

O Artigo 482 da CLT, inserido no capítulo V (“Da Rescisão”), define quais são as situações em que o empregado pode ser demitido por justa causa. O termo justa causa se refere às violações realizadas pelo funcionário que quebram a confiança até então depositada nele, tornando inviável a manutenção do vínculo empregatício.

A justa causa é a punição máxima que um funcionário pode sofrer na relação de trabalho. Exatamente por isso a justa causa só é aplicável nos casos previstos em lei, no Artigo 482 da CLT.

Quando o empregado é demitido por algumas das situações descritas no Artigo 482 da CLT, ele perde o direito às verbas rescisórias, como 13º salário, férias proporcionais e aviso prévio. Além disso, não poderá sacar o seu FGTS e tampouco terá direito ao seguro-desemprego. Para você entender melhor quais são os casos de justa causa, reunimos todas as situações descritas na CLT, comentando cada caso.

Por isso, é fundamental que empregados e empregadores estejam atentos ao que diz a legislação. É preciso saber os direitos de cada parte para evitar conflitos no trabalho. Para ajudar neste desafio, esclarecemos neste artigo todas as dúvidas sobre a demissão por justa causa e destacamos os principais pontos da CLT. Leia a seguir.

## Índice

Art 482 CLT: as 14 situações que constituem justa causa

Ato de improbidade

Incontinência de conduta ou mau procedimento

Concorrência

Condenação criminal

Desídia no desempenho das respectivas funções

Embriaguez

Violação de segredo da empresa

Ato de indisciplina ou de insubordinação

Abandono de emprego

Ato lesivo

Ato lesivo contra empregador ou nível hierárquico

Prática constante de jogos de azar

Perda de habilitação ou requisitos

Atentados à segurança nacional

Offboarding: Dicas + checklist

Ferramenta para Gestão de pessoas: Como automatizar as tarefas de RH?

## Demissão por Justa Causa e Artigo 482 da CLT: O que é?

As demissões nas empresas ocorrem por diversas razões. Por isso, as empresas e, principalmente, os profissionais de Recursos Humanos, devem estar cientes de todos os tipos de demissão e como devem agir nesses casos.

Entre os diferentes motivos para a rescisão de um contrato de trabalho, um deles considera o trabalhador como o responsável pela demissão. Estamos falando da demissão por justa causa. Nesse caso, é necessário haver uma razão para a demissão. Estas razões estão detalhadas no Art. 482 da CLT.

Em resumo, este tipo de demissão envolve alguma infração. Além disso, existem diversos direitos e deveres envolvidos nestes casos. A seguir, explicaremos tudo o que você precisa saber sobre as regras do Art. 482 da CLT.

Art. 482 CLT: as 14 situações que constituem justa causa

Neste capítulo, destacamos os principais pontos do Artigo 482 da CLT, referente à demissão por justa causa. Note que em algumas situações há exemplos de casos que configuram a violação.

Já em outros poucos, você não verá exemplos. Isso porque há situações que a própria definição da infração no Art. 482 da CLT é auto explicativa sobre o tipo de caso em que ela se enquadra.

### A. Ato de improbidade;

O primeiro ponto do Artigo 482 da CLT está relacionado a atos desonestos por parte dos funcionários. O ato de improbidade se configura por comportamentos de má-fé, os quais ficam evidentes que o funcionário está agindo de maneira desonesta.

Exemplos: apresentação de atestado médico adulterado, uso indevido do cartão corporativo, furto de equipamentos da empresa.

### B. Incontinência de conduta ou mau procedimento;

Esta situação está relacionada aos comportamentos imoderados e inconvenientes, afetando o convívio com outros colegas e profissionais com cargos superiores.

Exemplo: atentado ao pudor, assédio sexual, atos obscenos, acesso a materiais pornográficos durante o expediente.

### 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;

A negociação habitual se refere aos casos em que o profissional pratica ato de concorrência, fazendo desvio da sua carteira de clientes que têm na empresa que trabalha para oferecer “por fora” o mesmo serviço, de forma a gerar prejuízo à empregadora

Exemplo: um secretário de escola de inglês que desvia os clientes da empresa e indica como opção sua esposa, que é professora particular do idioma.

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

De acordo com o Artigo 482 da CLT, a condenação criminal é considerada justa causa porque, uma vez condenado pela justiça, o profissional será encarcerado e assim impedido de continuar trabalhando.

Mas, se não houve o trânsito em julgado, presume-se a inocência da pessoa, portanto o funcionário poderá manter o vínculo empregatício. Também poderá continuar trabalhando quando for condenado, mas houver a suspensão da pena.

Ou seja, na condenação criminal, a justa causa só será motivo de demissão quando não couber mais recursos.

#### E. Desídia no desempenho das respectivas funções;

O Artigo 482 da CLT também considera casos de baixa produtividade. A desídia se refere aos casos repetidos de baixa produtividade e procrastinação em que o funcionário permanece ocioso durante o expediente, deixando de executar as suas tarefas diárias e, muitas vezes, acarretando no acúmulo de horas extras.

Exemplos: funcionário que usa o período de trabalho para ações não relacionadas à atividade que desempenha, como ler sites de notícias, assistir vídeos no YouTube ou Netflix, não cumprir horário de chegada, faltas injustificadas e baixa produção.

#### F. Embriaguez habitual ou em serviço;

Caracteriza-se como embriaguez as situações em que o uso de bebida alcoólica afeta a lucidez e o controle dos atos por parte do funcionário. Vale tanto para o empregado que chega bêbado ao trabalho ou então embriaga-se em serviço.

Segundo o Artigo 482 da CLT, para comprovar o estado de embriaguez, poderão ser usados exames médicos, bafômetro ou testemunhas que confirmem o estado de embriaguez. No entanto, caso seja situação de alcoolismo (síndrome de dependência do álcool), os tribunais trabalhistas podem entender que se trata de enfermidade, o que não acarretará em justa causa.

#### G. Violação de segredo da empresa;

Pode acarretar a quebra de segredo a publicação de qualquer informação da empresa que não é de conhecimento do público. Isso inclui dados sigilosos ou fotos das instalações do ambiente de trabalho, sem a expressa autorização do empregador.

Mas só é caracterizada justa causa se trazer prejuízos à empresa. Além disso é preciso haver a comprovação de que o funcionário agiu com o intuito de prejudicar o empregador.

Exemplo: um funcionário de uma farmacêutica que fornece informações confidenciais das fórmulas de medicamentos a uma concorrente, com o intuito de causar prejuízos financeiros à sua empregadora.

#### H. Ato de indisciplina ou de insubordinação;

A indisciplina acontece quando há o ato de descumprimento de regras genéricas – aquelas que regem o comportamento de todos os funcionários dentro da empresa.

Já a insubordinação está associada ao descumprimento de regras específicas (verbais ou escritas), geralmente associada à recusa em seguir ordens inerentes à atividade de trabalho do profissional.

Exemplo: Indisciplina: um funcionário que desrespeita a proibição de fumar no ambiente de trabalho; insubordinação: um empregado de limpeza que se recusa a limpar uma mesa de trabalho.

I. Abandono de emprego: Artigo 482 da CLT;

É caracterizado abandono de trabalho quando o funcionário acumula faltas consecutivas. De acordo com a súmula nº 32 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), “presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”.

Portanto, é necessário que o empregado tenha acumulado 30 faltas consecutivas para ser demitido por justa causa. Se estas ausências forem intercaladas, e não consecutivas, a situação pode se enquadrar em desídia (chegar a linha E).

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;

Caso o funcionário calunie, difame ou promova injúrias contra o empregador, um colega de trabalho, um cliente ou fornecedor, ele pode ser demitido por justa causa. O mesmo vale para a agressão, seja ela tentada ou consumada. No entanto, se o funcionário emprega força para se defender, então será legítima defesa, isentando-o da justa causa.

Exemplo: um funcionário que ofende com palavrões um cliente da empresa em que trabalha durante o expediente.

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;

As condições de falta são igual à alínea anterior, com a diferença que aqui ela é praticada contra o chefe ou outro profissional de nível hierárquico superior.

L. Prática constante de jogos de azar;

Segundo o Artigo 482 da CLT, praticar jogar jogos de azar no ambiente de trabalho pode levar à dispensa por justa causa. Isso se atrapalhar o funcionário do desenvolvimento das suas tarefas durante o trabalho. Caso seja praticado fora do horário de serviço ou no intervalo, a situação deixa de configurar justa causa.

Importante dizer que bolão, algo muito comum em empresas, não entra na categoria de jogo de azar. Isso porque uma vez que há previsibilidade sobre a aposta, e não depende apenas da sorte – é possível avaliar um time com melhor desempenho antes de apostar em um bolão da Copa, por exemplo.

Exemplo: jogar truco ou bingo de maneira reiterada no ambiente de trabalho durante o expediente.

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

A perda de habilitação é o mais novo motivo de justa causa. Trata-se do único item adicionado no Artigo 482 da CLT após a Reforma Trabalhista. Ela acontece no caso em que o funcionário comete infrações graves e perde a habilitação que o permite exercer a profissão. São os casos de profissionais que devem estar inscritos em uma entidade para executar suas atividades, como psicólogos, que precisam estar inscritos no Conselho Regional de Psicologia (CRP).

Exemplo: um advogado que comete uma infração grave e é retirado da OAB, ficando impedido de advogar.

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

Para que o funcionário seja responsabilizado de atentar contra a segurança nacional, é necessário que seja apurado pelas autoridades administrativas. Essas devem solicitar o afastamento laboral do empregado até a conclusão do inquérito. Se comprovada a responsabilidade do indivíduo, ele poderá ser demitido por justa causa.

Exemplo: a participação de um funcionário em atos terroristas.