risco de justa causa.

4. Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena

O trabalhador que praticar crime e assim for condenado também está motivando a rescisão por justa causa, excetuando-se o caso em que haja suspensão da execução da pena,

podendo assim permanecer ativamente trabalhando o condenado nas instâncias criminais.

Em questões práticas, é certo que a condenação por crime do empregado acarreta na necessidade de cumprimento da pena, durante a qual, obviamente, o trabalhador não poderá comparecer ao emprego e desempenhar suas funções.

5. Desídia no desempenho das respectivas funções

Também está sujeito à demissão por justa causa o empregado que não se empenhar devidamente nas atividades inerentes à sua posição, realizando-as negligentemente ou mesmo não as realizando.

Assim, visto que não cumpre com o que fora contratado, rompe o acordo e, por isso, está sujeito a ensejar a rescisão do trabalho com prejuízos dos seus direitos.

6. Embriaguez habitual ou em serviço

Nesse caso, é entendimento da jurisprudência que **o disposto não se aplica aos que se encontram em estado de alcoolismo**, que é tratado como doença.

Dessa forma, em se tratando de algo que foge até mesmo o controle, não se pode aplicar o dispositivo aos casos de alcoolismo devidamente diagnosticado e sendo tratado. Vemos, nesse caso, que a dignidade do trabalhador se sobrepõe ao direito potestativo do empregador.

Ao contrário, aquele que se apresentar no trabalho alcoolizado ou que frequentemente, sem ser motivado por doença, esteja ébrio, pode dar ensejo à justa causa e à rescisão por parte do empregador.

7. Violação de segredo da empresa

Mais uma vez se trata de ato grave contra a confiança depositada no empregado. O vazamento de segredo da empresa pode acarretar prejuízos de enormes ordens, de forma que o trabalhador que se inclinar nesse sentido estará imediatamente sujeito ao fim do seu contrato por justa causa.

8. Ato de indisciplina ou de insubordinação

A subordinação é uma das características essenciais da relação de trabalho. Motivo pelo qual o ato de indisciplina ou de insubordinação atenta profundamente contra a confiança e contra o núcleo da relação trabalhista, conferindo assim o direito ao empregador de rescindir o contrato com justa causa para tal.

9. Abandono de emprego

Obviamente, o empregado que se ausentar sem motivo que o justifique, por um período considerável de tempo, o estará abandonando. Nesse caso, o rompimento profundo do laço de confiança não poderia acarretar senão na demissão por justa causa.

10. 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

Visando sempre manter a urbanidade e a civilidade dentro do ambiente de trabalho, é certo que aquele que se investir em qualquer ato contra a honra e a boa fama, como por exemplo caluniar ou difamar um companheiro de trabalho, é passível de ser dispensado por justa causa. Obviamente, quando se tratar de legítima defesa ou da defesa de direito de outrem, não se aplica a regra, devendo ser analisado cada caso em específico.

11. 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

Muito semelhante à prescrição anterior, trata-se de coibir o comportamento agressivo ou violento contra os empregadores e os demais superiores hierárquicos do empregado. Também não incide nos casos em que a violência seja em prol de defesa de si próprio ou dos direitos de outrem.

12. Prática constante de jogos de azar

No mesmo sentido da embriaguez, o dispositivo visa coibir que os vícios da vida do empregado influenciem no seu trabalho, situação que causa a ruptura da confiança estabelecida entre empregado e empregador.

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

Adicionado à CLT pelo decreto-lei número 3 de 1966, em pleno regime militar, visava, à época, punir aqueles que fossem considerados subversivos pelas autoridades, acarretando na perda de seus empregos. Claramente um dispositivo de repressão, compatível com a época em que foi aprovado. Assim sendo, sempre que o empregado incorrer em uma das causas elencadas no artigo supramencionado estará sujeito à demissão sem justa causa.

Neste caso, gozará apenas do direito ao saldo de salário e às férias vencidas, não tendo direito às férias proporcionais, saque do FGTS, décimo terceiro salário proporcional, aviso prévio e seguro desemprego. Trata-se da demissão menos vantajosa para o empregado, que surge exatamente revestida de um caráter de pena que age de forma a evitar que o comportamento negligente do empregado se perpetue, privando-o assim das vantagens que lhe poderiam advir

da rescisão do contrato de trabalho.