

Hoje em dia, a dispensa por justa causa é algo que pode gerar muitas dúvidas tanto ao colaborador quanto aos empregadores, uma vez que a legislação pertinente não é de conhecimento da população, fazendo com que ambos sintam insegurança em decisões acerca das verbas a serem recebidas, questões relacionadas ao FGTS e aviso prévio.

O artigo 482º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) traz um rol taxativo de motivos para a **dispensa por justa causa**. O que significa dizer que [somente nas condições estabelecidas pela lei será possível aplicar a justa causa ao empregado](#).

Tais justificativas podem vir de falta de cumprimento das atividades da empresa, desrespeito para com os demais colaboradores, infrações previstas na lei ou até mesmo greve de trabalho.

Todas essas questões e algumas outras acarretam na dispensa por justa causa. É nisso que ela se fundamenta.

A maior dúvida vem do fato de muitos funcionários não saberem bem o que está acontecendo, [quais são seus direitos e quais serão os desdobramentos de serem desligados dessa forma](#). Mas muitos são os **requisitos legais** por trás dessa tomada de decisão.

Motivos de dispensa por justa causa



Existem vários motivos pelo quais uma pessoa pode ser demitida por justa causa, entre eles:

1. Abandono de emprego: o sumiço repentino de algum funcionário, que faltou propositalmente ou simplesmente deixou de ir à empresa sem nenhuma justificativa
2. Vazamento de confidencialidade: um funcionário deixou escapar e-mails, planilhas, senhas ou estratégias de sua empresa para o mundo externo
3. Procrastinar ou não entregar tarefas: deixar de fazer ou deixar para depois as tarefas da empresa;
Desrespeito, ofensa ou agressão física e verbal: seja em cliente ou colaborador, esse tipo de coisa é inadmissível
4. Uso indevido de recursos da empresa: utilizar o telefone ou e-mail da empresa para fins pessoais, utilizar o nome da empresa para obter lucros, entre outros exemplos
5. Falsificação de documentação, dados pessoais ou atestado: no caso de descoberta, é

algo inaceitável

6. Trabalho alcoolizado: nem fora do trabalho e nem antes de ir para ele. Na presença de funcionário alcoolizado, a demissão está liberada.

Direitos perdidos na demissão por justa causa

Os direitos abaixo são perdidos caso o funcionário seja demitido por justa causa:

- Seguro-desemprego
- Férias proporcionais
- Uma parte das férias
- 13º salário
- Saque do FGTS
- Multa de 40% sobre o FGTS
- Aviso prévio

Tudo vai depender das regras de cada empresa, mas, no geral, os itens acima são perdidos nesse tipo de processo. Entretanto, o FGTS não será perdido, e sim retido até que o funcionário trabalhe para uma nova empresa e seja desligado sem justa causa.

Direitos mantidos na demissão por justa causa

Poucas são as **verbas trabalhistas** imutáveis. Alguns direitos ficam mantidos. Entre eles:

- Salário mensal
- Salários atrasados
- Férias vencidas, com acréscimo de um terço
- Valor das horas extras realizadas
- Adicionais noturno, de insalubridade ou periculosidade, se for o caso
- Outros benefícios previstos em contrato aquém da legislação
- Descanso semanal remunerado

O principal ponto é que o funcionário tem direito de receber seu salário referente aos dias trabalhados. Então, mesmo na demissão por justa causa, ele deve receber por aqueles dias. Isso é previsto em lei.

Em suma, a demissão por justa causa é prevista em lei, uma vez que ela corresponde a uma violação legal, e não a apenas um empregador desistindo de seu funcionário por qualquer

outro motivo.

Agora que você conheceu mais sobre a **dispensa por justa causa**, saiba que a BVA possui muitas outras informações sobre o papel jurídico nas empresas. Quer conhecer mais? [Entre em contato para mais informações.](#)