



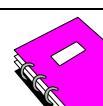
Legislação



Consultoria



Assessoria



Informativos



Treinamento



Auditoria



Pesquisa



Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 075

19/09/2025

Sumário:

- DISPENSA POR JUSTA CAUSA - CASO DE CONDENAÇÃO CRIMINAL
- PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO - MUITO ALÉM DA LEI DE COTAS
- LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL - GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS



DISPENSA POR JUSTA CAUSA CASO DE CONDENAÇÃO CRIMINAL

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 482, alínea "d", prevê a possibilidade de dispensa por justa causa do empregado em razão de condenação criminal. Contudo, essa medida extrema só pode ser adotada quando determinados requisitos forem cumpridos. É fundamental que empregadores e empregados compreendam esses pontos, para que não haja interpretações equivocadas ou decisões precipitadas.

Sentença definitiva - A importância do trânsito em julgado

Para que a empresa possa aplicar a justa causa, é indispensável que a condenação criminal já tenha transitado em julgado — ou seja, que não haja mais possibilidade de recursos. Enquanto o processo estiver em andamento, mesmo com denúncias ou sentenças ainda sujeitas a recurso, o contrato de trabalho deve permanecer válido.

Exemplo prático: imagine que um colaborador seja acusado de envolvimento em um furto. Mesmo que haja uma sentença condenatória em primeira instância, se ainda couber recurso, a empresa não pode dispensá-lo por justa causa. Só após o trânsito em julgado (quando não restar mais chance de recurso) a justa causa poderá ser considerada.

Suspensão da pena - O papel do "sursis"

Outro requisito essencial é que a condenação não esteja suspensa. A suspensão condicional da pena, conhecida como sursis, permite ao condenado cumprir determinadas condições sem precisar ser preso. Nesse caso, o empregado continua apto a comparecer ao trabalho, e portanto a empresa não pode alegar impossibilidade física de prestação de serviços para justificar a justa causa.

Exemplo prático: se um trabalhador é condenado a dois anos de prisão, mas recebe o benefício do sursis, ele não precisará cumprir a pena em regime fechado. Isso significa que ele ainda pode continuar comparecendo à empresa normalmente, impossibilitando a dispensa por justa causa com base nesse fundamento.

Motivo da justa causa - A impossibilidade de trabalhar

O fundamento central da dispensa por justa causa nessa hipótese é a impossibilidade física do trabalhador de cumprir suas obrigações contratuais. Se a condenação exige o cumprimento da pena em regime fechado (sem sursis), o empregado não poderá comparecer ao trabalho. Nesse cenário, não há como manter o vínculo empregatício.

Exemplo prático: um motorista de transporte coletivo condenado definitivamente a cumprir pena em regime fechado estará impedido de comparecer ao serviço. A empresa, diante dessa impossibilidade, pode aplicar a justa causa com base na CLT.

Comprovação da condenação - Garantia jurídica para a empresa

Para aplicar corretamente a justa causa, a empresa deve comprovar a condição exigida pela lei. A forma mais segura é solicitar a certidão judicial que confirme o trânsito em julgado da sentença. Isso evita riscos de questionamentos na Justiça do Trabalho, já que a dispensa precisa estar bem documentada.

Exemplo prático: um gestor de RH, ao tomar ciência da condenação de um colaborador, deve solicitar à Justiça uma certidão ou documento equivalente comprovando que a decisão é definitiva e que não houve concessão do sursis. Somente após essa confirmação é possível formalizar a justa causa.

Considerações finais

A dispensa por justa causa em razão de condenação criminal deve ser aplicada com cautela e responsabilidade, sempre observando os requisitos legais: sentença transitada em julgado e ausência de suspensão da pena. Dessa forma, o empregador age dentro da legalidade, evitando riscos trabalhistas e garantindo a segurança jurídica da decisão.



PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO MUITO ALÉM DA LEI DE COTAS

A participação das pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho representa um avanço na construção de uma sociedade mais justa e diversa. A chamada Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91) foi criada para garantir que empresas de médio e grande porte cumpram seu papel social. No entanto, mais do que uma obrigação legal, trata-se de uma oportunidade para que as organizações desenvolvam uma cultura verdadeiramente inclusiva.

A base jurídica da inclusão

A Lei nº 8.213/91 determina que empresas com mais de 100 colaboradores reservem parte de suas vagas para pessoas com deficiência. A proporção varia de acordo com o número de funcionários: de 2% a 5%.

Exemplo prático:

Uma empresa com 250 empregados deve contratar pelo menos 5% do seu quadro de PcD, ou seja, 13 funcionários.

Já uma organização com 120 colaboradores deve manter 2% de PcD, o que equivale a 3 trabalhadores.

Essa regra estabelece um ponto de partida. Porém, se ficar restrita ao cumprimento formal, a inclusão corre o risco de se tornar superficial.

Recrutamento que gera oportunidades reais

Um processo seletivo acessível é o primeiro passo para abrir espaço de forma justa. Isso significa adotar práticas que permitam a participação efetiva de candidatos com deficiência.

Exemplo prático: disponibilizar editais de vagas em formatos acessíveis (como áudio ou letras ampliadas), garantir rampas e elevadores para entrevistas presenciais ou utilizar plataformas digitais compatíveis com leitores de tela.

Dessa forma, o acesso não é apenas formal, mas concreto.

Capacitação e sensibilização interna

Para que a inclusão seja autêntica, é necessário que líderes e equipes recebam treinamento sobre como interagir, acolher e respeitar a diversidade.

Exemplo prático: realizar workshops sobre o uso básico de Libras (Língua Brasileira de Sinais), promover palestras sobre preconceito inconsciente e estimular debates sobre acessibilidade no dia a dia.

Essas ações reduzem barreiras atitudinais e aumentam a integração.

Adaptações razoáveis e suporte no trabalho

Garantir condições adequadas é essencial para a igualdade de oportunidades. Isso inclui ajustes físicos, tecnológicos e organizacionais.

Exemplo prático: instalar softwares de leitura de tela para deficientes visuais, adequar a altura de mesas e equipamentos para cadeirantes ou oferecer intérprete de Libras em reuniões.

Essas medidas não são "favores", mas direitos que asseguram produtividade e equidade.

Crescimento e reconhecimento profissional

Outro ponto fundamental é garantir que pessoas com deficiência tenham planos de carreira e salários equiparados aos dos demais colaboradores.

Exemplo prático: ao abrir uma vaga de liderança, a empresa deve considerar o profissional com deficiência de forma igualitária, analisando sua competência e desempenho, e não limitando seu crescimento pela condição física ou sensorial.

Isso reforça o valor da meritocracia justa e inclusiva.

Construindo uma cultura de pertencimento

A verdadeira inclusão não está apenas em "cumprir a cota", mas em construir um ambiente no qual todos se sintam parte da empresa.

Exemplo prático: criar campanhas internas valorizando histórias de superação e conquistas de colaboradores PCD, estimular grupos de afinidade e incluir a pauta da acessibilidade no planejamento estratégico da organização.

Esse tipo de ação reforça o sentimento de pertencimento e respeito.

Barreiras e caminhos para superá-las

Apesar dos avanços, ainda existem desafios:

Comunicação: empresas precisam ampliar o uso de Libras, legendas e ferramentas visuais.

Preparo: gestores e colegas muitas vezes não sabem como lidar com as diferenças, o que pode gerar desconforto.

Reconhecimento: PCD devem ser vistos como profissionais competentes, capazes de agregar valor com novas perspectivas.

Superar esses obstáculos exige esforço contínuo, mas o retorno é significativo: equipes mais diversas, inovadoras e engajadas.

Conclusão

A inclusão de pessoas com deficiência vai além da legislação. É uma oportunidade de crescimento humano e organizacional. Empresas que investem em processos acessíveis, adaptações adequadas, capacitação interna e valorização profissional não apenas cumprem a lei, mas constroem um ambiente de trabalho mais justo, diverso e inovador.



LIDERANÇA TRANSFORMACIONAL GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

A liderança transformacional é um estilo que ultrapassa os métodos tradicionais de comando e controle, pois coloca o desenvolvimento humano no centro da estratégia. Mais do que supervisionar tarefas, o líder inspira, motiva e promove uma visão de futuro compartilhada. Essa abordagem impacta diretamente na gestão de pessoas, aumentando engajamento, produtividade e fortalecendo a cultura organizacional.

Visão que motiva e engaja

Um líder transformacional consegue articular uma visão inspiradora, que dá propósito ao trabalho do colaborador. Quando um profissional entende que seu papel está conectado ao sucesso da organização, sua motivação cresce naturalmente.

Exemplo prático: Uma empresa de tecnologia pode compartilhar com seus colaboradores que a meta não é apenas vender softwares, mas sim facilitar a vida de milhares de pessoas por meio de soluções inovadoras. Esse propósito mobiliza mais do que apenas o cumprimento de metas numéricas.

Crescimento além dos limites

A liderança transformacional estimula o desenvolvimento pessoal e profissional de cada membro da equipe. Isso significa investir em treinamentos, incentivar novas competências e desafiar colaboradores a superarem barreiras.

Exemplo prático: A PwC Portugal aplicou práticas transformacionais ao investir em capacitação contínua de seus consultores, permitindo que eles desenvolvessem não apenas competências técnicas, mas também habilidades de liderança, comunicação e inovação.

Inovação como caminho natural

Quando há confiança, autonomia e abertura para ideias, a inovação deixa de ser um desafio e se torna um comportamento natural da equipe. Líderes transformacionais sabem que permitir a experimentação é essencial para enfrentar mudanças.

Exemplo prático: Uma indústria que estimula seus engenheiros a testar novos processos de produção, mesmo correndo riscos controlados, terá mais chances de criar soluções diferenciadas e manter vantagem competitiva.

Conexão humana no trabalho

Mais do que resultados, o líder transformacional cria vínculos emocionais com sua equipe. Isso ocorre por meio da comunicação transparente, do exemplo diário e da coerência entre discurso e prática.

Exemplo prático: Um gestor que compartilha conquistas, assume erros e reconhece esforços individuais gera confiança e pertencimento, fazendo com que os colaboradores se sintam parte real do sucesso coletivo.

Colaboração como valor central

A gestão de pessoas sob a ótica transformacional promove um ambiente colaborativo, onde as experiências e os conhecimentos são trocados livremente. Essa cultura fortalece o grupo e cria soluções mais completas.

Exemplo prático: Em reuniões de brainstorming, quando todos são encorajados a contribuir - desde estagiários até gerentes - surgem ideias mais criativas e práticas do que aquelas pensadas apenas pela liderança.

Resultados sustentáveis a longo prazo

O impacto da liderança transformacional vai além do curto prazo. Ela garante desenvolvimento contínuo, produtividade elevada e uma cultura forte e coerente com os valores organizacionais.

Crescimento Sustentável: Pessoas capacitadas e motivadas impulsionam a longevidade da organização em mercados competitivos.

Produtividade e Eficiência: Um time inspirado e empoderado alcança resultados acima da média.

Cultura Organizacional Sólida: O alinhamento entre valores pessoais e organizacionais gera engajamento genuíno e retenção de talentos.

Conclusão

Adotar a liderança transformacional é uma escolha estratégica que coloca as pessoas como principal motor de crescimento. Mais do que um estilo de gestão, é um modelo que inspira, conecta e transforma equipes em comunidades produtivas e inovadoras.