



**SILVA CASTRO
FRANCO PIN**
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

INFORMATIVO 10 / 2025
DEMISSÃO COM JUSTA CAUSA POR JOGOS DE AZAR

0 De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde 1943, há o seguinte.

“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: (...) l) prática constante de jogos de azar.”

0.1 Nas últimas semanas, houve ampla divulgação de sentença paulista sobre o assunto acima no processo 1000272-34.2024.5.02.0202. Nele a reclamante buscava anular a justa causa na sua demissão. Abaixo estão trechos de interesse geral, com decisão final contra a trabalhadora.

“A parte autora pleiteia a nulidade da dispensa por justa causa, alegando que não cometeu qualquer falta que convalidasse a dispensa arbitrária. A ré [indústria de embalagens] sustenta que a autora fora dispensada por justa causa por mau procedimento tendo em vista que jogava de forma reiterada jogos de azar na ré, já tendo sido advertida e suspensa anteriormente. (...). Antes de entrar na análise se houve falta grave, é importante ressaltar os princípios que devem pautar a utilização da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, quais sejam: gravidade, atualidade, imediatidade e proporcionalidade entre a falta e a punição. Os dois primeiros princípios se completam e se confundem, posto que o motivo que justifica a rescisão deve ser contemporâneo e a medida, imediata ao motivo que lhe deu amparo. Assim, o empregador, ciente da falta grave, não pode alegá-la para rescisão meses depois. A justa causa deve ser atual para justificar a despedida. Uma falta conhecida e não punida é falta perdoadada. (...) Deve existir uma proporcionalidade entre o

ato faltoso e sua punição, aplicando o empregador as penas menos severas para as infrações mais leve se reservando o despedimento para as mais graves.

A preposta da ré afirmou que a autora praticava jogos de azar durante o trabalho. Declarou que inicialmente ouviram tal informação dos outros colaboradores da empresa que disseram que a autora estava convidando estes outros colaboradores para participar dos referidos jogos. Ademais, já haviam verificado uma queda do rendimento da autora depois do retorno da licença maternidade. A preposta informou, ainda, que foi feita uma investigação olhando as redes sociais da autora sendo que se constatou postagens em horário de trabalho. Afirma que quando da dispensa da autora lhe foi informado o motivo de sua dispensa. Por fim, afirmou que no momento da dispensa a autora confessou que jogava durante o horário de trabalho. A testemunha da ré, Sra. Eliana afirmou que a autora por diversas vezes a autora mostrava e convidava para participar dos jogos online. Disse que não era permitido o uso de celular no trabalho sendo que foi aberta exceção para a autora em razão da mesma ter retornado de licença maternidade e necessitar caso fosse necessários em razão de seu bebê. Tendo em vista os depoimentos colhidos entendo que restou comprovado a ciência da autora quanto a proibição de praticar jogos durante o labor na empresa configurando, assim, motivo suficiente para a dispensa por justa causa.

Ante o exposto, julgo a pretensão IMPROCEDENTE, mantendo a demissão com justa causa.”

0.3 Abaixo estão nossos principais comentários.

1 Primeiro - O tema de “jogos de azar no ambiente de trabalho” voltou a ser comentado em razão do recente crescimento de jogos do tipo com o telefone celular.

2 Segundo - O tema acaba sendo ainda mais relevante para escolas, vez que nelas os alunos são proibidos de usar os aparelhos durante aulas e intervalos, conforme lei 15.100\2025 (nosso informativo 2\2025).

3 Terceiro - Historicamente, indivíduos sozinhos não conseguiam praticar jogos de azar, mas agora é possível mediante internet. Isto dificulta a fiscalização pelo empregador.

4 Quarto - Por vezes, é difícil detectar se uma atividade online é jogo de azar ou jogo de outro tipo. Alguns até entendem que “jogos de aposta” (como “bets”) não são “jogos de azar”, vez que apenas no último caso o resultado é aleatório. De toda maneira, em qualquer caso, pode haver prejuízo ao ritmo de trabalhos e tarefas do empregado, viabilizando enquadramento em outras previsões legais.

“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;

(...)

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

(...)

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;”

5 Quinto - Assim como nos casos de vícios em substâncias (alcoolismo etc.), a adicção a jogos de azar pode, em algumas circunstâncias, ser considerada patologia.

6 Sexto - Como de costume, a prevenção de vários problemas perpassa por boa comunicação prévia. Neste sentido,

por exemplo, normas claras sobre uso de internet e\ou aparelhos no ambiente de trabalho.

7 Sétimo - Normalmente pode-se exigir retidão de conduta maior por parte de professores, vez que os mestres devem ter postura especialmente digna diante dos alunos.

8 Oitavo - No que diz respeito a “jogos”, entendemos que a proibição para uns trabalhadores deve existir para os demais, sem discriminações.

9 Nono - Assim como se espera dos professores nível mais alto que da média das pessoas, também se espera do ambiente acadêmico mais sobriedade do que da rua ou do comércio em geral. Daí a possibilidade de supressão de atividades que, mesmo indiretamente, poderiam contaminar moralmente a inocência das crianças. Neste sentido, é o espírito das leis.

Estatuto da Criança e Adolescente - *“Art. 80. Os responsáveis por estabelecimentos que explorem comercialmente bilhar, sinuca ou congênere ou por casas de jogos, assim entendidas as que realizem apostas, ainda que eventualmente, cuidarão para que não seja permitida a entrada e a permanência de crianças e adolescentes no local, afixando aviso para orientação do público.”*

Lei das Bets (14.790\2023) - *“Art. 26. É vedada a participação, direta ou indireta, inclusive por interposta pessoa, na condição de apostador, de: I - menor de 18 (dezoito) anos de idade;”*

10 Décimo - Como sempre nos casos de demissão **com justa causa**, o empregado tem o direito de previamente apresentar sua defesa, não sendo penalizado de maneira sumária; tudo deve ser proporcional.

Para o que mais for preciso, estamos sempre à disposição.

Brasília, 6 de fevereiro de 2025.

Henrique de Mello Franco
OAB/DF 23.016

Valério A. M. de Castro
OAB-DF 13.398