

Checklist: recebi justa causa — o que verificar

Receber uma justa causa é a penalidade mais severa da legislação trabalhista: ela retira do trabalhador o aviso prévio, o 13º salário e as férias proporcionais, a multa de 40% do FGTS, o saque do fundo e o seguro-desemprego. Justamente por isso, os tribunais cobram do empregador prova firme e punição proporcional à falta. Este checklist serve para você organizar os fatos antes de procurar orientação — não substitui a análise do seu caso, mas ajuda a enxergar onde a punição costuma não se sustentar.

1. A empresa respeitou a gradação?

Como regra, a punição disciplinar sobe por degraus: advertência, suspensão e, apenas no limite, a dispensa por justa causa. Faltas muito graves podem justificar a dispensa imediata, e pular etapas sem uma falta que justifique o salto é um dos pontos que os tribunais examinam.

- ☐ Você já havia recebido alguma advertência escrita antes?
- ☐ Já havia sido suspenso alguma vez?
- ☐ A falta apontada agora é da mesma natureza de alguma anterior?
- ☐ Se o seu histórico estava limpo, a empresa explicou por que aplicou direto a pena máxima?

2. A punição veio na hora certa?

A reação do empregador precisa ser imediata. Quando a empresa sabe do fato e demora a punir, entende-se que perdoou — é o chamado perdão tácito.

- ☐ Quanto tempo passou entre o fato e a comunicação da justa causa?
- ☐ A empresa continuou exigindo suas tarefas normalmente nesse intervalo?
- ☐ Houve alguma promoção, elogio ou mudança de função depois do fato?

3. Você já tinha sido punido pelo mesmo fato?

O mesmo fato não pode gerar duas punições. Se você já havia recebido advertência ou suspensão por aquilo, a justa causa posterior pelo mesmo motivo tende a cair.

- ☐ Houve advertência ou suspensão anterior pelo mesmo episódio?
- ☐ A justa causa menciona fatos antigos, já punidos ou já tolerados?

4. A falta apontada é realmente grave?

A justa causa exige falta grave o bastante para romper a confiança da relação de trabalho. Descuido, erro pontual ou comportamento que a empresa tolerava não costumam alcançar esse patamar.

- ☐ A conduta era tolerada no ambiente de trabalho, ou outros faziam o mesmo?
- ☐ Havia norma interna escrita proibindo aquilo, e você tinha ciência dela?
- ☐ A empresa aplicou a mesma pena a outros empregados em situação parecida?

5. Quem tem que provar é a empresa

Este é o ponto que mais gera confusão. Não cabe a você provar que não fez: cabe à empresa provar que você fez, e que a falta era grave. A justa causa é fato alegado pelo empregador, e o ônus de prová-lo é de quem alega.

- ☐ A empresa entregou por escrito o motivo da dispensa?
- ☐ Existem testemunhas, imagens, registros ou documentos que sustentem a versão dela?
- ☐ A versão apresentada na dispensa mudou depois?

6. Reúna o que você tem

A análise depende de prova. Antes de qualquer conversa técnica, junte o que estiver ao seu alcance.

- ☐ Carteira de trabalho e contrato
- ☐ Contracheques dos últimos meses
- ☐ Termo de rescisão, se recebeu
- ☐ Advertências e suspensões anteriores, se houver
- ☐ Comunicação da dispensa e qualquer documento assinado
- ☐ Mensagens, e-mails ou registros ligados ao episódio
- ☐ Nomes de colegas que presenciaram os fatos

7. O que muda se a justa causa cair

A reversão não recontrata: o que muda é o acerto. A dispensa passa a produzir os efeitos de uma dispensa sem justa causa.

- ☐ Saldo de salário e aviso prévio
- ☐ 13º salário proporcional
- ☐ Férias proporcionais, com o terço constitucional
- ☐ FGTS com a multa de 40%
- ☐ Guias para o saque do FGTS e para o seguro-desemprego

Como ler o resultado

Os blocos 1 (gradação), 3 (dupla punição) e 5 (prova) são pontos que costumam pesar na análise da justa causa. Se você respondeu "não houve advertência anterior" no bloco 1, ou "a empresa não tem como provar" no bloco 5, esses são os pontos a levar primeiro a um advogado.

Vale um alerta honesto: nenhum checklist decide um caso. A mesma conduta pode sustentar a justa causa numa empresa e não sustentar em outra, dependendo da prova, da norma interna e do histórico. O que este material faz é organizar as perguntas certas.

Um caso recente ilustra o peso da gradação: o Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região manteve, por unanimidade, a reversão de uma justa causa aplicada sem que houvesse qualquer advertência ou suspensão anterior no histórico do empregado.

Base legal

- ☐ CLT, art. 482 — hipóteses de justa causa
- ☐ CLT, art. 818, I e II — ônus da prova de quem alega o fato
- ☐ CLT, art. 477 — verbas rescisórias e prazo de pagamento
- ☐ Lei nº 8.036/1990 — FGTS e multa rescisória

- ☐ Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, 2ª Turma, Recurso Ordinário Sumaríssimo n. 0001646-83.2025.5.18.0053, Relatora Desembargadora Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque, por unanimidade, notícia institucional do TRT-18 de 5 ago. 2026