I'm not a bot

Fui demitido sem justa causa e não sei quais são meus direitos. E agora? Ser demitido por justa causa é muito pior do que ser demitido sem justa causa, pois, no primeiro caso, o trabalhador deixa de receber diversos direitos. Ficar desempregado gera sentimentos de injustiça e incerteza quanto ao futuro. Você não sabe como vai pagar suas contas ou quando encontrará um novo emprego. E é ainda pior passar por isso após uma demissão por justa causa, já que você não pode sacar seu FGTS nem receber o seguro-desemprego. Então, como seguir a vida? Enquanto isso, a empresa continuará funcionando normalmente sem você, e seu empregador seguirá cuidando do próprio negócio, enquanto você se sente abandonado à própria sorte. Aqui está a pergunta que faço a você: Você sabe se sua demissão por justa causa foi realizada de forma correta? Será que seu empregador não aplicou a justa causa de forma inadequada? E se ele cometeu algum erro, não seria melhor buscar reverter essa demissão na Justiça com a ajuda de um advogado? Se você conseguir reverter sua demissão por justa causa, poderá receber diversos direitos que o ajudarão a superar esse período crítico de desemprego. Se está em busca de informações que contribuam para sua sobrevivência e o ajudem a prosperar, confira o conteúdo a seguir. A demissão por justa causa acontece quando o empregador encerra o contrato de trabalho porque o funcionário cometeu uma falta muito grave. Nesse caso, o empregado perde o direito de receber algumas verbas rescisórias, como o aviso prévio indenizado, 13º salário proporcional e férias proporcionais acrescidas de um terço. Essa forma de demissão está prevista na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), especificamente nos artigos 482 e 483. Contudo, para aplicar a justa causa, o empregador precisa ter certeza de que a falta aconteceu, e ter provas concretas do ocorrido. Além disso, a justa causa não pode ser aplicada de forma automática, ele deve ser a última medida a ser adotada pelo empregador. Antes de aplicar a justa causa, é importante que o empregador aplique advertências e suspensões, especialmente se o funcionário não cometeu outras faltas antes para justificar a decisão. Diferentemente da demissão sem justa causa, que pode ocorrer sem necessidade de um motivo específico, a justa causa deve estar fundamentada em razões legais, previstas no artigo 482 da CLT. Se a demissão por justa causa não foi respaldada em alguma das razões previstas em lei, significa que a demissão foi aplicada de forma errada! motivos-demissão-por-justa-causa Os motivos que configuram justa causa estão listados na CLT, e qualquer um deles pode ser usado como justificativa para a demissão desde que o empregador consiga comprovar. Sendo assim, o empregador não apenas tem que provar a existência dos motivos para a Demissão por Justa Causa, como também esse motivo deve estar expressamente previsto na lei trabalhista. Os motivos previstos em lei que justificam a demissão por justa causa são os seguintes: Ato de Improbidade: Atos desonestos, como fraude, furto ou adulteração de documentos. Condenação Criminal do Empregado: Sentença transitada em julgado que inviabiliza o cumprimento do contrato. Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento: Atos imorais, desrespeitosos ou inadequados, como assédio, racismo, machismo e bullying. Negociação Habitual: Atividades concorrentes ou que prejudiquem os negócios da empresa. Violação de Segredo da Empresa: Vazamento de informações confidenciais. Desídia: Negligência, desinteresse, atrasos frequentes e baixa produtividade. Ato de Indisciplina ou Insubordinação: Descumprimento de ordens diretas ou normas da empresa. Embriaguez Habitual ou em Serviço: Estado de embriaguez que compromete a segurança e a execução do trabalho. Abandono de Emprego: Ausência consecutiva sem justificativa por um período considerado abandono (30 dias, em geral). Ofensas Físicas ou Morais: Agressões físicas ou verbais contra colegas ou superiores, exceto em legítima defesa. Prática Constante de Jogos de Azar: Quando interfere no desempenho profissional. Perda da Habilitação: Perda de requisitos profissionais por conduta dolosa, prevista na Reforma Trabalhista de 2017. Atos Contra a Segurança Nacional: Sabotagem, aliciamento ou outras ameaças comprovadas. Ofensa Moral Contra o Empregador e Colegas: Difamação, calúnia ou injúria, inclusive em redes sociais. Acima, listei todos os motivos que podem levar à demissão por justa causa. No entanto, você se lembra de que mencionei que essa demissão não deve ser aplicada de forma automática? Isso ocorre porque, para aplicar a justa causa, o empregador precisa cumprir alguns requisitos específicos. A seguir, explicarei quais são esses requisitos e como verificar se a justa causa foi aplicada de forma correta. Para que a demissão por justa causa seja válida, o empregador deve observar os seguintes critérios: Gravidade: A infração precisa ser suficientemente grave para justificar a rescisão. Proporcionalidade: A penalidade deve ser proporcional à falta cometida. Imediatidade: A decisão deve ser tomada logo após o conhecimento da infração, para evitar o perdão tácito. Non Bis In Idem: Não se pode punir o colaborador mais de uma vez pela mesma falta. A infração cometida pelo empregado deve ser suficientemente grave para justificar a rescisão do contrato de trabalho. Exemplo: Um funcionário é flagrado desviando dinheiro do caixa da empresa. Esse ato caracteriza improbidade e quebra de confiança, sendo uma falta grave que justifica a justa causa. Por outro lado, atrasos pontuais no horário de entrada dificilmente seriam considerados graves o suficiente para tal medida, exceto em casos de reincidência e advertências prévias. A punição aplicada deve estar proporcional à falta cometida pelo empregado. Faltas menores podem justificar advertências ou suspensões, mas não necessariamente a demissão por justa causa. Exemplo: Um funcionário esquece de cumprir um protocolo de segurança, como usar um capacete em uma área restrita. Nesse caso, a empresa poderia optar por uma advertência ou suspensão, dependendo da reincidência, ao invés de uma demissão por justa causa. Já no caso de uma conduta como agredir fisicamente um colega, a justa causa seria proporcional à gravidade da ação. A decisão de demitir por justa causa deve ser tomada logo após o empregador tomar conhecimento da infração, para evitar que a demora seja interpretada como perdão tácito. Exemplo: Um supervisor descobre que um funcionário falsificou atestados médicos. Se o empregador demorar semanas ou meses para tomar uma atitude, o funcionário poderá argumentar que a empresa aceitou sua conduta, tornando difícil justificar a demissão por justa causa. A ação deve ser rápida e dentro de um prazo razoável. Esse princípio estabelece que o empregado não pode ser punido duas vezes pela mesma falta. Exemplo: Se a empresa suspendeu um funcionário por faltar sem justificativa, ela não pode posteriormente decidir aplicar a demissão por justa causa pelo mesmo motivo. Cada falta só pode gerar uma punição. Conclusão Esses critérios existem para proteger tanto os direitos do empregador quanto os do empregado, garantindo que a decisão de uma demissão por justa causa seja ética, legal e bem fundamentada. Quando esses princípios não são respeitados, o empregado pode questionar a decisão na Justiça do Trabalho, e a justa causa pode ser revertida. Por isso, é essencial que a empresa aja com cuidado e com base em provas claras e objetivas. trabalhador-perdendo-dinheiro-por-ser-demitdo-por-justa-causa Mesmo em casos de demissão por justa causa, o trabalhador ainda mantém alguns direitos básicos garantidos por lei, como: Saldo de salário (Pagamento pelos dias trabalhados até a data da demissão); Férias vencidas, acrescidas de 1/3 constitucional; Direitos Perdidos na Demissão por Justa Causa: Aviso prévio (proporcional ao tempo de serviço, no mínimo 30 dias). 13º salário proporcional, referente aos meses trabalhados no ano da demissão. Férias proporcionais, também acrescidas de 1/3 constitucional. Saque do FGTS e a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, paga pelo empregador. Seguro-desemprego, caso cumpra os requisitos para recebê-lo. Imagine que João foi demitido após trabalhar 3 anos em uma empresa, recebendo um salário mensal de R$ 2.000,00. Veja abaixo o que ele receberia em cada modalidade de demissão: Saldo de salário (15 dias trabalhados no mês da demissão): R$ 1.000,00. Férias vencidas (1 ano) + 1/3: R$ 2.666,67. Total: R$ 3.666,67. Saldo de salário (15 dias trabalhados no mês da demissão): R$ 1.000,00. Férias vencidas (1 ano) + 1/3: R$ 2.666,67. Férias proporcionais (3 meses) + 1/3: R$ 888,89. 13º proporcional (3 meses): R$ 500,00. Aviso prévio (30 dias): R$ 2.000,00. Multa de 40% sobre o FGTS (saldo de R$ 4.800,00): R$ 1.920,00. Total: R$ 8.975,56. Ao ser demitido por justa causa, João receberia R$ 3.666,67, enquanto uma demissão sem justa causa garantiria R$ 8.975,56. A conversão da demissão representaria um ganho adicional de R$ 5.308,89. Observe que a demissão por justa causa gera uma perda significativa nos direitos financeiros do trabalhador. Por isso, caso o trabalhador acredite que a justa causa foi aplicada de forma indevida, ele pode buscar a Justiça do Trabalho para tentar reverter a decisão. A conversão para uma demissão sem justa causa pode representar um grande impacto financeiro positivo. Sim, é possível reverter uma demissão por justa causa, mas existem condições específicas para isso. O colaborador que considerar a demissão injusta ou indevida pode contestá-la na Justiça do Trabalho. Veja como o processo funciona e em quais situações a reversão pode ocorrer: A reversão pode acontecer se for constatado que o empregador não seguiu corretamente os requisitos legais ou não comprovou a falta grave que justificaria a demissão. As principais razões incluem: Falta de provas: Se a empresa não apresentar documentos, testemunhas ou registros que comprovem a infração cometida pelo empregado. Desproporcionalidade: Quando a punição é muito severa em relação à falta cometida. Pequenas infrações não justificam a demissão por justa causa. Perdão tácito: Se a empresa demorou muito para aplicar a demissão após tomar ciência do ocorrido, entende-se que houve “perdão tácito” (aceitação implícita da falta). Dupla punição (Non Bis In Idem): Não é permitido punir o trabalhador duas vezes pelo mesmo motivo. Se o colaborador já recebeu uma advertência ou suspensão, a justa causa não pode ser aplicada. Erro procedimental: Se a empresa não seguiu o procedimento correto para demissão, como não registrar a carteira de trabalho do funcionário. Caso o trabalhador entenda que foi demitido injustamente, ele pode tomar as seguintes medidas: Buscar um advogado especializado: Um advogado trabalhista poderá analisar a situação e aconselhar sobre as melhores estratégias para contestar a justa causa. Ação na Justiça do Trabalho: O colaborador deve ingressar com uma ação trabalhista para contestar a demissão, apresentando provas e argumentos que demonstrem a falta de justificativa legal. Provas e testemunhas: O trabalhador pode reunir documentos, testemunhos de colegas ou vídeos que comprovem que a demissão foi injusta ou desproporcional. A empresa deve estar preparada para se defender judicialmente, apresentando provas sólidas que justifiquem a demissão por justa causa, como: Advertências formais e suspensões anteriores; Relatórios de má conduta ou faltas cometidas; Testemunhos de outros funcionários; Documentos ou registros de ocorrências. Se a empresa não conseguir comprovar a justa causa ou tiver cometido erros procedimentais, o juiz poderá reverter a demissão para sem justa causa. Se a Justiça determinar que a demissão foi indevida, o empregador poderá ser obrigado a: Pagar as verbas rescisórias integrais, correspondentes a uma demissão sem justa causa, como aviso prévio, 13º proporcional, férias proporcionais + 1/3, saque do FGTS com multa de 40% e seguro-desemprego. Indenização por danos morais: Em casos mais graves, onde a demissão gerou constrangimento ou prejuízo à imagem do trabalhador. A reversão de uma demissão por justa causa é possível, mas depende de provas concretas e da análise da Justiça do Trabalho. Tanto a empresa quanto o colaborador devem documentar todas as ações, pois a falta de embasamento pode levar à reversão e penalizações adicionais ao empregador. Portanto, para evitar problemas, é essencial que a empresa tenha provas claras antes de aplicar a justa causa e que o colaborador busque apoio jurídico caso se sinta prejudicado. Ser demitido é sempre um momento delicado, mas a demissão por justa causa pode ser especialmente devastadora, privando o trabalhador de direitos que impactam diretamente sua sobrevivência e qualidade de vida. Porém, é importante lembrar que nem toda demissão por justa causa é definitiva ou correta. Se você acredita que sua demissão foi injusta ou aplicada de forma equivocada, saiba que há esperança. Com orientação adequada, você pode contestar essa decisão e, quem sabe, reverter a situação, garantindo seus direitos e uma compensação financeira justa. Imagine como seria ter acesso ao FGTS, ao seguro-desemprego e a todos os benefícios que lhe foram negados. Isso pode fazer toda a diferença em sua vida agora, permitindo que você retome o controle e construa um novo futuro com mais segurança. Não deixe que essa situação o impeça de seguir em frente. Procure ajuda especializada, reúna as provas necessárias e lute pelo que é seu por direito. Um advogado experiente pode ser o aliado que você precisa para transformar esse momento difícil em uma oportunidade de recomeço. A decisão está em suas mãos, tome atitude hoje e resgate sua dignidade e seus direitos! Saiba mais sobre como recorrer na demissão por justa causa. Fui demitido por justa causa. O que fazer? Esta demissão ocorre quando o trabalhador comete erro ou falta grave com frequência, ou em único momento de forma gravíssima, e estas faltas estão previstas no art.482 da CLT. 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. Infelizmente se o trabalhador cometer alguns destes atos, incorrerá em sua demissão por justa causa, e, portanto, seus direitos serão reduzidos, devendo receber somente: · Saldo de salário (dias trabalhados no mês e ainda não pagos), acrescidos de eventuais horas extras e adicionais; · 13º salário proporcional; · Férias vencidas acrescidas de 1/3; Este dispositivo legal visa proteger o empregador, que poderá realizar a dispensa do empregado, POR JUSTA CAUSA, em eventual descumprimento do contrato de trabalho. Contudo, fique atento, pois a condição de demissão por justa causa NÃO pode constar na carteira profissional, a lei impede a divulgação para proteger o trabalhador na busca por novo emprego. E se a demissão por justa causa for indevida? Não é incomum esse tipo de situação, pois o empregador pode atribuir interpretações equivocadas deste instituto, e consequentemente, demissões de profissionais que não cometeram falta grave, erro recorrente ou falta gravíssima. Para corrigir e garantir ao trabalhador seus direitos e garantias legais, é possível a reversão da justa causa para demissão injustificada. Contudo será necessário primeiramente, que um advogado especializado faça uma análise detalhada dos fatos e documentos que geraram aquela demissão e se foi justa ou não ao caso. Identificado que o empregado não cometeu erro grave ou gravíssimo, poderá ser pedido judicialmente a reversão da justa causa em demissão SEM JUSTA CAUSA, resultando assim, nas indenizações legais completas, tais como, os pagamentos de 40% do FGTS, liberação das guias de levantamento do FGTS e seguro desemprego. O empregado demitido por justa causa não sai da empresa de mãos abanando. Isso mesmo que você leu. O empregado mandado embora por justa causa, também tem direito garantidos por lei. Quer saber quais? Então, continue comigo, que aqui neste artigo, você vai descobrir os direitos que você pode receber na justa causa e muito mais. Vamos lá?! Quando o empregado pode ser mandado embora por justa causa? O empregado pode ser demitido por justa causa quando cometer uma falta grave. No entanto, não é qualquer fato. Eu listei os motivos que a CLT define como falta grave, que justifiquem o desligamento imediato do empregado. Veja só: Ato de improbidade Atos de improbidade são atos que quebram a confiança entre patrão e empregado. Como por exemplo: Adulteração de documentos, mentir sobre o endereço para usar indevidamente o vale-transporte, falsificação de atestado médico, dentre outras ações que levam a quebra de confiança. Incontinência de conduta ou mau procedimento É o tipo de falta ligada ao comportamento sexual. Um exemplo comum de incontinência de conduta é o assédio sexual. Enquanto que o mau procedimento diz respeito ao descumprimento das normas da empresa. Bullying, ameaças, furtos, são apenas alguns exemplos de mau procedimento. Ficou claro? Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador ou prejudicial ao serviço Em outras palavras, é a concorrência desleal. Portanto, trabalhar contra os interesses do empregador, pode levar a justa causa. Condenação criminal do empregado definitiva, caso não tenha havido a suspensão da execução da pena Se o empregado for condenado criminalmente, o patrão poderá aplicar a demissão por justa causa. Desídia A desídia é o desleixo no desempenho das funções. Portanto, se ficar caracterizado o relaxo no desempenho das atividades, o empregado poderá ser desligado do quadro de funcionários por justa causa. E tem muito mais… Embriaguez habitual ou em serviço Pouca gente sabe disso, mas a embriaguez fora do serviço também pode caracterizar a justa causa. Portanto, se o empregado vai trabalhar embriagado ou sob o efeito de drogas, pode ser demitido imediatamente. Diferentemente do alcoolismo, que é tratado como doença e, desde que comprovado, não é motivo para a demissão por justa causa. Tudo bem até aqui? Violação de segredo da empresa Violação de segredo da empresa, é semelhante a fofoca. Vou explicar por meio de um exemplo para ficar mais claro. Imagine que um empregado trabalhe na Coca-Cola com acesso às informações confidenciais da indústria. E esse empregado, repassa informações confidenciais de produção, documentos, equipamentos, dados, dentre outras informações restritas a empresa a uma terceira pessoa. Já imaginou o tamanho do prejuízo? Por isso, a violação de segredo da empresa caracteriza justa causa. Abandono de emprego Para configurar o abandono de emprego é preciso ao menos 30 dias de faltas seguidas. Nesse caso, poderá ser aplicada a justa causa. Fique de olho! Ato de indisciplina ou insubordinação Isto é, quando o empregado deixa de cumprir ordens ou não atende o que é solicitado. Este ato configura ato de indisciplina e insubordinação e pode levar a justa causa. Ofensas físicas Agressão física a clientes ou colegas de serviço, é caracterizada pela lei como falta grave para justa causa. Veja que é diferente de legítima tá bom? Perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado Existem trabalhadores que precisam de habilitação específica para exercer a profissão. Como por exemplo: Dentistas, motoristas de caminhão, engenheiros, dentre outras profissões. E, se esses profissionais perderem a licença para trabalhar, podem ser demitidos por justa causa, já que não possuem mais a habilitação para o exercício profissional. Mais uma falta grave. Atos contra a segurança nacional Atos contra a segurança nacional são ações que colocam em risco a integridade da nação. Tais como: Importação de armas de guerra, ataques a instituições militares, dentre outros atos que coloquem em risco a soberania. Nesses casos, o empregado poderá ser demitido por justa causa. Ofensa moral contra empregador e colegas São atos puníveis com justa causa: xingar, ofender as pessoas, utilizar palavreado que constrange o empregador ou colegas, dentre outras ações. Em outras palavras, ações que ferem a conduta de funcionário ou patrão no ambiente de trabalho são puníveis com demissão por justa causa. Práticas constante de jogos de azar O empregado que promove ou participa de jogos de azar no ambiente de trabalho, pode ser demitido por justa causa. Mas, para aplicação de justa causa o empregado deve participar deste tipo de atividade de forma constante e dentro do trabalho. Embora não exista uma lista específica de quais jogos são proibidos por lei, são jogos de azar: jogos que dependem da sorte, apostas sobre corrida de cavalos. Portanto, se o empregado cometer uma dessas faltas graves acima, a sua rescisão de contrato de trabalho será por justa causa. Deu pra entender direitinho? Não é porque você foi mandado embora por justa causa, que não terá direito a receber. Sabia disso? Quando você é demitido por justa causa, receberá do patrão: Saldo de salário Férias vencidas Horas extras Vamos conhecer cada um deles? Saldo de salário O saldo de salário são os dias que você trabalhou no mês em que foi demitido por justa causa. O cálculo para o saldo de salário é simples, é preciso apenas: Dividir o valor do salário por 30 Multiplicar pelo número de dias trabalhados no mês de desligamento da empresa Vou explicar por meio de um exemplo para deixar mais claro. Exemplo da Ana Salário: R$1.320,00 Dias trabalhados no mês da justa causa: 08 Cálculo do saldo de salário: R$44,00 (valor do salário R$1.320,00 dividido por 30) X 08 (número de dias trabalhados) = R$352,00 Portanto, o saldo de salário da Ana será R$352,00 Ficou mais claro agora? Mais um direito. Férias vencidas Férias vencidas são as que não foram concedidas após completar 12 meses de trabalho. Nesse caso, para saber quanto você receberá na justa causa basta: Salário mensal + 1/3 Multiplicado por 2 Então, voltando ao exemplo anterior… Exemplo da Ana Salário: R$1.320,00 1/3 do salário = R$440,00 Cálculo das férias vencidas: R$1.320,00 (salário mensal) + R$440,00 (1/3 do salário) X 2 = R$2.200,00 Se você ficou com alguma dúvida, é só escrever nos comentários que eu respondo. Horas extras Para esclarecer… Horas extras são as horas trabalhadas além do horário definido no contrato de trabalho. Se você exerceu as funções além da jornada estabelecida em contrato, terá direito ao recebimento das horas extras na demissão por justa causa. Conforme a lei, é permitido até 02 horas extras por dia, que deve ser remunerada em 50% a mais do que a hora de trabalho na jornada comum e 100% quando a hora extra é realizada aos domingos e feriados. Então, voltando ao nosso exemplo, veja como deve ser feito o cálculo Exemplo da Ana Valor por hora trabalhada: R$14,00 Por hora extra, ela vai receber R$14,00 + R$5,00 (acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal). Ou seja, ela vai receber R$19,00 a cada hora extra. Anotou tudo aí? Como você pode observar, são poucos direitos para quem é demitido por justa causa. Direitos que você não recebe na justa causa Ao ser demitido por justa causa, você perder os direitos a: Aviso- prévio trabalhado ou indenizado 13º salário Férias proporcionais Saque do FGTS e multa de 40% sobre o FGTS Seguro-desemprego Como você pode observar, são poucos direitos para quem é demitido por justa causa. Mas, nem por isso você sairá de mãos abanando da empresa. Qual o prazo para o pagamento das verbas rescisórias na justa causa? Grave essa informação: O prazo para o pagamento das verbas rescisórias é de até 10 dias. Esse prazo é contado a partir da assinatura da rescisão de contrato. E caso esse prazo não seja cumprido o empregador deverá pagar uma multa ao empregado, no valor de um salário. Fique atento e exija os seus direitos! O empregado pode entrar com ação judicial após a demissão por justa causa? É possível entrar com uma ação na justiça para tentar reverter a justa causa. Mas, não é tão simples como parece. Para isso, será preciso: Comprovar que a falta grave cometida não estava enquadrada no rol previsto na CLT E que a aplicação da justa causa não obedeceu aos 3 requisitos fundamentais: Proporcionalidade: Quando o ato cometido pelo empregado é tão grave que permite a sua punição com a pena máxima Gravidade: A gravidade é medida conforme a motivação do trabalhador e as consequências da falta praticada Atualidade dos fatos: A falta grave deve ser punida imediatamente e não decorrido um tempo após a falta cometida E atenção aos prazos. Existe um prazo para entrar com a reclamação trabalhista? Existe um prazo para entrar na justiça para reclamar os seus direitos. Você tem apenas 02 anos, contados a partir da rescisão contratual. Logo, poderão ser cobrados os direitos relativos aos últimos 05 anos contados da data da entrada do processo na justiça. Se você perder esse prazo, você não vai mais poder cobrar esses direitos na justiça. O ideal é buscar o auxílio de um bom advogado trabalhista para analisar o seu caso e garantir todos os seus direitos. Falando nisso… 03 Dicas para escolher um bom advogado trabalhista. É preciso ter cuidado com a escolha do advogado que irá te representar nesse momento tão delicado. Pensando nisso, eu listei 3 dicas valiosas para te ajudar. Confira: Consulte o número da inscrição da OAB Esse é o primeiro passo. Você pode checar essa informação direto no site da OAB da sua região. Em São Paulo, por exemplo, essa é a página para a Consulta de Inscritos OAB/SP. Ao realizar a consulta, se aparecer a informação “Regular”, o defensor está apto para cuidar do seu caso. Simples né? Navegue pelo site do escritório do advogado que irá te auxiliar Verifique a página do escritório do advogado, leia os conteúdos que ele produz, verifique se ele entende do assunto. Aqui na S Rodrigues Advogados estamos sempre atualizados e antenados a legislação e as necessidades de nossos clientes. Agende uma visita É muito importante você agendar uma visita para conhecer o profissional que irá representar os seus interesses e esclarecer todas as suas dúvidas. Você pode agendar até mesmo uma reunião online, por meio de ligações, e-mail ou whatsapp e expor o seu caso para verificar qual a solução o especialista encontrará, quais os documentos que você vai precisar, dentre outras questões. Bom, fico por aqui. Conclusão Com essas informações, agora você já sabe que tem direitos a receber na justa causa: Saldo de salário Férias vencidas Horas extras Mas, dependendo do caso, a demissão por justa causa pode ter sido ilegal. Por isso, é fundamental contar com o auxílio de um bom advogado para assegurar todos os seus direitos. Espero que esse conteúdo tenha ajudado. E já sabe, se conhecer alguém nessa situação, é só compartilhar esse conteúdo. Leia também: O que é considerado uma justa causa? 10 Direitos trabalhistas que toda gestante precisa conhecer. Continue nos acompanhando e até a próxima! Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a demissão por justa causa é a possibilidade que a Empresa tem de dispensar um colaborador, caso ele tenha cometido alguma falta grave. A demissão por justa causa visa proteger o empregador contra prejuízos ocasionados por comportamentos inadequados dos funcionários. No entanto, é importante destacar que a determinação de uma falta grave é definida por lei, não sendo prerrogativa exclusiva do empregador. Conceito de falta grave O artigo 482 da CLT lista diversas situações em que a justa causa é aplicável. Essas circunstâncias incluem: Ato de improbidade; Incontinência de conduta ou mau comportamento; Negociação habitual no ambiente de trabalho; Condenação criminal; Embriaguez em serviço; Performance insatisfatória; Insubordinação ou indisciplina; Violação de segredos da empresa; Ofensas físicas praticadas no serviço; Abandono de emprego; Prática constante de jogos de azar; Ofensas físicas ou danos a honra contra o empregador e superiores; Perda da habilitação profissional; Prática de atos atentatórios à segurança nacional; Exemplificando, um funcionário pode ser demitido por justa causa em caso de incontinência ou má conduta quando manifesta desinteresse contínuo no desempenho de funções habituais, desleixo contumaz com obrigações contratuais, desatenção reiterada mesmo após ser devidamente alertado e em situações de comportamento impróprio, como assédio moral ou sexual entre outros. É importante frisar que cada caso é único e a demissão por justa causa deve ser cautelosamente fundamentada pela empregador considerando fatores como a gravidade, a atualidade e a imediatidade da ofensa, para que não haja perdão tácito da empresa em relação ao ato faltoso do empregado. Direitos rescisórios na justa causa Ao ser demitido por justa causa, o trabalhador tem direito a receber o saldo de salário, isto é, os dias que trabalhou no mês da demissão e também férias atrasadas acrescidas do terço constitucional se houver. Por exemplo, se um funcionário é demitido por justa causa no dia 15 do mês, terá direito a receber o valor correspondente a esses 15 dias trabalhados, mais as férias em atraso acrescidas de 1/3. O que não se recebe na justa causa Em contrapartida, em casos de demissões por justa causa, alguns direitos não são garantidos ao trabalhador segundo a legislação trabalhista. Dentre esses, estão aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais, liberação do FGTS, a multa de 40% sobre o FGTS, e o seguro-desemprego. Vale ressaltar que o trabalhador demitido por justa causa somente terá direito à movimentação de seu FGTS se possuir algum dos critérios previstos na Lei 8.036/1990, como a aquisição de moradia própria ou doença grave. Procedimentos após a demissão Após ser notificado da demissão por justa causa, o trabalhador tem algumas providências a tomar. A principal delas é consultar um advogado para avaliar se houve de fato existe um ato que se enquadre nas disposições do artigo 482 da CLT e se todos os requisitos necessários para justificar a demissão por justa causa estão presentes, conforme mencionado anteriormente. Contestação da justa causa Não são raros os casos em que a justa causa é aplicada de forma indevida pelo empregador. Nesses casos, o trabalhador possui o direito de contestar a demissão na justiça do trabalho. Caso o trabalhador entenda que foi injustamente demitido, poderá buscar a assistência de um advogado para analisar a situação e, se for o caso, dar entrada em uma ação trabalhista solicitando a reversão da justa causa e o integral pagamento de todas as verbas trabalhistas suprimidas. Importância da assessoria jurídica Por se tratar de uma situação delicada, é de máxima importância a presença de um advogado para orientar o trabalhador ao longo do processo de contestação de uma justa causa. Para a efetiva contestação de uma justa causa é necessário que se realize todos os procedimentos judiciais cabíveis. Um advogado especializado na área poderá representar o trabalhador apresentando provas e fundamentos que desqualifiquem a alegação da empresa de sua falta grave. Este conteúdo possui caráter exclusivamente informativo e não deve ser considerado como fonte única de informação. As leis e regulamentos podem sofrer alterações. Recomendamos sempre a consulta a um profissional qualificado para orientações específicas. Não nos responsabilizamos por informações desatualizadas ou incorretas. São Paulo - A dispensa do empregado por justa causa somente é permitida quando ele comete uma das faltas previstas na lei e que são consideradas graves. Por exemplo: ato de improbidade (como furtar a empresa), incontinência de conduta (assédio sexual), mau procedimento (como comportamento inadequado perante as regras de conduta social), desídia (por exemplo, atrasos constantes não justificados ou desleixo na execução do serviço), indisciplina (não acatar as ordens do empregador), entre outras hipóteses. Essa forma de demissão retira do trabalhador o direito a receber a maior parte das verbas rescisórias que ele teria em outras modalidades de término do contrato. Na dispensa por justa causa ele receberá somente o saldo de salário e as férias vencidas acrescidas de um terço de seu valor. O saldo do salário corresponde aos dias trabalhados no mês da rescisão e ainda não recebidos na forma de salário. Assim, se a dispensa ocorre no 10º dia do mês, o trabalhador dispensado terá direito ao valor correspondente a 10 dias de remuneração a título de saldo salarial. Deve-se dividir o valor do salário por 30 e multiplicar este resultado pelo número de dias trabalhados (salário/30 x nº de dias trabalhados). Em relação às férias, quando o funcionário completa um ano de serviço ele ganha o direito a retirar férias. Diz-se que, nesse caso, ele completou um “período aquisitivo” de férias. Completado esse período, ele tem mais um ano para usufruir dessas férias. Esse segundo período de um ano é conhecido como “período concessivo” de férias. Se na dispensa, o empregado já adquiriu o direito de usufruir de férias, mas ainda não o fez, ele receberá o valor desse período como verbas rescisórias, lembrando que as férias sempre são pagas acrescidas de ⅓ de seu valor (salário + 1/3). Além disso, se já se passou mais de um ano do momento que o empregado adquiriu o direito às férias e ele ainda não as usufruiu, elas devem ser pagas em dobro ((salário+1/3) x2). O empregado, no entanto, perderá o direito ao aviso-prévio, às férias proporcionais, ao 13º salário proporcional, à indenização corresponde a 40% do FGTS, a sacar o FGTS e a receber o seguro-desemprego. Sempre que se fala em desligamento de um funcionário, uma das primeiras dúvidas que surge é se foi executada uma demissão por justa causa ou sem justa causa. A diferença entre as duas é bem simples e depende principalmente do motivo da dispensa. No caso de uma demissão por justa causa, o colaborador perde todos os direitos previstos nas regras da CLT, já que o desligamento é ocasionado por algum ato indevido dele próprio. De maneira resumida, esse tipo de demissão acontece quando o colaborador descumpre alguma regra dentro das normas da empresa, gerando prejuízo ou constrangimento. A seguir, vamos entender melhor como é realizada a demissão por justa causa e quais são os deveres e direitos do funcionário e do empregador. O que é demissão por justa causa? A demissão por justa causa acontece quando a empresa determina o desligamento de um funcionário por algum ato indevido ou falta grave dentro do ambiente de trabalho. Esse tipo de demissão é regido pelo artigo 482 da CLT. Ao contrário do que se pensa, ao realizar uma demissão por justa causa, o funcionário não perde absolutamente todos os direitos estabelecidos pela contratação. Além de manter o salário referente aos dias trabalhados do mês, ele também deve receber os valores de salários atrasados, férias vencidas e horas extras não pagas, quando for o caso. Para ser considerada uma demissão por justa causa legal, o empregador deve comunicar o desligamento imediatamente após ação indevida. Além disso, também é necessário comprovar o motivo da dispensa antes da finalização do contrato. O que diz a CLT sobre demissão por justa causa? Pelas normas da CLT, existe uma lista de motivos pré-estabelecidos para que seja realizada uma demissão por justa causa. Em uma situação como essa, cabe à empresa especificar o motivo da dispensa, comprovando a falha do funcionário. É importante ressaltar que a empresa deve ter meios de comprovação de que o ato praticado pelo colaborador faz parte da lista de razões para uma demissão por justa causa. Do contrário, o funcionário pode recorrer à Justiça do Trabalho para tentar reverter o desligamento para uma demissão sem justa causa. A sanção da Reforma Trabalhista de 2017 não alterou nenhum ponto significativo a respeito da demissão por justa causa. Os requisitos para validar esse tipo de desligamento da empresa seguem sendo os seguintes: Atualidade e imediaticidade A rescisão de contrato por justa causa deve acontecer imediatamente após o problema ocorrido. Posteriormente, a infração deixa de ser válida para o desligamento nesta categoria. O ato indevido do funcionário deve ser a causa direta do seu desligamento. Uma vez registrada a infração do colaborador, ele será punido pela mesma. Não é possível aplicar duas penalidades pela má conduta. O que causa demissão por justa causa? De forma resumida, pode-se dizer que atitudes que causem prejuízo financeiro ou moral à empresa ou coloquem em risco a integridade de seus colaboradores, são considerados motivos para uma demissão por justa causa. Para que seja validada, o colaborador precisa ter cometido uma infração que se enquadre dentro da lista pré-estabelecida pelas normas da CLT. Além dos acontecimentos dentro do local de trabalho, que ocorrem em sua maioria, algumas situações cotidianas, fora da empresa, também podem levar ao desligamento. Veja os exemplos: Ocorre quando o funcionário age de maneira desonesta, visando vantagem pessoal ou para terceiros. São os casos de furtos, estelionato, fraude, falsificação de documentos, entre outros. Incontinência de conduta ou mau procedimento São as ações indevidas dentro do ambiente de trabalho e que podem afetar diretamente outros colaboradores de maneira desrespeitosa. Alguns exemplos são atos libidinoso, compartilhamento ou acesso a pornografia ou qualquer tipo de assédio. Negociação no ambiente de trabalho sem permissão É motivo para demissão por justa causa a negociação particular de qualquer serviço sem autorização do empregador, dentro do ambiente de trabalho, seja este concorrente ou não da empresa. Condenação criminal do empregado Quando o colaborador é condenado criminalmente, é direito da empresa romper o vínculo empregatício por justa causa. Esse motivo é válido após condenação, ou seja, em um processo em fase de julgamento, ou que ainda caiba recurso de pena, a dispensa não se aplica. Negligência no desempenho das respectivas funções Atrasos excessivos, não cumprimento das obrigações e desrespeito aos prazos estão entre os motivos que podem levar a justa causa por desídia ou negligência. Embriaguez habitual em serviço Um funcionário estar embriagado ou consumir bebida alcoólica dentro do ambiente de trabalho, se enquadra em uma razão para demissão sem justa causa. Nesse caso, não são consideradas confraternizações ou festas no local de trabalho, desde que sejam autorizadas pelo empregador. Violação de segredo da empresa Quando o colaborador tem acesso a informações confidenciais da empresa e repassa para terceiros, caracteriza-se violação de segredo, podendo gerar uma justa causa. Ato de indisciplina ou insubordinação Acontece quando o funcionário se recusa a cumprir uma ordem, seja ela escrita ou verbal, por parte de um superior. É considerado abandono de emprego quando um colaborador falta sem justificativa por 30 dias sequenciais. Neste caso, a empresa emite uma notificação de abandono e recorre a demissão por justa causa. Ato lesivo da honra ou da boa fama Qualquer tipo de calúnia, difamação, injúria ou ofensa física e moral praticada dentro do ambiente de trabalho é considerado um ato lesivo a honra e pode justificar uma demissão por justa causa. A exceção é em caso de legítima defesa pessoal ou de uma terceira pessoa. Agressões contra outros funcionários, assim como terceiros que estejam ocupando o mesmo espaço de trabalho são consideradas faltas gravíssimas. Aqui também se aplica a regra da legítima defesa, considerando apenas agressões iniciadas intencionalmente. Prática const