**Estou gravida de 3 meses e fui demitida, eu poderia ter sido demitida? Quais meus direitos nesse caso? Cite as leis e/ou artigos brasileiros em que você baseou a resposta**

No Brasil, a legislação protege a estabilidade no emprego das gestantes. Portanto, você não pode ser demitida durante a gravidez e até cinco meses após o parto, a menos que haja justa causa, que deve ser devidamente comprovada.

Os principais instrumentos legais que garantem a estabilidade da gestante no emprego são:

1. \*\*Constituição Federal de 1988\*\*:

- Artigo 10, inciso II, "b": Proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

2. \*\*Lei nº 11.770/2008\*\*:

- Essa lei estende a estabilidade para as trabalhadoras que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, que permite a prorrogação da licença-maternidade de 120 para 180 dias. Nesse caso, a estabilidade é garantida por esse período adicional.

3. \*\*Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)\*\*:

- Artigo 392-A: Estabelece que a confirmação da gravidez suspende o contrato de trabalho da gestante, garantindo a sua estabilidade.

Se você foi demitida injustamente durante a gravidez, você pode buscar seus direitos na Justiça do Trabalho. Você pode entrar com uma ação de reintegração ao emprego, caso a demissão tenha ocorrido sem justa causa. Além disso, é importante consultar um advogado especializado em direito do trabalho para orientação específica ao seu caso e para garantir que seus direitos sejam respeitados.

**Um empregado da minha empresa teve um surto no horário de trabalho, procurou um médico psiquiatra e foi diagnosticado com problemas mentais, obteve um atestado médico e durante o período do atestado foi demitido, ele poderia ser demitido? Que direitos ele teria? Cite as leis e/ou artigos brasileiros em que você baseou a resposta**

A demissão de um empregado que está de licença médica, seja por problemas mentais ou qualquer outra condição médica, é um assunto sensível e sujeito à legislação trabalhista brasileira. Vou fornecer informações gerais sobre o assunto, mas lembre-se de que, em questões legais específicas, é aconselhável consultar um advogado trabalhista para obter orientações mais precisas.

No Brasil, a legislação trabalhista é regida principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por diversos dispositivos da Constituição Federal. No contexto da sua pergunta, existem alguns aspectos a serem considerados:

1. \*\*Estabilidade Provisória:\*\* De acordo com a CLT, existe a estabilidade provisória no emprego para casos de doença ocupacional ou acidente de trabalho, o que pode ser estendido a casos de doenças mentais relacionadas ao trabalho. Isso significa que o empregado não pode ser demitido durante um certo período após retornar da licença médica. O período de estabilidade provisória pode variar dependendo do diagnóstico e das circunstâncias do caso. A estabilidade é um direito assegurado pela CLT, e a violação desse direito pode levar a ações trabalhistas.

2. \*\*Atestado Médico:\*\* O atestado médico é uma prova da condição de saúde do empregado e, normalmente, é respeitado pelas empresas. É importante que o atestado seja emitido por um médico registrado no Conselho Regional de Medicina (CRM) e que esteja devidamente fundamentado.

3. \*\*Discriminação:\*\* É importante destacar que a demissão de um empregado com problemas mentais pode ser considerada discriminatória e, portanto, ilegal. A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) proíbe a discriminação contra pessoas com deficiência, que inclui condições de saúde mental.

4. \*\*Negociação Coletiva:\*\* Em algumas situações, convenções ou acordos coletivos de trabalho podem estabelecer regras específicas sobre a situação de empregados com problemas de saúde mental.

Em resumo, a demissão de um empregado durante o período de atestado médico por problemas mentais é uma questão complexa e sensível, sujeita a várias considerações legais. Caso ocorra uma situação assim, é fundamental que o empregado busque orientação jurídica para avaliar a legalidade da demissão em seu caso específico. Além disso, o empregador deve agir com muita cautela, respeitando as leis trabalhistas e evitando ações discriminatórias.

**O empregado se acidentou no trabalho e perdeu a mobilidade parcial do braço, não tendo mais condições de exercer a mesma função a qual foi contratado, razão pela qual foi demitido,** **ele poderia ser demitido? Que direitos ele teria? Cite as leis e/ou artigos brasileiros em que você baseou a resposta**

No Brasil, a situação de um empregado que sofre um acidente de trabalho e perde a mobilidade parcial do braço é regulamentada por várias leis e normas trabalhistas. Nesse caso, o empregado não pode ser demitido devido à sua condição de saúde, pois existe uma proteção legal.

O empregado possui direitos garantidos pela Constituição Federal e pela Lei nº 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. De acordo com a legislação brasileira, o empregado que sofre um acidente de trabalho e fica com uma incapacidade permanente para o seu trabalho atual tem direito a estabilidade no emprego. Isso significa que o empregador não pode demiti-lo sem justa causa enquanto durar o período de estabilidade, que pode variar de acordo com o grau de incapacidade.

Para fundamentar a resposta, vamos considerar os seguintes artigos e normas:

1. \*\*Constituição Federal - Artigo 7º, Inciso XXVIII\*\*: Este artigo estabelece o direito do trabalhador à proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, e a estabilidade no emprego após acidente de trabalho.

2. \*\*Lei nº 8.213/91 - Artigo 118\*\*: Esse artigo determina que o empregado que sofre acidente de trabalho e é acometido por incapacidade permanente para o seu trabalho tem direito à estabilidade no emprego por 12 meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

3. \*\*Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)\*\*: A Súmula 378 do TST estabelece que "a garantia de emprego a que se refere o art. 118 da Lei nº 8.213/91 pressupõe a comunicação ao empregador da doença em 30 dias, e o ajuizamento da ação em até 2 anos após o término do auxílio-doença".

Portanto, o empregado que sofre um acidente de trabalho e perde a mobilidade parcial do braço não pode ser demitido sem justa causa enquanto estiver dentro do período de estabilidade previsto em lei, que é de 12 meses após o término do auxílio-doença acidentário. Além disso, é importante que o empregado siga os prazos e procedimentos estabelecidos pela legislação para garantir seus direitos.

**O empregado falta ao trabalho sem justa causae já foi advertido 3 vezes, posso demiti-lo por justa causa? Que direitos ele teria? Cite as leis e/ou artigos brasileiros em que você baseou a resposta**

No Brasil, um empregado pode ser demitido por justa causa em casos de falta ao trabalho sem justa causa, desde que estejam presentes os requisitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na jurisprudência trabalhista. No entanto, a falta ao trabalho sem justa causa normalmente é enquadrada como uma falta grave e recorrente. Nesse contexto, você mencionou que o empregado já foi advertido três vezes, o que pode ser considerado um agravante.

A CLT não prevê diretamente um número específico de advertências antes de uma demissão por justa causa. No entanto, o artigo 482 da CLT lista as hipóteses em que o empregador pode demitir o empregado por justa causa. Entre essas hipóteses, a alínea "e" se refere a "falta de cumprimento das obrigações contratuais por parte do empregado".

A demissão por justa causa deve ser fundamentada e seguir o devido processo legal. Isso envolve notificar o empregado, apresentar as razões para a demissão e permitir que ele se defenda. As advertências anteriores podem ser usadas como prova de que o empregado foi ciente de seu comportamento inadequado.

É importante que a demissão por justa causa seja baseada em provas sólidas que demonstrem que o empregado descumpriu as obrigações contratuais e que a decisão é proporcional à falta cometida. Caso o empregado demitido por justa causa entenda que a demissão foi injusta, ele pode buscar seus direitos na Justiça do Trabalho.

Os direitos do empregado demitido por justa causa podem variar dependendo das circunstâncias do caso, mas, em geral, ele tem direito ao saldo de salário, férias vencidas (se houver), 13º salário proporcional e saque do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), porém, sem o direito ao saque da multa rescisória de 40%.

Lembre-se de que a legislação e a jurisprudência podem evoluir, e é sempre aconselhável consultar um advogado especializado em direito do trabalho para obter orientações específicas com base na situação atual das leis trabalhistas no Brasil.

O empregado foi demitido e na sua rescisão não constava as verbas referentes a um terço das férias durante 3 anos