

GUIA
**JUSTA
CAUSA**
NA PRÁTICA

*“Para quem quer errar menos e ter mais
sucesso com o Direito trabalhista.”*



O GUIA

O desafio em ter as melhores soluções jurídicas a partir da reforma Trabalhista está cada vez mais urgente e necessária.

Para o advogado que pretende atuar no campo do Direito Trabalhista neste novo momento, é essencial ir além da formação, é preciso ter acesso a conteúdos e informações atualizadas e relevantes para seu desempenho.

A partir das diversas alterações no novo código, faltam profissionais que possam ofertar soluções práticas para empresas que ainda não compreendem os fatores essenciais para reduzir os riscos jurídicos e otimizar seus recursos.

E para vencer essa batalha, você precisará utilizar conteúdos e técnicas para gerar resultados diferenciados, na prática.

São mais de 70 artigos alterados que se multiplicam em vários entendimentos e aplicações.

Com essa nova demanda, é essencial que você, enquanto advogado ou empreendedor, domine de forma profissional suas aplicações.

Para quem não tem tempo de encarar horas de estudos em cursos complexos, queremos ajuda-lo neste desafio, por isso elaboramos este GUIA PRÁTICO, que aborda a Justa Causa como fator muito importante, principalmente na relação educativa entre a empresa e o trabalhador.

**PRONTO PARA COMEÇAR?
ENTÃO VAMOS LÁ!**



QUEM É SILVIA ARÃO

Advogada empreendedora na área Trabalhista há mais de 25 anos, é referência na operação e treinamento do Direito Trabalhista.

Mestre em Direito do Trabalho, já foi docente em diversas universidades no Brasil e hoje reúne todo seu know-hall em treinamentos voltados principalmente ao setor empresarial.



ATUALIDADE OU IMEDIATIDADE

Poderíamos afirmar que é o lapso temporal entre o momento de conhecimento da prática da conduta faltosa, e a punição pela falta. A resposta do empregador quanto à penalidade a ser aplicada, deve ser de imediato para que tenha eficácia. A demora quanto à aplicação da punição pela inação praticada, pode ensejar o que a doutrina denomina perdão tácito.

Contudo, em alguns casos, quando o fato dependa de averiguação, o lapso temporal não será considerado. Como por exemplo a verificação da veracidade de um atestado médico, mas a punição deverá ocorrer assim que se obtiver a resposta.

PROPORCIONALIDADE ENTRE ATO FALTOSO E A PUNIÇÃO APLICADA

Através do poder diretivo do empregador, o mesmo é autorizado a punir o empregado que comete falta. Porém, diante de tal Poder deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição aplicada, para que não haja abuso de poder, causando injustiças.

O QUE É JUSTA CAUSA?

Justa causa é uma modalidade de extinção do contrato de trabalho, que está tipificada no artigo 482 da CLT.

Para ocorrer a justa causa, a penalidade deverá estar adequada a alguns requisitos.

VAMOS ABORDAR MODALIDADES DE PENALIDADE:

GRAVIDADE DO ATO FALTOSO

A gravidade do ato faltoso deve ser verificada, comprovando a impossibilidade de continuar o vínculo trabalhista diante de tal fato.

NON BIS IN IDEM

O empregador não pode aplicar mais de uma pena em detrimento da mesma falta cometida. Ou seja, se diante de uma falta o empregador aplica uma suspensão, não poderá por esse mesmo motivo desencadear a justa causa.



FALTAS GRAVES

Algumas hipóteses de faltas graves, que são de cunho muito subjetivo.

Marcadas pela ação direta do empregado a pessoa de seu superior hierárquico, chefe ou contra quem estiver imediatamente subordinado.



1. Ato de indisciplina ou de insubordinação;



2. 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;



3. 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;



4. Agressão verbal, por xingamentos ou ofensa moral a honra ou a boa fama, através de publicação de mensagens falsas, ou o seu compartilhamento.

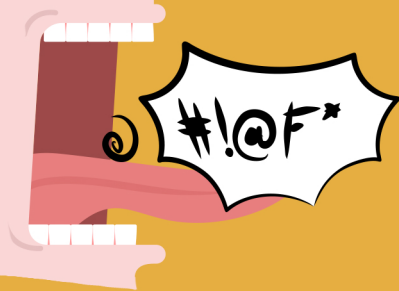


IMPORTANTE

O empregado nos termos do artigo 483 da CLT, também poderá rescindir o contrato de trabalho por rescisão INDIRETA, por falta grave do empregador, quando esse tiver as mesmas práticas ofensivas, utilizando até mesmo de mensagens instantâneas, para agredir, ofender, ou mesmo declarar gracejos ou assediar moral, ou sexualmente o empregado.

Também é bom que se diga, o assédio moral, pode ser configurado por pré-conceito ou intolerância religiosa no ambiente de trabalho.

FALAR MAL



Você sabia que...

O ato lesivo da honra ou ofensas físicas praticado no serviço contra qualquer pessoa, exceto em caso de legítima defesa, configura falta grave, e tem base legal para Justa causa?

É isso mesmo, denegrir a imagem de um colega de trabalho ou agredi-lo fisicamente pode sim causar a demissão por justa causa.

INCONTINÊNCIA DE CONDUTA OU MAU PROCEDIMENTO



Mensagens instantâneas e redes sociais como causa motivadora da dispensa do empregado.

A capitulação da letra B do artigo 482 da CLT, num passado bem próximo seriam xingamentos e palavras de baixo calão no ambiente de trabalho, hoje com o uso indiscriminado dos aplicativos de redes sociais, todo cuidado deve ser tomado na publicação e no compartilhamento de mensagens, como por exemplo, brincadeiras constrangedoras, pejorativas, os chamados nudes ou mensagens pornográficas dentro e fora do ambiente de trabalho.

Assim, se não tem certeza do fato, se a brincadeira é ofensiva ou agride alguém de qualquer forma que seja, **NÃO POSTE E NEM COMPARTILHE.**

Comercialização de produtos no ambiente de trabalho

De igual modo, a oferta ou venda de produtos pelo mesmo aplicativo no ambiente da empresa, mesmo que não abra concorrência com o empregador pode também, ser motivo para a ruptura do contrato de trabalho por justa causa.

Se pretende “ter um ganho “extra ”, não se deve utilizar nenhum endereço corporativo, nem as redes sociais, ou até mesmo o estabelecimento SEM O CONSCENTIMENTO DO EMPREGADOR.



ABANDONO DE EMPREGO

O abandono de emprego, não se configura apenas, com a ausência injustificada do trabalhador por mais de 30 dias.

Temos como hipótese de abandono de emprego o funcionário que obteve alta médica do INSS, e não retorna ao Trabalho.

O FUNCIONÁRIO POR ACHAR QUE AINDA NÃO ESTÁ BEM DE SAÚDE, NÃO VOLTA PARA SE APRESENTAR NA EMPRESA, CONTUDO, ELE NÃO POSSUI AUTORIDADE E AUTONOMIA PARA CANCELAR SEU RETORNO.

O CORRETO!

É necessário que ele compareça a empresa, e informe sua intenção de recorrer da negativa do benefício previdenciário do qual obteve a alta médica.

Caso a empresa possua seu próprio médico, ele deve proceder com a renovação de sua licença, para recorrer junto ao INSS.

Obs.: Em alguns cargos, não há necessidade de um lapso temporal na ausência injustificada do serviço, pois o mero abandono do posto de serviço, sem que haja a devida substituição do posto, é considerada grave e apta a causar ruptura do contrato de trabalho por justa causa, imediata.

Exemplo.: médicos, seguranças, salva-vidas entre outros.

APRESENTAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO FALSO



Muito bem, esses atos quebram a fidúcia do contrato de trabalho, e configuram falta grave, descrita na alínea A do artigo 482 da CLT, por ato de improbidade.

O crime de falso ou falsidade ideológica, que podem ser capitulados nos artigos 297, 298 e 299 do CP.

Importante, que se diga, que o ATO DE IMPROBIDADE NÃO PODE SER PRESUMIDO, deve estar cabalmente comprovado a conduta do empregado, sob pena de ser revertida em análise judicial.



EMBRIAGUEZ HABITUAL OU EM SERVIÇO

É importante ressaltar que os tipos elencados no artigo 482 da CLT, não contempla a hipótese da dispensa do dependente químico.

E como sendo a CLT de 1943, e mantendo-se em silêncio a reforma, é necessário a intervenção da Jurisprudência para formação de posicionamento, que passamos a comentar em breves pontuações.

Na grande maioria das vezes, a empresa não busca a demissão por conta da dependência química, mas dos reflexos que esta patologia pode trazer ao comprometimento do empregado, como atrasos, falta de atenção, queda na produtividade, dentre outros.

Nestes casos, havendo a desconfiança da empresa, esta deve encaminhar o trabalhador ao setor de Medicina e Segurança do Trabalho ou em sua falta, ao próprio INSS ou ao SUS, lembrando, sempre deve-se ter sigilo quanto às informações.

É bom lembrar, que a OIT, veda a dispensa discriminatória e a mera presunção do vício, da dependência química do empregado, não poderá ocasionar a dispensa, ainda que sem justa causa, pois pode levar a reintegração em caso de reconhecimento do ato discriminatório judicialmente.

Até mesmo na declarada e reconhecida embriaguez habitual, com a evolução do entendimento dos Tribunais Superiores, tem-se consolidada a jurisprudência no sentido de não ser possível a demissão do empregado por justa causa por conta da embriaguez e de seus reflexos.



ATENÇÃO

Não confunda embriaguez habitual com o choppinho ou a caipirinha na hora do almoço.

O choppinho, é falta grave e pode configurar JUSTA CAUSA.

Neste sentido, ocorrendo à demissão por justa causa, POR EMBRIAGUEZ HABITUAL do empregado, ele poderá entrar com uma ação judicial visando à reintegração ao trabalho, indenização por dano moral e caso necessário, solicitar o afastamento para tratar de sua saúde perante o INSS, o que não ocorre com o choppinho da hora do almoço.

2 DOS ASSUNTOS MAIS POLÊMICOS LIGADOS À JUSTA CAUSA:

1º CASO: DO DEVEDOR DE ALIMENTOS

É do alimentante que NÃO paga pensão de alimentos para o alimentado, e está respondendo processo de execução dos alimentos sem estar preso.

2º CASO: RÉU EM AÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

É do agressor indiciado por violência doméstica ou tentativa de feminicídio mas não detido.

Temos aqui o exemplo de empregado que, envolvido em uma questão criminal, sofre contra si um processo-crime, mas entendendo o juiz e considerando os bons antecedentes do réu, suspende a execução da pena (“Sursis” - “Suspensão Condicional da Pena”).

Veja que o empregado realmente responde pelo delito, porém não foi recolhido à prisão, continuando assim em liberdade.

Logo, não poderá ser o empregado despedido por Justa Causa pelo empregador.

Caso haja a condenação criminal, e o empregado venha ser detido por prazo superior há 30 (trinta) dias, poderá ele ser dispensado por justa causa, desde que NÃO haja suspensão da pena de prisão.



IMPORTANTE

Se mesmo preso, o empregado puder trabalhar durante o dia, e ser recolhido a noite, o empregador, poderá dispensá-lo, SEM JUSTA CAUSA, caso entenda que o empregado não possa continuar no quadro de funcionários da empresa.

É FALTA GRAVE, E TEM BASE LEGAL PARA JUSTA CAUSA...



USO IRREGULAR DE VALE TRANSPORTE

O vale transporte é um benefício para o trabalhador usar no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa.

Qualquer alteração de percurso, deve ser arcada pelo próprio empregado.

EMPREGADO INAPTO PARA EXERÇER SUAS FUNÇÕES



A Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, apenas em decorrência de conduta dolosa do empregado, ou seja, o empregado tem de ter cometido a falta intencionalmente, ou assumido o risco de produzir o resultado



Você quer se tornar um
advogado reconhecido,
bem-sucedido e atrair os
melhores clientes?

Domine o Direito Trabalhista
e seja um advogado de
ALTA PERFORMANCE



É HORA DE
DAR UM
BASTA

Em não se sentir capaz e pronto para operar o Direito Trabalhista.

Na falta de Dinheiro para fazer marketing de qualidade.

Na falta de apoio para iniciar sua atuação.

Na falta de habilidade para captar novos clientes.

Na falta de tempo para cuidar dos clientes que já tem.

No medo de não conseguir exercer a profissão e não conseguir viver do Direito.






CHEGOU A
SUA VEZ!

ENTRE PARA O
ALTA PERFORMANCE!

SAIBA COMO



 @arao.silvia  @arao.silvia  Silvia Arão