**DEMITIDO POR JUSTA CAUSA, E AGORA?**

*Entenda de uma vez como funciona uma demissão por justa causa e o que fazer quando houver uma injustiça por parte do patrão, tire todas as suas dúvidas de uma vez.*

A demissão por justa causa é um tabu que vem assustando diversas pessoas ao redor do país. É preciso desmitificar os assuntos que abrangem tal tema, e para isso, terei o imenso prazer em responder algumas perguntas que são feitas constantemente por meus clientes.

Primeiro, devemos tratar da matéria como um todo. Demissão por “justa causa”, talvez seria melhor compreendido semanticamente como “ser demitido por um justo motivo”. Logo quando você se depara com a presente situação, seja com você ou um amigo, se pergunte:

Eu fiz algo que é errado para com a empresa, a alguém nela ou a alguém que ela representa?

Alguns podem dizer, tudo bem Bruno, mas eu não sei quais são os motivos que a lei permite demitir por justa causa, pra isso preciso de um advogado!

É importante frisar que quando uma lei é criada, ela se fundamenta sob uma necessidade, um padrão cultural, um costume da sociedade, logo, se você fizer algo errado que levar a uma demissão por justa causa, se você sentir que fez algo que não devia, já é um forte indício.

Da mesma forma, ao contrário, se sentir que o que não fez nada que justificasse a justa causa, temos também um forte indício que a justa causa não foi aplicada corretamente, e sim, você precisa de um advogado, entretanto a ponderação acima elencada servirá para que você possa até esclarecer bem os fatos ao seu advogado.

Agora que você entende que a justa causa não é difícil de entender, observemos a leitura da lei, que nos trás algumas palavras pouco comuns no nosso cotidiano, mas que ao ser explicadas, você perceberá que não é tão complicado assim, vejamos:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) 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;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) 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;

k) 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;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

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

Há várias definições técnicas para os termos acima elencados, tentarei ser o mais simples possível.

Improbidade, é o ato de tomar para você algo que não é seu, ou seja, roubar. Há uma definição mais ampla que o define como atos de má conduta, mas para o direito do trabalho será melhor compreendido como o ato de roubar do seu empregador.

Incontinência de conduta de conduta ou mau procedimento, são atitudes de um funcionário que sejam consideradas graves para sua atuação no trabalho, a grande maioria delas são relacionadas a conteúdos sexuais, como ver pornografia até a própria consumação do fato no trabalho.

A alínea c, ou no ponto c do artigo é bastante interessante, e melhor de ser explicado com um exemplo. Imagina que você trabalha vendendo relógios, e decidiu abrir uma loja no seu bairro, pequena com seu primo para vender também relógios. Você fica no seu trabalho e a cada cliente que entra você orienta que há uma loja (a sua loja) que vende o mesmo relógio mais barato e passa seu contato ou o contato de seu primo... essa é uma concorrência desleal e um exemplo prático de justa causa a ser aplicada.

A letra d, se refere a uma pessoa que é condenada em um processo criminal de qualquer natureza, **que venha a cumprir uma pena restritiva de liberdade**, ou seja, o princípio aqui é que se você for preso, não vai poder trabalhar, terá de cumprir a pena, logo o empregados poderá lhe demitir sem ter mais complicações ou gastos.

A letra “e”, seria o desinteresse, o descaso com as suas funções.

A “f” é um tanto controversa, pois hoje em dia, o alcoolismo é considerado uma doença, e em casos assim, é possível que se consiga o afastamento do funcionário para tratamento sem que seja feita uma justa causa.

A alínea “g” está relacionado a você divulgar segredos da empresa, revelar plano de negócios, informações pessoais e coisas do gênero.

Indisciplina é insubordinação parecem ser sinônimos, mas não são. Esses dois pontos geram muitas discussões na prática trabalhista. Para que seja considerada indisciplina, deve ser observado a postura geral do funcionário para com o trabalho, seus colegas ou superiores, já a insubordinação é a recusa injustificada a uma ordem direta de seu empregador/superior.

Os demais, em resumo, se tratam de agressão a funcionário, superior ou o próprio empregador, se a agressão verbal ou não. Quanto a prática em jogos de azar, a jurisprudência, ou o entendimento dos tribunais são controversos, ou melhor, não há clareza quanto a sua aplicação, havendo magistrados que entende que deve aplicar a justa causa desde que atrapalhe o bom seguimento da empresa, e outros que não.

O último, alínea “m”, se trata do empregado que precisa, a exemplo, de uma licença para trabalhar, e este veios a perdê-la.

Após a breve explicação acima, o que gostaria que ficasse claro é, qualquer pessoa em sã consciência sabe que, não deve roubar, seja no trabalho ou em qualquer lugar, que deve obedecer ao seu empregador, desde que o pedido seja moral e legal. Sabe que não é ético tomar as vendas da empresa que lhe contratou. Sabe que revelar segredos da empresa pode prejudicá-la dependendo do segredo.

Logo a dúvida permeia na intensidade ou na forma. Como assim? Explico!

Fui demitido porque revelei a outra pessoa que na sala de reunião de nossa empresa haviam quadros feitos pelo pintor “Ivon Laplata”.

Num primeiro momento não há qualquer sentido tal demissão, não era um segredo da empresa, você pode questionar.

Mas se você fosse demitido por espalhar que a sua empresa que vende quadros raros, apresentaria na feira os quadros de Ivon Laplata, informação esta que a concorrência pode usar para melhorar sua exibição, e consequentemente vender mais... Tal demissão poderia ser questionada, muito embora precisariam haver outros fatores, como conhecimento do sigilo, informação de relevância e outros tópicos que seriam analisados pelo juiz.

Percebe que é necessário uma interpretação? Nem sempre vai vir uma situação escancarada, em que um funcionário pôs a arma contra o gerente e levou o dinheiro do caixa, óbvio que é justa causa, ou dois funcionários que foram encontrados tendo relações intimas na empresa durante o expediente.

As vezes será necessário construir um caso, ou desconstruí-lo, que neste momento um bom advogado é essencial.

Click para seguir e veja as perguntas mais comuns sobre justa causa.

**Perguntas e respostas, demissão por justa causa.**

Perguntas e respostas acerca de situações reais em que funcionários de diversas empresas passam no seu dia-a-dia.

Fiquei duas semanas sem trabalhar posso ser demitido por justa causa?

-Não, a CLT exige dois requisitos, 30 dias sem comparecer a empresa e a comprovação de que o empregador convidou o empregado ao retorno, seja por carta ou jornal de grande circulação.

Sou mecânico, disse ao cliente que cobro mais barato na minha oficina em minha casa, o gerente ouviu, posso ser demitido?

-Sim, pode, desde que comprovem, pode se caracterizar como concorrência à empresa empregadora.

Fui pego com uma mercadoria da empresa, há um mês atrás, o patrão disse que ia me dar uma segunda chance, sendo que essa semana me demitiu por justa causa, isso pode?

-Não, muito embora o roubo seja um motivo para justa causa, quando o empregador não toma a medida de imediato, é considerado um perdão, mesmo que tácito, não podendo ele se valer do ocorrido posteriormente para aplicar a justa causa.

Meu FGTS é liberado quando sou demitido por justa causa?

-Não, não há levantamento da guia.

Tenho direito há ao pagamento de aviso prévio?

- O aviso prévio é o ato de avisar com antecedência ao empregado, ou ao empregador, a saída da empresa sem precisar justificar, logo, quando o empregado é pego fazendo algo de errado que justifica ser demitido por justa causa, não terá direito ao aviso prévio.

Fui demitido por justa causa por algo que não fiz, e agora?

- Dependendo do tipo de acusação, caberá ao empregado demandar contra o empregador alegando a irregularidade da demissão. Não tendo esse direito a garantia de emprego, caberá ao seu advogado analisar a possibilidade de converter em perdas e danos.

Sofri um acidente na empresa e tenho direito a mais cinco meses de garantia de emprego, posso ser demitido por justa causa?

- Sim, em caso de falta grave cometida pelo empregado, a garantia de emprego não vigorará diante da falta cometida, levando em consideração que estamos falando de uma falta grave incontestável

Tive um desentendimento com outro funcionário, discutimos fora do expediente de trabalho e gerou uma situação bastante desconfortável no nosso ambiente de trabalho, eu ou ele pode ser demitido por justa causa?

- Não, há previsões, e dependendo do caso, quando há agressão física haveria possibilidade, entretanto dependeria da análise do caso concreto, os motivos, quem agrediu, a relação com o trabalho e ainda o entendimento do juiz que julgar o processo, mas no caso de uma discussão (“bate boca”), não.

Abriram meu celular pessoal e encontraram pornografia nos meus arquivos, posso ser demitido?

- Se você não abriu os arquivos no seu trabalho não, ressaltando que estamos falando de objeto pessoal.

Me apossei de um objeto da loja que trabalho e logo depois me arrependi e devolvi ao local de antes, viram quando eu devolvia, posso ser demitido?

- Não, pois o ato não foi consumado e você sequer deixou o local com o bem que não lhe pertencia. Podem haver juristas que discordem, mas a grande maioria entende haver a necessidade do ato perfeito, ou seja, você levar o bem e se apossar do que não é seu.

Vão anotar na minha carteira de trabalho os motivos da demissão?

- Não, não pode haver nenhuma informação desabonadora na carteira de trabalho do trabalhador.

Vão anotar na minha carteira de trabalho que fui demitido por justa causa?

- Não, não pode constar na sua CTPS qualquer informação relacionada ao motivo de sua demissão.

Há uma maneira especifica de comunicar a demissão por justa causa?

- Não há previsão legal que institua um procedimento próprio para informar a demissão por justa causa.

Quanto tempo leva pra que seja considerado abandono de emprego?

- Trinta dias.

Fui demitido por justa causa, sou eu quem devo que provar que não fiz o que me acusam, ou a empresa quem tem que provar que eu fiz o que ela me acusa?

- É ônus da empresa comprovar o que ela está alegando. Em uma possível demanda, caberá a empresa provar que o funcionário de fato cometeu a falta em questão.

Estou sendo perseguido no trabalho, e agora?

O que fazer quando você sofre perseguição por seu chefe no trabalho, e todos fingem não notar, a empresa fecha os olhos e faz parecer que tudo vai bem?

É muito comum funcionários se depararem com um péssimo chefe quando entram em uma empresa, ou muitas vezes, dado alguma desavença pessoal ou profissional, o seu chefe passa a lhe tratar de forma diferente dos demais, gerando constrangimentos e literalmente infernizando sua vida no trabalho.

Primeiro ponto é se certificar que as atitudes que você percebe condizem com a realidade, pois nem todo caso é escancarado, como também nem todo caso se traduz realmente em uma perseguição, pois com a crescente concorrência no mercado, ocorre de apenas termos tido azar de pegarmos um chefe ruim, uma boa forma de saber se o problema é só com você é observando o tratamento com os seus colegas.

Uma outra maneira de analisar é; as críticas sempre se referem a detalhes irrelevantes? Os comentários tendem a ser ofensivos? Quando há uma atividade que lhe trará uma visibilidade positiva o tentam afastar? Isso ocorre com outros? Ocorrem provocações frequentes?

Tendo certeza da perseguição, seguimos.

Juridicamente falando, estamos diante de um **ASSÉDIO MORAL**, e a legislação prevê uma forma de punição a empresa que comete tal prática.

Infelizmente, talvez por nosso judiciário não ser ainda maduro o suficiente, as práticas em questão são extremamente difíceis de provar, e tal fato se dá por dois fatores principais, a cultura e o engessamento do judiciário.

Quando digo a cultura, me refiro a que, no brasil, quando se pensa na relação de trabalho, ainda somos extremamente atrasados, sobressaindo um pensamento interno que caracteriza as personalidades como “o que ajuda” e “o que é ajudado”.

Dificilmente alguém na cadeira de juiz admitiria isto, mas você já ouviu aquela frase de algum empregador “nossa ajudei tanto aquela pessoa e ela fez isso comigo (processou a empresa).”? Pois é, muitas vezes se questiona coisas simples como verbas rescisórias, e é neste momento que você vê que o Brasil não amadureceu para a relação “contratante” e “contratado”, mas ainda vive na ideia de que, o empregador é o que ajuda e o empregado o que é ajudado.

Há o outro lado da moeda, culturalmente o Brasileiro é conhecido por sua capacidade de ser malandro, esperto, tirar o máximo de benefícios de uma situação, o que embora não seja regra, é bem verdade.

No momento que o juízo vai julgar uma reclamação quanto assédio moral, dado minha experiência, é muito comum aquele que julga se “esbarrar” em algum preconceito, que confesso ser compreensível visto a cultura que estamos inseridos, mas não é o que deveria acontecer.

Outro problema cultural advém da total dependência negocial, como assim, o brasileiro ele cresce ouvido sobre “sair da empresa com todos os seus direitos” e se é seu direito, ele não quer perder, pois, ora... É seu direito!

Explicando melhor, quando alguém é demitido sem justa causa tem direito a retirar seu FGTS, a receber uma multa de 40%, seguro desemprego aviso prévio... E ao pedir demissão, recebe apenas o saldo de salário e o equivalente a férias e 13º e ainda paga o FGTS ao empregador, que na prática vai ser debitado desses valores.

A própria forma acaba construindo o resultado, visto que se torna um ciclo vicioso, as pessoas acreditam que não devem processar a empresa por ainda estarem lá, que muitas vezes de fata gera mal estar, não querem perder “seus direitos” -Termo esse completamente equivocado- e por isso tendem a suportar por meses tais situações, acabam não rendendo no trabalho e as consequências cada vez maiores.

O Engessamento citado, além de ter algum relacionamento com o argumento anterior, também nos deparamos com a punição aplicada pelo judiciário muitas vezes serem ínfimas, não tendo o condão de punir de forma a alarmar a empresa.

Esse engessamento, faz com que a empresa entenda que não precisa empregar esforços a evitar tais situações em seus estabelecimentos. Imagine o que é um dano moral de R$ 10 mil reais para um banco?

Muitas vezes vejo ser levado mais em consideração quanto o funcionário vai ganhar do a relevância da punição a empresa.

Há o argumento de que se forem aplicadas punições mais severas, iria “chover” demandas dessa natureza - Aqui nos deparamos mais uma vez com os preconceitos culturais citados –, pois tudo seria tido com “oportunidade” para o empregado. Não pode o judiciário se valer de tal premissa para justificar condenações mais brandas, mas infelizmente em alguns casos acontecem, reconhecendo, neste caso, serem a minoria mas ainda em um número considerável.

Compreendendo essa visão acerca da pessoa por traz da toga, compreendendo melhor o “make in off” das sentenças que lhe dão ou não direito ao que você pede, devo ir direto ao mérito.

O assédio moral se encontra subdivido em diversas fontes, na CF, na CLT, no Código Civil e em outros.

A Constituição Federal no Artigo 5º inc, V e X, estabelece o direito a igualdade entre as pessoas, como também estbelece que a intimidade, a honra a vida privadas das pessoas são invioláveis.

Tais elementos substanciam requerer no judiciário o direito a indenização por Assédio Moral, visto que, normalmente o assédio esta diretamente ligado a honra da pessoa que sofre.

Já no Código Civil artigos 186 e 187, Estabelece que aquele que comete um ato que venha a prejudicar o outro, deve repara-lo, e ainda no 187 determina que quem passa do limite ao exercer um direito que possui, comete ato ilícito, que é o caso do gerente quando é reconhecido que esse tem o poder de gestão, poder de cobrar de seus liderados, mas o faz passando dos limites, constrangendo o funcionário.

Já na CLT é previsto que o empregado pode dar justa causa ao empregador, tendo direito a receber as verbas rescisórias por completo, e um caso desses é quando caracterizado o assédio moral, tal previsão se encontra no artigo 483 da CLT.

Confesso que muitas vezes é difícil caracterizar o assédio moral, pois na maioria dos casos depende de testemunha, e a testemunha tem que conseguir descrever muito bem os fatos que teriam gerado o constrangimento ao funcionário que o sofreu.

Entenda que o sentimento é algo subjetivo, o que pode ser constrangedor para você pode não ser para outro, a exemplo, determinada situação pode ser entendido pela testemunha como uma brincadeira “sadia” enquanto pra você foi degradante.

Não se assuste com as dificuldades aqui apontadas, pois o intuito desse post é ajudar a entender a lógica por trás de uma reclamação quanto a um dano moral, e tenho certeza que ao procurar seu advogado, este poderá construir um caso em perícia, e é ele quem vai criar uma boa linha de raciocínio para explicar ao juiz o caso concreto.

Entenda, imagine uma ocasião em que o seu gerente criou um apelido pra você por conta de episódio em que você caiu da cadeira, um exemplo. Você ao procurar um advogado vai passar duas informações, 1º que uma vez você caiu da cadeira, 2º que o seu gerente lhe pôs o apelido de “cadeirinha”.

O advogado irá lhe perguntar o seguinte:

Quantas pessoas tinham na sala quando você caiu? Haviam homens e mulheres? Foi gravado? As pessoas ficaram rindo? Você se machucou? As pessoas riram primeiro ou lhe ajudaram? O seu gerente estava presente? Ele fez algo de imediato? Alguém pode ser sua testemunha? Quando lhe chamam de cadeirinha alguém ri? Imagino que toda vez que falam o apelido você deve se sentir mal e reviver o momento, você procurou alguma ajuda profissional? Isso aconteceu já com mais alguém? Se sim, essa pessoa passou por algum constrangimento similar ou apelido? Há quanto tempo isso acontece?

Existe várias perguntas que podem construir um bom caso da situação acima narrada. Acredito que com as perguntas acima exemplificadas você pode ter uma ideia de qual é a linha de raciocínio que o advogado terá.

Deve-se mostrar a constância do constrangimento, que ele não foi um mero episódio, que ele foi extremamente constrangedor, que ele lhe fere constantemente, que o seu gestor age com desdém e descaso, que as pessoas do seu trabalho acabam lhe constrangendo de tabela e assim por diante.

Agora você pergunte, já entendi tudo até agora, mas ainda não sei o que fazer. E agora?

Primeiro ponto é procurar um advogado, provavelmente ele vai lhe dar as seguintes opções:

1º Entrar com uma demanda/processo pedindo dano moral com o intuito de continuar na empresa.

2º Entrar com uma ação chamada “rescisão indireta” onde você dará a “justa causa” ao seu empregador pelo assédio moral, tendo direito as verbas rescisórias na íntegra, ou seja, vai pedir o dano moral pelo constrangimento e também requerer sua “saída” da empresa com o empregador lhe pagando todas as verbas rescisórias.

Essas são as mais prováveis opções que ele vai lhe dar, mas sempre procure um advogado.

Ressalto que a solução que trago aqui é por meio jurídico, pois é o foco do presente artigo.