

VICTOR BISPO DE OLIVEIRA

**JUSTA CAUSA, DIREITO DE AMBAS AS PARTES DA
RELAÇÃO DE EMPREGO.**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA – COGEAE/SP

SÃO PAULO

2014

VICTOR BISPO DE OLIVEIRA

**JUSTA CAUSA, DIREITO DE AMBAS AS PARTES DA
RELAÇÃO DE EMPREGO.**

Monografia apresentada à banca Examinadora da PUC-COGAE/SP, como exigência para obtenção do grau de especialização em Direito do Trabalho, sob orientação da Professora Ma. Iratelma Cristiane Martins Mendes.

SÃO PAULO

2014

VICTOR BISPO DE OLIVEIRA

**JUSTA CAUSA, DIREITO DE AMBAS AS PARTES DA
RELAÇÃO DE EMPREGO.**

Monografia apresentada à banca Examinadora da PUC-COGAE/SP, como exigência para obtenção do grau de especialização em Direito do Trabalho, sob orientação da Professora Ma. Iratelma Cristiane Martins Mendes.

DATA DA APROVAÇÃO: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA:

PROF. DR.

PROF. DR.

PROF. DR.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha família, minha mãe e amiga Vera Lúcia Bispo da Silva, meu pai e amigo Euclides Gois de Oliveira, que desde meu nascimento me amaram e confiaram em mim incondicionalmente colocando aos meus olhos a arte do bom e do justo, mostrando um meio diferente de encarar a sociedade, a realidade e um meio de conseguir a felicidade real e poder, de fato, contribuir para com uma sociedade mais igualitária, justa e social.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho não poderia ser concluído sem a ajuda de diversas pessoas às quais presto minha homenagem:

Agradeço primeiramente ao bom Deus pela dádiva da vida e da evolução pela caridade para com meus próximos fazendo de mim um instrumento de sua vontade.

Agradeço aos professores que compartilharam seu conhecimento e clarearam os meus no árduo e laborioso caminho para com o Direito.

Ainda agradeço à minha Digníssima Orientadora Professora Mestra Iratelma Cristiane Martins Mendes, por me mostrar que a especialização no Direito do Trabalho poderia ser prazerosa, bem como me elucidar o rumo a ser tomado durante o desenvolvimento deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos os meus amigos, aqueles que estão comigo até hoje, por fazer o trilhar desta longa jornada mais suave, alegre e inesquecível acontecimento em minha vida.

EPÍGRAFE

“APRENDI O SILÊNCIO COM OS FALADORES, A TOLERÂNCIA COM OS INTOLERANTES, A BONDADE COM OS MALDOSOS; E, POR ESTRANHO QUE PAREÇA, SOU GRATO A ESSES PROFESSORES”.

KHALIL GIBRAN

RESUMO

Esta monografia trata de um trabalho investigativo acerca dos pressupostos que consolidam a aplicação da justa causa por ambas às partes da relação de emprego, assim como o respectivo respaldo legal, doutrinário e jurisprudencial.

Nesta tarefa árdua será necessário discutir o tema em quatro blocos de estudos distintos. O primeiro, introdutório, discorrerá brevemente sobre o Poder Disciplinar do empregador, bem como os meios e os métodos de punições que podem ser aplicadas na relação de emprego. O segundo e terceiro, versará sobre à justa causa do empregador e empregado, conceito, sistemas e caracterização doutrinária e normativa.

O quarto tratará da possibilidade de rescisão por ambas as partes da relação de emprego, versando sobre a sua caracterização, possibilidade e efeitos para as partes da relação de emprego.

Por fim, ao final serão apresentadas as considerações que encerram a discussão do tema aqui tratado.

Palavra-Chave: Justa causa, rescisão e término da relação de emprego.

ABSTRACT

This monograph is an investigative work about the assumptions that consolidate the application of just cause by both parties of the employment relationship, as well as its legal support, doctrinal and jurisprudential.

This arduous task will need to discuss the issue in blocks of four separate studies. The first, introductory, will speak briefly about the Disciplinary Power of the employer as well as the means and methods of punishments that can be applied in the employment relationship. The second and third will focus on the just cause of the employer and employee, concept, systems and doctrinal and normative characterization.

The fourth will deal with the possibility of termination by both parties of the employment relationship, dealing with the characterization, and possible effects on the parties to the employment relationship.

Finally, at the end of the considerations that enclose the discussion of the topic discussed here will be presented.

Keyword: Just cause, termination and ending of employment.

Sumário

1. INTRODUÇÃO	10
2. PODER DISCIPLINAR.....	11
2.1. Natureza Jurídica.....	11
3. PUNIÇÕES.....	15
3.1 Advertência.....	16
3.2 Suspensão.....	17
3.3 Multa.....	17
3.4 Justa Causa.....	18
4. DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA	19
4.1 Terminologia.....	20
4.2. Conceito.....	21
4.3. Sistema Legislativo.....	22
4.4. Tipificação da justa causa pelo empregador.....	23
4.5. Elementos.....	25
4.6 Forma de comunicação da dispensa e ônus da prova.....	32
4.7 Hipóteses de justa causa.....	33
5. DISPENSA INDIRETA	59
5.1 Terminologia.....	59
5.2 Conceito.....	60
5.3 Elementos.....	61
5.4 Hipóteses de justa causa do empregador.....	65
5.5 Dispensa indireta e possibilidade de permanência no serviço.....	76
6) CULPA RECÍPROCA	78
7) CONCLUSÃO	80
8) REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA	82

1. INTRODUÇÃO

Empregador e empregado são partes da relação de emprego que por intermédio de um contrato de trabalho se unem com o compromisso de obrigações mútuas, basicamente por parte do empregado, temos a prestação dos serviços e pelo empregador, a remuneração dos serviços contratados.

No desenrolar do vínculo empregatício, cada uma das partes pode cometer algum ato faltoso que quebre a confiança existente nesta relação, tornando impossível a manutenção da relação existente.

São inúmeros os motivos que a lei atribui às partes da relação de emprego o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa.

Por essa razão, é necessário possuir amplo conhecimento acerca do texto legal e a interpretação das normas que regulamentam a extinção do contrato de trabalho por justa causa, buscando a melhor aplicação do dispositivo legal em cada caso concreto.

Desse modo, a presente monografia tem como objetivo analisar os dispositivos legais e o entendimento jurisprudencial na aplicação da conduta do empregador e do empregado que comete falta grave no desenrolar do contrato de trabalho entabulado entre as partes.

2. PODER DISCIPLINAR

O poder disciplinar é um dos aspectos do poder de direção do empregador, junto com o poder de organização e o poder de controle¹.

Entre os aspectos do poder diretivo do empregador, o poder disciplinar merece o destaque desta obra, uma vez que vamos tratar da rescisão do vínculo empregatício.

De acordo com o poder disciplinar, é facultado ao empregador aplicar sanções ao seu empregado quando este não observar as ordens e regras impostas à atividade desempenhada, culminando no descumprimento do contrato de trabalho, de forma que abale a relação existente entre eles.

2.1. Natureza Jurídica

Primeiramente, cumpre salientar que existiram muitas discussões acerca do poder disciplinar do empregador.

Dentre essas discussões, podemos citar o surgimento de teorias que desassociaram o poder disciplinar do empregador do Direito do Trabalho. Dentre elas, podemos citar a teoria penalista, civilista e administrativista².

Por outro lado, surgiram diversas teorias que propõem que o poder disciplinar do empregador é um poder típico do Direito do Trabalho e não de

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao direito do trabalho. – 27. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 2001, p. 204.

² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.299.

outras áreas. Podemos citar a teoria da instituição, teoria potestativa, teoria da propriedade e a teoria contratualista³.

a) Teoria Penalista

Essa teoria defende que o poder disciplinar se identifica com o poder punitivo do Estado contra o criminoso. Entretanto, existem enormes diferenças, tais como a coercibilidade da pena estatal e a discricionariedade da punição do empregador; a função social da pena e a função da punição disciplinar.

Além do mais, é de conhecimento de todos que o trabalhador que comete algum ato faltoso não deve ser comparado com um criminoso.

b) Teoria Civilista

Por esta teoria, as punições disciplinares muito se assemelham com as penas civis, aquelas previstas contratualmente como meio de garantia do ajuste entabulado entre as partes.

Ocorre que muitas vezes a relação de emprego se formula de modo tácito, sem contrato de trabalho, sendo que ausência do contrato de trabalho não desautoriza o empregador a aplicar punições ao seu empregado, uma vez que tal poder decorre da lei, enquanto as penas civis necessitam de previsão contratual.

c) Teoria Administrativista

Essa teoria defende que o poder disciplinar é dotado de uma supremacia especial, distinta da soberania do Estado, mas similar a esta, pois é vista como meio de regulamentar as vontades das partes com base no interesse público.

³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1044 e 1045.

Essa teoria não deve ser levada em consideração, ao passo que o poder disciplinar é discricionário e objetiva o interesse da relação de emprego existente entre as partes e não esta com a sociedade.

d) Teoria da Instituição

Por essa teoria, temos a empresa como atividade organizada e hierarquizada, na qual o empregado está inserido sobre o poder do empregador que tem o objetivo de perpetuar a atividade empresarial.

Aqui podemos constatar que existe uma posição de supremacia do empregador e uma posição de submissão do empregado. O empregador defende os interesses da instituição, enquanto ao empregado cabe o dever de obediência.

Para tanto, o empregador se utiliza de meios sancionadores para manter a ordem empresarial.

e) Teoria Potestativa

Nesta teoria o poder disciplinar é visto como um poder potestativo, no sentido de que o empregador o exerce unilateralmente o poder de gestão empresarial, sem a anuência do empregado.

f) Teoria da Propriedade

Esta teoria defende que o empregador é o titular do empreendimento empresarial, aquele que fez investimentos nos meios de produção e por isso teria o poder de disciplinar o trabalho prestado pelos empregados.

Assim, como o empregador é o dono do negócio, daí que surge o poder disciplinar.

g) Teoria do Contrato de Trabalho

Por essa corrente, o poder disciplinar encontra respaldo no contrato de trabalho entabulado entre as partes da relação de emprego.

O fundamento do poder disciplinar seria de ordem jurídica, pois é através do contrato de trabalho que o empregado se submete ao empregador, estando juridicamente subordinado.

A nosso ver, essa teoria é a mais adequada, pois é através do vínculo de natureza contratual, com a manifestação de vontade das partes, que temos origem ao vínculo empregatício, estabelecendo obrigações e direitos mútuos as partes.

3. PUNIÇÕES

No Direito do Trabalho são três os tipos de punições que a ordem jurídica brasileira acata: advertência, suspensão e ruptura da relação de emprego por justa causa⁴.

Cumprе salientar que pelo sistema jurídico trabalhista, as penalidades acima apontadas podem ser aplicadas pelo empregador sem a interveniência de fatores internos ou externos a atividade empresarial, salvo se houver alguma formalidade prevista, por exemplo, em regulamento empresarial, norma coletiva ou regra autônoma.

Como lecionam Sérgio Pinto Martins⁵, Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁶ e Vólia Bomfim Cassar⁷ não é necessário que haja gradação nas punições do empregado. Desse modo, o empregado poderá ser dispensado diretamente, sem ter sido advertido ou suspenso, mas o ato faltoso tem que ser realmente grave.

Cumprе salientar que o empregador só estará obrigado a seguir uma gradação, advertência, suspensão e depois justa causa, se houver norma coletiva ou previsão no regulamento interno da empresa.

O poder disciplinar do empregador deve ser pautado na boa-fé, pois o uso indevido do poder de punição, por parte do empregador, em desacordo com sua finalidade pedagógica poderá implicar em excesso ou abuso de poder.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1277.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.200.

⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.301.

⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p.1046.

Por fim, caso o empregador puna o empregado com excesso ou abuso de poder, o Poder Judiciário poderá declarar que o poder disciplinar foi exercido arbitrariamente ou ilicitamente. Entende-se, que a atuação do Poder Judiciário se limita a declaração de validade da punição aplicada pelo empregador, em momento algum o Poder Judiciário poderá substituí-la, graduá-la ou diminuí-la.

3.1 Advertência

A advertência é o ato pelo qual o empregador avisa ao empregado para que ele tome conhecimento do seu comportamento ilícito e das futuras implicações que podem surgir em caso de reiteração do ato faltoso⁸.

Essa pena também pode ser chamada de repreensão, admoestação e censura.

A pena em questão surge como a mais leve e pode ser aplicada de forma verbal ou escrita. Cabe lembrar que a advertência não está prevista na CLT, contudo, este fato não a torna irregular, pois é ínsita do poder disciplinar⁹.

É aconselhável que o empregador a faça por escrito, devendo o empregado assinar o instrumento de ciência da punição, que serve como prova do seu comportamento faltoso. Por outro lado, caso haja recusa do empregado em assinar o referido documento, deverá o empregador se utilizar de testemunhas para comprovar que o empregado foi repreendido e se recusou a assinar a comunicação de advertência.

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 717 e 718.

⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.200.

3.2 Suspensão

Entre as penas mencionadas acima, a suspensão surge como a segunda mais severa que poderá ser aplicada pelo empregador quando o empregado praticar faltas mais graves¹⁰.

Ao contrário da advertência, essa penalidade encontra respaldo na CLT, que a menciona em seu art. 474. Por este artigo, a suspensão não poderá ser superior a 30 dias, sob pena de rompimento do contrato sem justa causa, ou seja, como se fosse uma dispensa imotivada¹¹.

Na prática é difícil vermos a aplicação de suspensão pelo prazo máximo de 30 dias e é comumente utilizada como meio gradativo de punição em atenção ao caráter pedagógico da penalidade.

Se a pena em questão for aplicada, o contrato de trabalho está suspenso, ou seja, o empregado não recebe o salário.

3.3 Multa

A multa, pena pecuniária, é vedada no Direito do Trabalho, por afrontar diretamente os princípios da intangibilidade e irredutibilidade salarial, bem como o art. 462 da CLT e o inciso VI do art. 7º da Constituição Federal¹².

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 718.

¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.200.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 720.

3.4 Justa Causa

A Justa causa é a penalidade disciplinar mais severa aplicada pelo empregador ao empregado, extinguindo o contrato de trabalho entabulado entre empregador e empregado¹³.

Esse tipo de modalidade só deve ser aplicado em casos extremos, quando o empregado praticar um ato faltoso que torne insustentável a manutenção da relação de emprego ou quando a lei autorizar a extinção¹⁴.

Esse tipo de pena autoriza o descumprimento do princípio da continuidade da relação de emprego, bem como obsta o recebimento, por parte do empregado, das verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rescisão contratual.

Nos próximos capítulos iremos estudar minuciosamente a penalidade de justa causa, pelo empregador e empregado.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 720.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.356.

4. DISPENSA DO EMPREGADO POR JUSTA CAUSA

Nas lições de Nei Frederico Cano Martins e Marcelo José Ladeira Mauad¹⁵:
“a dispensa com justa causa é, naturalmente, aquela em que o empregado cometeu algum deslize que lhe retire o direito às verbas indenizatórias antes referidas, que também costumam ser denominadas verbas rescisórias, ou resilitórias, reparatórias etc”.

Sérgio Pinto Martins¹⁶ define justa causa como *“o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício”.*

Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹⁷ nos diz que *“a dispensa com justa causa ocorre quando o empregador decide pelo término do vínculo de emprego, por meio do exercício de seu poder disciplinar, tendo em vista falta disciplinar praticada pelo empregado”.*

Valentin Carrion¹⁸ afirma que justa causa é o *“efeito emanado de ato do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais)”.*

Pelas definições acima, dispensa por justa causa seria o ato pelo qual o empregador põe fim a relação de empregado entabulada com o empregado, pois este cometeu falta grave, sendo devido apenas férias vencidas com 1/3, 13º salário vencido e o saldo salarial referente aos dias trabalhados.

¹⁵ MARTINS, Nei Frederico Cano/Mauad, Marcelo José Ladeira. Lições de direito individual do trabalho. – 3. ed. – São Paulo: LTr 2008, p. 89.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.356.

¹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.542.

¹⁸ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.468.

Essa modalidade de cessação do contrato de trabalho exige um estudo aprofundado de diversas hipóteses previstas em lei, o que será feito a seguir.

4.1 Terminologia

Cumpra-se verificar se existe alguma diferença conceitual acerca das expressões “*justa causa*” e “*falta grave*”, pois alguns estudiosos fazem essa diferenciação.

Existem duas correntes que divergem sobre o assunto, vejamos:

A primeira corrente tem o entendimento de que as expressões acima apontadas são sinônimas, pois ambas representam a falta disciplinar praticada pelo empregado, tornando insustentável a manutenção da relação de emprego. Nesta corrente podemos citar os estudiosos Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹⁹, Arnaldo Sussekind²⁰ e Sérgio Pinto Martins²¹.

Por outro lado, a segunda corrente entende que a falta grave só é cometida por empregado estável, sendo uma justa causa de maior intensidade. Nesta corrente podemos citar o estudioso Wagner Giglio²² e aparentemente Mauricio Godinho Delgado²³.

Essa diferenciação existe, pois a CLT não é muito precisa na utilização dos termos supramencionados. Para a rescisão do contrato de trabalho, ora emprega o termo *falta grave* para os empregados estáveis ou *justa causa* para os demais.

¹⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.542.

²⁰ SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p.329,

²¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.356 e 357.

²² GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 17.

²³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1254 e 1255.

Encontramos o termo “*falta grave*” nos seguintes artigos da CLT: art. 453, parágrafo único do art. 240, arts. 492, art. 493, art. 495, §1º do art. 499 e §3º do art. 543. Já o termo *justa causa* pode ser encontrado nos seguintes artigos da CLT: art. 479, art. 480, art. 482 e art. 543.

A jurisprudência e a prática forense, corretamente, não distinguem as duas nomenclaturas, utilizando ambas como sinônimas ou equivalentes.

Defendemos que ambas as expressões são sinônimas, pois são claramente empregadas da mesma forma.

4.2. Conceito

De acordo com o Doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia²⁴ “*a dispensa por justa causa, por sua vez, pode ser conceituada como a cessação do contrato de trabalho em razão da prática de ato faltoso, dotado de gravidade, abalando a fidedúcia entre as partes da relação de emprego*”.

Já o Doutrinador Sérgio Pinto Martins²⁵ conceitua a dispensa por justa causa como “*a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, implicando a cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei*”.

Portanto, justa causa nada mais é do que a prática de um ato pelo empregado que quebrará a fidedúcia da relação empregatícia, ou seja, a confiança entre empregado e empregador, impossibilitando a manutenção da relação entabulada entre as partes.

²⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.544.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.357.

4.3. Sistema Legislativo

A doutrina majoritária nos apresenta três diferentes sistemas em relação à justa causa: o genérico, o taxativo e o misto.

No sistema genérico a legislação trabalhista autoriza a dispensa do trabalhador sem especificar as hipóteses em que se configura a justa causa. A lei dispõe de modo amplo e geral, da forma mais abstrata possível.

Por esse sistema, os casos concretos são analisados pelo critério subjetivo do julgador, ou seja, as hipóteses de justa causa são estabelecidas pelo Poder Judiciário.

No sistema taxativo, o legislador enumera, limita e indica quais os casos em que cada uma das partes da relação de emprego poderá romper o contrato. Por esse sistema, as normas coletivas, os regulamentos ou o Poder Judiciário não poderão tratar de hipóteses de justa causa, que ficarão a cargo da lei.

Isso não impede que o magistrado interprete as normas jurídicas, bem como os fatos em discussão, para decidir se o trabalhador cometeu ato faltoso passível de justa causa.

O sistema misto é uma combinação entre o sistema taxativo e o genérico. A lei enumera os casos de justa causa, mas também autoriza que o Poder Judiciário reconheça outras hipóteses.

É nítido que o Brasil adotou o sistema legislativo taxativo, pois todos os tipos de justa causa constam expressamente na lei, vejamos:

- art. 482 da CLT – faltas dos empregados;
- art. 483 da CLT – faltas do empregador;
- art; 240, parágrafo único, da CLT – ferroviário que se recusa a fazer horas extras casos de urgência e acidente;

- art. 15 da Lei nº 7.783/89 – prática de ato faltoso durante o movimento grevista;
- art. 158, parágrafo único, da CLT – não utilização do EPI;
- art. 3º da Lei nº 9.962/00 – empregado público;
- art. 433, II da CLT – aprendiz quando comete falta;
- art. 7º, § 3º, do Decreto nº 95. 247/87 – vale transporte – declaração falsa ou uso indevido;
- art. 23, parágrafo único, do Decreto nº 73.626/74 – rural incapacitado em razão da idade;
- art. 6º-A da Lei nº 5.859/72 – doméstico;
- art. 13 da Lei nº 6.019/74 – trabalho temporário;
- art. 235-B, parágrafo único, da CLT – motorista quando descumpre seus deveres.

Como podemos notar, nem todos os tipos estão nos arts. 482 e 483 da CLT, também há tipos em outros artigos da CLT e em outras leis. O mais importante é que a previsão seja feita pela lei.

Desse modo, os fatos geradores da punição de justa causa não podem extravasar a lei. Não existe justa causa sem previsão legal.

4.4. Tipificação da justa causa pelo empregador

Na jurisprudência existem duas correntes que tratam da tipificação da justa pelo empregador: a ortodoxa e a heterodoxa.

De acordo com Sérgio Pinto Martins²⁶, pela corrente ortodoxa:

“não se aceita que o empregador classifique erroneamente na defesa a tipificação da justa causa. Caso o faça, não se caracteriza a falta. Seria o caso de tipificar o empregador na defesa uma conduta de insubordinação, mas, na verdade, teria ocorrido desídia. Nesse

²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.358.

caso, entende-se que não é justo o motivo para o despedimento, pois foi configurada hipótese diversa da relatada”.

Continua:

“a corrente heterodoxa aceita os fatos narrados na defesa para justificar a despedida por justa causa, cabendo ao julgador tipificar o caso concreto na hipótese legal. Seria a aplicação do brocardo da mihi factum, dabo tibi ius”.

Cabe ao empregador deve narrar, em juízo, o fato gerador que deu origem à justa causa aplicada na dispensa do empregado.

Pouco importa o enquadramento legal dado, pelo empregador, ao ato faltoso do empregado e sim a existência, bem como a comprovação do ato que culminou na dispensa por justa causa.

O correto enquadramento ou tipificação do ato faltoso é obrigação do Juiz que irá avaliar o caso concreto, fazendo a subsunção dos fatos a norma.

Neste sentido cumpre trazer as lições do respeitável doutrinador Gustavo Filipe Barbosa Garcia²⁷, *“quanto ao mero enquadramento dos fatos alegados à lei, ou seja, à hipótese legal de justa causa, ocorrendo eventual equívoco do empregador nessa subsunção, não se tem invalidação, por si só, da justa causa aplicada, pois o juiz é quem deve conhecer o direito”.*

Na jurisprudência podemos encontrar a aplicabilidade de ambas as correntes, vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. TIPIFICAÇÃO. NECESSIDADE. A dispensa por justa causa, como é cediço, é a penalidade máxima prevista na legislação laboral, em face das graves consequências que acarreta à vida moral e profissional do empregado, o que demanda por parte do empregador prova robusta para a sua caracterização. Ademais, a tipificação do ato é requisito essencial. TRT/SP, 8º T. – RO, PROCESSO Nº: 20120010826, DJ/SP: 09/05/2012, RELATOR(A): SIDNEI ALVES TEIXEIRA, REVISOR(A): SUELI TOME DA PONTE, ACÓRDÃO Nº: 20120500706, DATA DE PUBLICAÇÃO: 14/05/2012.

²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.548.

SENTENÇA OU ACÓRDÃO, JULGAMENTO “EXTRA PETITA”. Não há julgamento extra petita nem violação aos artigos 128 e 460 do CPC quando a defesa indica o ato faltoso praticado pelo empregado e o juiz, estabelecendo na sentença a associação entre o ato faltoso e a previsão legal, modifica a tipificação da justa causa adequando-a a outra alínea do artigo 482 da CLT. Rejeito. TRT/SP, 18º T. - RO, PROCESSO Nº: 00000564920135020017, DJ/SP 16/07/2014, RELATOR(A): SERGIO PINTO MARTINS, ACÓRDÃO Nº: 20140574667, DATA DE PUBLICAÇÃO: 21/07/2014.

Parece que a segunda corrente, a heterodoxa, é a mais sensata.

4.5. Elementos

No melhor dos entendimentos, os elementos da justa causa podem ser divididos em subjetivos e objetivos.

Nesse diapasão, impende destacar o entendimento do ínclito Gustavo Felipe Barbosa Garcia²⁸ que aduz, *“para que a justa se verifique, tornando se possível e válida a respectiva dispensa do empregado, são necessários certos requisitos a seguir estudados, que podem ser classificados em subjetivos e objetivos”*.

Também por este prisma é o entendimento do respeitável doutrinador Sérgio Pinto Martins²⁹.

Por outro lado, ao contrário da posição majoritária, Mauricio Godinho Delgado³⁰ divide os elementos em três espécies, sendo elas: subjetivas, objetivas e circunstanciais. Nos filiamos a posição majoritária, pois os requisitos mencionados no elemento circunstancial encontram-se abarcados pelos outros elementos (subjetivos e objetivos).

²⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.549.

²⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.359.

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1257.

Por fim, a Doutrinadora Vólia Bomfim Cassar³¹ não faz essa diferenciação, trazendo os elementos que acredita ser necessário para embasar a dispensa do empregado por justa causa.

a) Elemento Subjetivo

O elemento subjetivo da justa causa diz respeito à vontade do empregado, e pode ser verificada se o mesmo agiu com dolo ou culpa.

O empregado agirá com dolo quando realmente teve a intenção de cometer o ato faltoso. A culpa, por sua vez, refere-se à negligência, imprudência ou imperícia do empregado, culminando, de qualquer forma, no ato faltoso.

Devemos salientar que o empregado não poderá ser dispensado por justa causa, se o ato faltoso não decorreu de sua vontade, nem da sua culpa (negligência, imprudência ou imperícia).

b) Elemento Objetivo

b.1) Tipicidade

Como visto anteriormente, todas as hipóteses de justa causa encontram-se estabelecidas em lei, o empregador não poderá criar novas modalidades de dispensa com base no seu poder disciplinar.

Temos aqui o princípio da reserva legal, onde não pode haver dispensa por justa causa sem a prévia previsão legal do respectivo ato faltoso.

Neste sentido, necessário se faz mencionar o entendimento do ilustre Mauricio Godinho Delgado³² que preconiza:

³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1050.

³² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1258.

“não há possibilidade de as prerrogativas do poder disciplinar estenderem-se ao universo de condutas estreitamente pessoais, familiares, sociais e políticas do trabalhador. Apenas se o comportamento concretizar-se no âmbito empregatício de modo irregular, em contraponto às obrigações trabalhistas contratuais e legais do obreiro, é que a matéria pode passar ao exame do poder empregatício e sua dimensão disciplinar. Embora, é claro, existam situações em que a lei permite considerar-se faltosa uma conduta ocorrida fora do ambiente de trabalho (ilustrativamente, violação de segredo da empresa ou ofensa ao empregador ou superiores hierárquicos do obreiro – art. 482, “g” e “k”, CLT), tal permissão ocorre em virtude de a infração poder afetar francamente o contrato ou o ambiente laborativo”.

b.2) Gravidade

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia³³, *“a dispensa por justa causa é considerada a medida punitiva mais grave que o empregador pode aplicar ao empregado, no exercício do seu poder disciplinar, o qual se encontra inserido no poder de direção”.*

O ato faltoso praticado pelo empregado deve ser gravíssimo, de tal modo que quebre a fidúcia existente na relação de emprego, tornando insustentável a manutenção do contrato de trabalho.

Além do mais, a apreciação do ato faltoso cometido pelo trabalhador deve ser avaliada em cada caso de forma concreta e subjetiva, levando-se em consideração outros aspectos, tais como a personalidade do empregado, a sua intenção, a capacidade de discernimento, grau de instrução, os antecedentes e assim por diante.

A gravidade é requisito essencial na justa causa.

³³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.549.

b.3) Nexo de Causalidade

O nexo de causalidade diz respeito à vinculação do ato faltoso cometido pelo empregado e a dispensa.

Nos ensinamentos de Vólia Bomfim Cassar³⁴, *“os atos praticados pelo empregado que foram considerados pelo empregador como faltosos são as causas, e a despedida por justa causa, o efeito”*.

Desse modo, a dispensa por justa causa do empregado precisa ser motivada por um ato faltoso, que por consequência seja aplicada um justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, previsto em lei e aplicado pelo empregador, para o término da relação empregatícia.

Cumprе salientar que o empregador não poderá dispensar o empregado por justa causa por falta antiga, esquecida ou perdoada (forma tácita ou expressa). Neste sentido temos os doutrinadores Gustavo Felipe Barbosa Garcia³⁵ e Mauricio Godinho Delgado³⁶.

b.4) Proporcionalidade

Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso cometido pelo empregado e a respectiva punição aplicada pelo empregador.

Como informado anteriormente, o poder de aplicar sanções ao empregado é decorrente do poder disciplinar, o qual esta inserido no poder de direção do empregador.

³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1058.

³⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.550.

³⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1259.

Por esse poder, o empregador poderá advertir, suspender ou dispensar o empregado, contudo, não poderá utilizá-lo de forma arbitrária ou abusiva, sob pena de descaracterização da pena.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins³⁷ explica de forma objetiva a afirmação acima, vejamos:

“Deve, assim, o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave. Dessa forma, uma falta sem grande importância deveria ser punida com advertência verbal, outra falta praticada pelo mesmo empregado seria púnica com advertência por escrito. Numa próxima, seria suspenso. Se o empregado não atende aos aspectos pedagógicos das penas que lhe foram aplicadas e continua recalcitrante, na última falta deve ser punido com a dispensa. É claro que necessariamente o empregador não deve observar essa ordem, principalmente quando o ato cometido pelo empregado é tão grave, ocasião em que deve ser dispensado de imediato”.

Portanto, não só as faltas graves são puníveis com a pena de justa causa.

A reiteração de pequenos atos faltosos cometidos pelo empregado, punidos com medidas mais brandas, pode fazer com que a última falta praticada, tenha-se a gravidade suficiente para a dispensa por justa causa, haja vista, o desrespeito contínuo constatado na relação de emprego.

b.5) Imediação

A punição ao empregado infrator deve ser aplicada o mais rápido possível ou logo após a constatação do ato faltoso pelo empregador, não deixando transcorrer um lapso temporal muito longo, pois isso significaria o perdão tácito³⁸.

³⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.359.

³⁸ Ibidem. p.359.

Cumpra dizer que o espaço de tempo só deve ser contado a partir do conhecimento do ato faltoso cometido pelo empregado, pois o empregador não tinha ciência da infração ocorrida.

Ainda, existem empresas que realizam uma investigação prévia antes de aplicar a justa causa ao empregado, fato este muito bem aceito e que demonstra boa-fé na relação havida entre as partes.

Por outro lado, essa investigação pode levar um grande lapso temporal, principalmente em empresas multinacionais e de grande porte.

Gustavo Felipe Barbosa Garcia³⁹ nos ensina que *“nesses casos, entende-se que o perdão tácito só ocorreria se a investigação interna permanecesse parada, ou se, mesmo depois de concluída, o empregador não tomasse qualquer atitude concreta de efetiva punição do empregado culpado, o que representaria verdadeiro perdão tácito”*.

Portanto, a imediação é requisito fundamental para validar a sanção aplicada ao empregado.

b.6) *Non bis in idem*

De acordo com o princípio “non bis in idem”, o mesmo ato faltoso só poderá ser punível uma única vez, sendo defeso ao empregador aplicar duas penalidades ao empregado pela mesma falta disciplinar⁴⁰.

Desse modo, se o empregador resolveu punir o seu empregado com uma pena de advertência, mesmo que o ato faltoso autorizasse a aplicação de uma pena mais severa como a suspensão ou até mesmo uma dispensa por justa

³⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.551.

⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.359 e 360.

causa, não será válida a aplicação de outra punição pelo mesmo ato faltoso já punido.

Contudo, existem certos casos que pelo mesmo ato faltoso podemos ter duas conclusões diferentes, não acarretando o *bis in idem*.

A doutrinadora Vólia Bonfim Cassar⁴¹ nos leciona alguns desses casos, vejamos:

“Não se considera dupla penalidade o fato de o empregador descontar do salário os dias referentes às faltas injustificadas que levaram ao abandono ou à desídia. Da mesma forma não se considera dupla penalidade a faculdade que o empregador possui em descontar do período de férias as faltas injustas que o empregado teve no período aquisitivo, e em demitir o trabalhador por desídia. O desconto dos dias não trabalhados, o desconto dos danos causados; a redução dos dias de férias; a perda da remuneração do dia de repouso semanal, por impontualidade ou faltas, são faculdades que o legislador concedeu ao empregador e, por isto, não se relacionam com as punições disciplinares. Ademais, a lei trata destas faculdades em artigos e títulos diferentes das penalidades disciplinares. Todavia, as faltas injustificadas que não foram descontadas não podem ser consideradas como falta injusta praticada pelo empregado, pois perdoadas”.

Ainda, é óbvio que o ato faltoso deverá ter conexão com o trabalho, só assim o empregador poderá punir o empregado.

Cumprе salientar, que caso o empregador se arrependa de ter aplicado uma penalidade mais branda ao empregado, aquele perdeu o direito de punir com outra pena mais severa pelo mesmo ato, pois isso configuraria o *bis in idem*, o qual é vedado pelo direito pátrio e desrespeitaria o critério da singularidade punitiva⁴².

⁴¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1054 e 1055.

⁴² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1261.

4.6 Forma de comunicação da dispensa e ônus da prova

A CLT não prevê a forma de comunicação da dispensa por justa causa, contudo, outras fontes formais do Direito do Trabalho, como normas coletivas e regulamento de empresa, podem estabelecer regras de comunicação para que o empregador informe os motivos que geraram a dispensa do empregado por justa causa⁴³.

Mesmo não havendo uma exigência a ser seguida, é recomendável que a dispensa por justa causa seja comunicada por escrito ao empregado. Tal documento só provará que o empregado teve ciência da dispensa, mas não provará a falta grave cometida pelo empregado.

Cabe ressaltar que na CTPS do empregado não poderá constar o motivo que gerou a ruptura do vínculo empregatício, sob pena do empregador ter que indenizar o empregado⁴⁴.

Ainda, em futura reclamação trabalhista, cabe ao empregador provar os fatos que o levaram a aplicar a justa causa ao empregado. Esse é o posicionamento do C. TST consubstanciado na Súmula nº 212 do TST que transcrevemos a seguir: *“O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”*.

JUSTA CAUSA. CARACTERIZAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. A fim de se verificar se a falta cometida pelo trabalhador pode caracterizar qualquer das figuras previstas no art. 482 da CLT, faz-se necessário analisar os fatos à luz dos princípios que devem nortear a caracterização desta modalidade de rescisão contratual. Segundo o princípio da proporcionalidade, a punição a ser aplicada deve ser proporcional à infração cometida. Somente se deve recorrer à extinção do pacto laboral nos casos em que outras medidas menos extremas, como a advertência e a suspensão, não forem suficientes para reprimir a repetição da conduta faltosa do trabalhador. São instrumentos para se verificar a proporcionalidade entre falta e penalidade: a gravidade do ato praticado, a repercussão

⁴³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.551.

⁴⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.360.

patrimonial para o empregador e o comprometimento da fidedignidade entre as partes. O princípio da relatividade recomenda que devem ser levados em consideração, ao verificar a existência ou não da ocorrência de justa causa para a dispensa, “o elemento da intenção, do resultado, do agente e do ambiente ou local em que ocorreu a situação propiciadora da justa causa” (FURTADO, Emmanuel Teófilo. Princípios norteadores da justa causa. Revista LTr, São Paulo, v. 62, n. 6, jun/98, p. 749). O princípio da gravidade, por sua vez, expressa que a falta praticada pelo empregado deve ser tão grave que inviabilize a continuidade do vínculo empregatício. Por fim, tem-se o princípio da atualidade ou imediatidade, que consigna que o empregador deve aplicar a punição ao empregado em um espaço mínimo de tempo. A justa causa, para ser caracterizada, deve restar cabal e robustamente comprovada, não podendo remanescer dúvidas acerca do ato faltoso imputado ao trabalhador. Tal ônus compete ao empregador, nos exatos termos do art. 818 da CLT. TRT- 10ª/DF – 1º. T – RO, PROCESSO Nº 01910-2012-010-10-00-4, RELATOR: PEDRO LUIS VICENTIN FOLTRAN, DOE: 27/09/2013.

4.7 Hipóteses de justa causa

Agora vamos analisar todas as hipóteses de justa causa aplicadas aos empregados, previstas no art. 482 da CLT.

A) Ato de improbidade (art. 482, a)

Etimologicamente, improbidade significa má qualidade, imoralidade, malícia, perversidade, maldade, desonestidade. Ímproba é uma pessoa que age contrariamente aos bons costumes.

Atualmente o conceito de improbidade não é unânime na doutrina trabalhista.

Para a primeira vertente temos a improbidade como o prejuízo patrimonial causado ao empregador ou terceiros. Neste sentido, Mauricio Godinho Delgado⁴⁵, Valentin Carrion⁴⁶ e Wagner Giglio⁴⁷.

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13ª. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1263.

⁴⁶ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39ª. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.469.

⁴⁷ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4ª. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 49.

Enquanto a segunda vertente entende de forma mais ampla, que a improbidade não se restringe à lesão ao patrimônio da empresa ou terceiros, podendo ser também um ato desonesto ou perverso. Neste sentido, Vólia Bonfim Cassar⁴⁸, Sérgio Pinto Martins⁴⁹ e Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁵⁰.

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE. O ato de improbidade ocorre quando o empregado, em total afronta às regras de conduta que se espera nas relações de trabalho, age no sentido de lesar o patrimônio de seu empregador ou de terceiros. A atitude do empregado, não atinge apenas o patrimônio de seu empregador ou de terceiros, mas, sim, retira do contratante a fidúcia que deve nortear as relações de emprego, havendo preenchimento dos requisitos objetivos e subjetivos caracterizadores do ato de improbidade. Nesse sentido, a quebra de confiança decorrente enseja a dispensa motivada. Recurso não provido. TRT 15º/CAMPINAS, 2º T. – RO, PROCESSO Nº 0001391-12.2012.5.15.0071, RELATOR(A): HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR, DOE SP 15/08/2014.

B) Incontinência de conduta (art. 482, b)

A doutrina majoritária entende que a incontinência de conduta está ligada ao desregramento do empregado no tocante a vida sexual. Neste sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁵¹, Sérgio Pinto Martins⁵², Mauricio Godinho Delgado⁵³ e Valentin Carrion⁵⁴.

De forma contrária, a corrente minoritária entende que haverá incontinência de conduta quando o empregado se comportar habitualmente de forma irregular fora ou dentro do trabalho, incompatibilizando seus atos com a sua condição,

⁴⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1061.

⁴⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.362.

⁵⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.552 e 553.

⁵¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.553.

⁵² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.362.

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1263.

⁵⁴ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.470.

função, cargo ou status funcional dentro da empresa. Neste sentido, Vólia Bonfim Cassar⁵⁵ e Mozart Victor Russomano⁵⁶.

Nos filiamos a corrente majoritária, pois os atos que não são ligados a moral sexual poderão ser enquadrados como mau procedimento.

Desse modo, caracteriza incontinência de conduta quando um empregado comete algum ato pornográfico ou libidinoso no ambiente de trabalho e quando ocorre fora do trabalho, mas repercute dentro deste.

Podemos citar um exemplo de incontinência de conduta, o assédio sexual de um empregado contra outro trabalhador, fato que autoriza a dispensa por justa causa.

JUSTA CAUSA. O fato de um empregado praticar atos de má conduta ou ofensa a alguém constitui justa causa para o seu despedimento, pois se trata de ato lesivo a um bem jurídico que o direito tutela: a honra e a boa fama das pessoas. O ofendido pode ser o empregador, o colega de trabalho, o administrador, o gerente, os visitantes, os fornecedores, e toda e qualquer pessoa que se relacione com o empregador e/ou a empresa.

Neste sentido: “DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. INCONTINÊNCIA DE CONDUTA E MAU PROCEDIMENTO. CONFIGURAÇÃO. Enseja falta grave, configuradora de despedida por justa causa, a atitude faltosa do empregado (...). Falta grave que configura incontinência de conduta e mau procedimento, independentemente da ausência de faltas ou sanções disciplinares anteriores, não configurando, a despedida por justa causa, rigor excessivo do empregador. (...) (TRT4 - RS 0000394-17.2011.5.04.0541, Relator: MILTON VARELA DUTRA, Data de Julgamento: 16/08/2012, Vara do Trabalho de Palmeira das Missões).”

Deste modo, entendo que a empregadora agiu no exercício regular de seu direito potestativo e desincumbiu-se satisfatoriamente do ônus que lhe competia, demonstrando a má-conduta do empregado, restando, assim, correta a modalidade rescisória que lhe foi aplicada. Reforma-se. TRT 15º/CAMPINAS, 6º T. – RO, PROCESSO Nº 0000084-79.2012.5.15.0020, RELATOR(A): OLGA AIDA JOAQUIM GOMIERI, DOE SP 13/09/2013.

C) Mau procedimento (art. 482, b)

Podemos caracterizar o mau procedimento como o comportamento incorreto, errôneo do empregado e incompatível com as regras a serem observadas por todos os cidadãos, excluído o lado sexual⁵⁷.

⁵⁵ CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1062.

⁵⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de Direito do Trabalho – 7º. ed. – Curitiba: Juruá, 1999, p.204.

Na prática o mau procedimento é utilizado de forma subsidiária, ou seja, quando o ato faltoso cometido pelo empregado não pode ser encaixado nas demais hipóteses do art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho⁵⁸⁵⁹.

Vólia Bomfim Cassar⁶⁰ entende que a justa causa fundamentada na alínea “b” do art. 482 da CLT, não necessita do requisito habitualidade, bastando apenas um único ato grave para a ocorrência deste tipo.

Nos parece que a caracterização desta justa causa deve se dar dentro do ambiente de trabalho, contudo, de forma contrária entende a doutrinadora Alice Monteiro de Barros⁶¹, na qual a justa causa, baseada na alínea em comento, pode ocorrer dentro ou fora do ambiente de trabalho.

Pelo exposto, podemos distinguir o mau procedimento da incontinência de conduta, pois esta não está ligada ao lado moral da sexualidade e pode ocorrer fora do trabalho, enquanto o mau procedimento ocorre dentro do ambiente laboral.

JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. Configurado o mau procedimento, entendido como a conduta profissional incompatível com as regras da moralidade, torna-se inviável a manutenção do pacto laboral, configurando-se, sem dúvida, a justa causa para a rescisão contratual por justo motivo. *In casu*, tendo o empregado omitido a informação de suspensão de sua habilitação, imprescindível para o desempenho da função de operador de máquina agrícola, configura-se a hipótese prevista na alínea “b” do art. 482 da CLT, rompendo a fidúcia existente entre empregado e empregador, restando comprometida a boa-fé inerente à relação de emprego. Recurso do reclamante ao qual se nega provimento. TRT 15º/CAMPINAS, 4º T. – RO, PROCESSO Nº 0001180-95.2013.5.15.0117, RELATOR(A): MANUEL SOARES FERREIRA CARRADITA, DOE SP 14/11/2014.

⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1264.

⁵⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.553.

⁵⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.362.

⁶⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1064.

⁶¹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr; 2005, p. 843.

D) Negociação Habitual (art. 482, c)

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁶² “*negociação habitual significa a prática de atos de comércio pelo empregado, com frequência, ou seja, continuidade*”.

Cumprе salientar que esse tipo legal abrange duas situações diferentes, envolvendo a negociação habitual, que resulta na justa causa do empregado.

De forma contrária, Wagner D. Giglio⁶³ defende que só existe um tipo legal caracterizado pela concorrência ou prejuízo causado pelo empregado.

O primeiro diz respeito à *concorrência desleal* do empregado: “*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*”.

O segundo, de modo distinto do primeiro, trata-se da *negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, quando for prejudicial ao serviço*.

Em ambas as hipóteses, o empregado pode realizar a negociação para si próprio ou em favor de outrem.

Ainda, essa negociação deve ser feita sem o conhecimento e permissão do empregador, mas com habitualidade para termos caracterizada a justa causa e, por sequência, a rescisão da relação de emprego. Se o empregador permitir com a referida prática do empregado, ainda que de forma tácita, não há falta grave⁶⁴.

O trabalho concorrente ou prejudicial ao serviço são as hipóteses que a legislação trabalhista tenta coibir, contudo, nada impede que o empregado

⁶² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.554.

⁶³ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 82.

⁶⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.363.

celebre outro contrato de trabalho, com outro empregador, desde que haja compatibilidade de horários^{65,66}.

A primeira hipótese, *ato de concorrência*, diz respeito à concorrência desleal ao empregador, afrontando expressamente o contrato de trabalho ou até mesmo de forma implícita a relação empregatícia.

Mauricio Godinho Delgado⁶⁷ nos ensina que havendo cláusula expressa de exclusividade ou não concorrência no contrato de trabalho estabelecido entre as partes, o empregado não poderá desprezar tal ajuste, pois tal termo significa dedicação exclusiva aquela atividade desenvolvida pelo empregador, com intuito de buscar uma melhor performance do empreendimento.

Ainda, mesmo que tal cláusula não exista expressamente no contrato de trabalho estabelecido entre as partes, à outra atividade desenvolvida pelo empregado não poderá implicar em ofensa a relação estabelecida entre as partes.

Neste sentido podemos citar o empregado que utiliza o seu trabalho para favorecer negócio próprio, do mesmo ramo de atividade do empregador, transferindo a clientela para o seu negócio ou de terceiro.

É nítido para nos que se as atividades não forem distintas, não existira motivo para sustentar a justa causa com base na concorrência desleal e sim no ato prejudicial ao serviço, ambas situações previstas na alínea “c” do art. 482 da CLT. De forma contrária, Vólia Bomfim Cassar⁶⁸ entende que as atividades podem ser distintas.

⁶⁵ MARTINS, Nei Frederico Cano/Mauad, Marcelo José Ladeira. Lições de direito individual do trabalho. – 3. ed. – São Paulo: LTr 2008, p. 90.

⁶⁶ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.471.

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1264.

⁶⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1069.

A segunda hipótese diz respeito à atividade que é *prejudicial ao serviço*.

Nesta última situação há o enfoque no distúrbio da relação de emprego causada pela atividade exercida pelo empregado, não mais desenvolvida pela concorrência desleal pelo exercício da mesma atividade e sim por outros fatores como a queda de produção do empregado e o não cumprimento do trabalho que foi contratado para ser realizado.

Óbvio que se não houver prejuízo ao serviço, não podemos falar em caracterização da infração mencionada.

JUSTA CAUSA. COMERCIALIZAÇÃO DE PRODUTOS CONCORRENTES. CARACTERIZAÇÃO. O conjunto probatório também deixou claro que o reclamante comercializava produtos concorrentes aos da reclamada, cuja composição química era idêntica à dos fabricados pela ré. Com efeito, o reclamante, em razão do seu cargo na empresa, tinha acesso e utilizava-se de certo *software* contendo as fórmulas de produtos da reclamada e das matizes nutricionais de seus componentes. A cópia desse *software* foi encontrada na residência do autor sem que houvesse autorização pela empresa para a retirada ou utilização desse material fora das suas dependências. Nesse sentido, conclui-se que realmente ficou demonstrado que o reclamante produzia e comercializava produtos utilizando-se de material de propriedade da reclamada, sem autorização desta, restando configurados os atos de concorrência desleal e negociação habitual que fundamentaram a justa causa aplicada. TRT 15º/CAMPINAS, 3º T. – RO, PROCESSO Nº 0024200-63.2004.5.15.0010, RELATOR (A): LUIZ CARLOS DE ARAÚJO, DOE SP 10/02/2006.

E) Condenação criminal do empregado transitada em julgado (art. 482, d)

De acordo com a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar⁶⁹, a justa causa baseada no item em questão necessita se basear em três requisitos, são eles: condenação criminal, transito em julgado da decisão e que inexistam suspensão condicional da pena (*sursis*).

Os fatos apurados no processo penal podem ou não estar relacionados com o serviço do trabalhador.

⁶⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1070.

Se o ato faltoso estiver relacionado com o serviço do empregado, defendemos que não haveria a necessidade do empregador aguardar o trânsito em julgado do processo penal, sob pena não observar o requisito da “*imediatez*” para aplicação da justa causa, podendo aplicar outro justo motivo do rol taxativo do art. 482 da CLT.

Por outro lado, caso o ato faltoso não esteja ligado com serviço desempenhado pelo trabalhador, pouco deve importar ao empregador que o seu empregado esteja sendo processo criminalmente, uma vez que o ponto principal é inviabilidade do empregado continuar prestando serviços enquanto estiver preso, cumprindo pena privativa de liberdade⁷⁰.

Também neste sentido, o doutrinador Valentin Carrion⁷¹ que nos leciona que se não houver privação de liberdade, não há justo motivo para a rescisão contratual.

Assim, se o empregado for condenado criminalmente com pena de multa, restrição de direitos, pena privativa de liberdade em regime semiaberto ou prisão albergue, tal fato não impossibilitará o empregado de prestar os seus serviços.

ART. 482, ALÍNEA “d” DA CLT. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. NÃO CONFIGURADA. O Art. 482, Alínea “d” da CLT, possibilita ao empregador dispensar por justa causa, quando houver “*condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena*”. O que justifica a dispensa nesta modalidade não é a prática de ato ilícito por parte do empregado, mas, sim, o fato de que a execução de pena privativa de liberdade inviabilizar a continuidade da prestação de serviços, ou seja, o empregado preso não pode cumprir a sua parte no Contrato de Trabalho. Recurso da Reclamada não provido. TRT 15º/CAMPINAS, 2º T. – RO, PROCESSO Nº 0001412-75.2011.5.15.0021, RELATOR (A): HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR, DOE SP 15/04/2014.

Por fim, acreditamos que o ato criminoso do empregado quebraria a fides da relação empregatícia e autorizaria o empregador a dispensá-lo com base no art. 482, a, da CLT.

⁷⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.554 e 555.

⁷¹ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.471.

F) Desídia (art. 482, e)

A doutrina é unânime ao afirmar que desídia significa negligência, preguiça, má vontade, ociosidade, indolência, desmazelo, falta de atenção, desleixo, desinteresse ou indiferença quanto à prestação dos serviços⁷²⁷³⁷⁴.

Desse modo, o empregado que prestar os seus serviços com má-vontade, poderá ser dispensado por justa causa.

Geralmente a desídia é caracterizada pela reiteração de pequenas faltas como atrasos e ausências constantes ao trabalho. Essas reiterações, no conjunto, revelam o comportamento desidioso do empregado, aquele que foge da normalidade esperada pelo homem médio.

Nestes casos, todas as faltas cometidas pelo empregado devem ter sido objeto de punições aplicadas pelo empregador, sob pena de serem consideradas faltas perdoadas ou injustas, pois apenas um ato faltoso de menor relevância não é dotado de relevância suficiente para culminar na justa causa.

Por outro lado, nada impede que o empregador dispense o empregado por um único ato de desídia, desde que o ato seja suficientemente grave⁷⁵⁷⁶. O doutrinador Sérgio Pinto Martins⁷⁷ discorda desse posicionamento ao afirmar que *“uma só falta não vai caracterizar a desídia”*.

⁷² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.363.

⁷³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1071.

⁷⁴ MARTINS, Nei Frederico Cano/Mauad, Marcelo José Ladeira. Lições de direito individual do trabalho. – 3. ed. – São Paulo: LTr 2008, p. 90.

⁷⁵ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.472.

⁷⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr; 2005, p. 846.

⁷⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.364.

Há quem entenda que a desídia pressupõe culpa, ou seja, que o empregado haja com imperícia, negligência ou imprudência, excluindo o ato doloso⁷⁸. Ocorrendo o ato doloso, o empregado teria agido com improbidade ou mau procedimento.

Discordamos de tal posicionamento, uma vez que o empregado pode agir com desídia de forma dolosa, por ter conhecimento do seu ato e suas consequências.

JUSTA CAUSA. DESÍDIA. CONFIGURAÇÃO. A justa causa, pena máxima aplicada a um empregado, além de exigir prova robusta e incontroversa, deve ser grave o suficiente de forma a justificar o rompimento do contrato de trabalho, sob pena de se macular injustamente a vida funcional do trabalhador. No caso da hipótese prevista no item “e” do art. 482 da CLT, está se caracteriza pela reiterada conduta por parte do trabalhador em descumprir as suas obrigações, demonstrando o seu desinteresse pelas suas funções, de modo a justificar a demissão. TRT 15º/CAMPINAS, 4º T. – RO, PROCESSO Nº 0001431-95.2011.5.15.0081, RELATOR(A): LUIZ ROBERTO NUNES, DOE CAMPINAS 28/11/2014.

G) Embriaguez habitual ou em serviço (art. 482, f)

Valentin Carrion⁷⁹ nos leciona que “*haverá embriaguez quando o indivíduo, intoxicado, perde o governo de suas faculdades a ponto de tornar-se incapaz de executar com prudência a tarefa a que se consagra*”.

De acordo com o doutrinador Sérgio Pinto Martins⁸⁰ “*embriaguez é proveniente de álcool ou de drogas. As drogas podem implicar um estado inebriante, como o uso de éter, ópio, cocaína etc*”.

Desse modo, o tipo legal em questão não abarca somente o excesso de ingestão de bebida alcoólica, mas também outros tipos de substâncias químicas que viciam e causam dependência. Portanto, o termo embriaguez não deve ser entendido somente no seu sentido gramatical.

⁷⁸ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 119.

⁷⁹ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.472.

⁸⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.364.

Ainda, a legislação trabalhista pune com pena de justa causa a embriaguez e não o ato de consumir bebida alcoólica ou drogas. Outrossim, não significa que o empregador não possa demiti-lo, poderá mas será por outro tipo legal, como por exemplo a justa causa por mau procedimento⁸¹.

Cumprе salientar que o empregado em estado de ebriedade não produz o necessário, podendo causar prejuízos para a empresa ou causar acidente de trabalho, prejudicando a si mesmo ou seus colegas de trabalho.

É nítido que esse estado de insegurança abalaria qualquer relação de emprego, prejudicando a confiança do empregador em seu empregado, justificando a rescisão contratual estabelecida entre as partes.

O art. 482, f, da CLT, estabelece duas hipóteses distintas de justa causa: a embriaguez habitual ou em serviço.

No entendimento ilustre da doutrinadora Vólia Bomfim Cassar⁸², “*a embriaguez habitual relaciona-se com o uso frequente pelo trabalhador, fora do serviço, da droga causadora do estado alucinógeno*”.

O doutrinador Sérgio Pinto Martins⁸³, no mesmo sentido acima, nos leciona que a “*embriaguez habitual é uma violação geral de conduta do empregado, que tem reflexos no contrato de trabalho*”.

Desse modo, se o empregado fizer uso constante de drogas e álcool, ao se apresentar ao labor sem condições de exercê-lo, poderá o empregador aplicar-lhe a justa causa.

⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1074.

⁸² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1074.

⁸³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.365.

Ocorre que o alcoolismo é reconhecido como doença pela Organização Mundial da Saúde e existe forte corrente jurisprudencial no mesmo sentido.

Consta o alcoolismo na Classificação Internacional de Doenças (CID) nos seguintes códigos: 10 (transtornos mentais e do comportamento decorrentes do uso do álcool), 291 (psicose alcoólica), 303 (síndrome de dependência do álcool) e 305.0 (abuso do álcool sem dependência). Desse modo, o empregado deveria ser tratado ao invés de ser dispensado.

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ HABITUAL. ALCOOLISMO. CLT, ART. 482, "F". INSUBSISTÊNCIA. A embriaguez habitual, ou alcoolismo, não pode mais ser motivo para a dispensa por justa causa, por ser reconhecida como doença pela Organização Mundial de Saúde e por ser catalogada como tal no item F 10.2, da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID 10). De sorte que se encontra parcialmente derogada a alínea "f", do artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho. TRT 15º/CAMPINAS, 2º T. – RO, PROCESSO Nº 01329-2005-020-15-00-3, RELATOR(A): RICARDO R.LARAIA, DOE CAMPINAS 11/01/2008.

Todavia, entendemos que a doença não é uma responsabilidade do empregador e sim do Estado. O empregador não pode ser obrigado a suportar um empregado alcoólatra, pois tal situação poderá acarretar enormes prejuízos à empresa e a seus clientes.

Além do mais, a legislação trabalhista coloca como hipótese de rescisão contratual o fato do empregado estar constantemente embriagado, causando transtornos no vínculo empregatício. Ademais, enquanto não for alterada a legislação, a justa causa será a penalidade aplicada para essa situação

Ainda, de acordo com Sérgio Pinto Martins⁸⁴, *"o benefício previdenciário não depende da continuidade do contrato de trabalho, mas da manutenção da qualidade de segurado e de período de carência"*.

A nosso ver, o empregador não pode sofrer o ônus pela qual não é responsável e muito menos de causa. Restando comprovado que o empregado se embriagava com habitualidade, refletindo na relação de emprego, a justa causa estaria autorizada.

⁸⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.366.

Por outro lado, a embriaguez em serviço caracteriza-se por um único ato faltoso, sendo desnecessária punição anterior pelo mesmo fato.

Cumprе salientar que a embriaguez em serviço não estará caracterizada somente com o consumo de bebidas alcoólicas no intervalo intrajornada, desde que o empregado não fique embriagado⁸⁵.

Assim, para a tipificação da justa causa, o empregado tem que apresentar sinais de embriaguez no momento da prestação dos seus serviços, ou seja, estar sem condições psíquicas ou físicas para prestar os seus serviços.

O empregador poderá se valer de todos os meios de provas admitidos em direito para provar que o empregado estava embriagado. Portanto, o empregador pode utilizar bafômetro no ambiente de trabalho, solicitar que o empregado seja encaminhado ao Médico do Trabalho e até por meio de testemunhas.

JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. CONSUMO DE BEBIDA ALCOÓLICA NO LOCAL DE TRABALHO. DISPENSA MOTIVADA. ARTIGO 482, F, DA CLT. Comprovado o estado de embriaguez da trabalhadora, em face do consumo de bebida alcoólica no ambiente de trabalho, correta a dispensa por justa causa, a rigor do art. 482, f, da CLT. TRT 15º/CAMPINAS, 2º T. – RO, PROCESSO Nº 00724-2007-021-15-00-7, RELATOR(A): EDUARDO FRAGA LOPES, DOE SP 21/05/2008.

H) Violação de segredo da empresa (art. 482, g)

Gustavo Felipe Barbosa Garcia⁸⁶ afirma que *“a violação de segredo da empresa indica devassa abusiva praticada pelo empregado sobre os dados e fórmulas sigilosas da empresa, sua atividade ou negócios”*.

Desse modo, é dever do empregado manter sigilo sobre todos os detalhes da atividade do empregador.

⁸⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.556.

⁸⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.556.

De acordo com Valentin Carrion⁸⁷ segredo é *“todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar um prejuízo, remoto, imediato ou provável aquela”*.

Desse modo, comete falta grave o empregado que divulga, sem permissão, fórmulas secretas; dados econômicos e financeiros; receitas de pratos de restaurantes; receituários médicos; dados bancários; modo de operação da atividade ou negócio e etc.

Por outro lado, não constitui violação o empregado que revela informação sigilosa ilegal ou abusiva, bem como quando feita por determinação de autoridade competente⁸⁸.

Pouco importa se a conduta do empregado acarretou ou não prejuízo ao empregador, bem como se houve intenção ou não de revelar alguma informação importante da empresa. É obrigação do empregado, dotado do mínimo de conhecimento, não divulgar qualquer segredo da empresa para qual trabalha, salvo quando houver o consentimento do empregador ou determinação legal para tanto.

VIOLAÇÃO DE SEGREDO DA EMPRESA - Empregado que remete para terceiro, empregado de concorrente da Ré, documento interno por esta elaborado, comete ato passível de dispensa por justa causa. TRT 1º/RJ, 9º. T – RO, PROCESSO Nº 1003-50.2011.5.01.0034 RJ, RELATOR(A): GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, DOE RJ: 11/09/2012.

I) Ato de indisciplina e insubordinação (art. 482, h)

De acordo com Valentin Carrion⁸⁹ restará caracterizado o ato de indisciplina quando o empregado descumprir ordens gerais de serviço emanadas pelo empregador.

⁸⁷ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.473.

⁸⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1078.

Ordens gerais são aquelas destinadas a todos os empregados da empresa, ou seja, a regra é dirigida a todos⁹⁰.

Como exemplo de ordens gerais, temos o regulamento de empresa, regras de vestimenta, regras de comportamento, regras de utilização dos equipamentos da empresa (internet, telefone e email) e etc.

PROFESSOR. JUSTA CAUSA.MANTIDA. MAU PROCEDIMENTO. DESÍDIA. INDISCIPLINA. Um professor responsável por jovens em outro país jamais poderia adotar comportamento ambíguo, com atitudes que deixassem margens a má interpretações, tanto por parte dos alunos quanto dos professores e do povo local. Não poderia se tornar mais um motivo de preocupação para os coordenadores da viagem, mas, sim, auxiliá-los na condução dos jovens alunos. Cabe ao magistrado enquadrar os fatos comprovados em juízo em uma das hipóteses do artigo 482, da CLT, não sendo este enquadramento no termo de dispensa um requisito de validade da punição, se comprovado que o empregado teve ciência dos fatos que lhe estão sendo imputados, o que ocorreu no presente caso, uma vez que o próprio reclamante deixa claro que teve ciência que o motivo foi o seu comportamento durante a viagem. A conduta do autor caracteriza mau procedimento (artigo 482, b, da CLT), que consiste na infração ao dever social de boa conduta, polidez, educação, além de desídia (alínea e), pelo desinteresse e falta de exaço no cumprimento dos deveres, e indisciplina (alínea h), por descumprimento das ordens gerais de conduta dos professores. Não há no ordenamento jurídico brasileiro a exigência de gradação das penas, pois o empregador possui poder diretivo e corre o risco do negócio, mas não tem dever pedagógico em relação ao empregado, bem como não há exigência legal de procedimento de apuração interna das faltas, com o exercício do contraditório. Por todo o exposto, reforma a sentença para julgar improcedentes os pedidos. TRT 1º/RJ, 2º T. – RO, PROCESSO Nº 0000544-65.2012.5.01.0017, RELATOR(A): VOLIA BOMFIM CASSAR, DOE RJ: 17/07/2014.

Por outro lado, se o empregador tiver ciência do ato faltoso e não aplica punição ao empregado, podemos considerar que ele reconheceu a possibilidade da referida prática, não podendo mais falar em ato de indisciplina⁹¹.

De acordo com Valentin Carrion⁹² restará caracterizado o ato de insubordinação quando o empregado descumprir determinada ordem pessoal de serviço emanada pelo empregador.

⁸⁹ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.473.

⁹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1080.

⁹¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.557.

⁹² CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.473.

A insubordinação distingue-se da indisciplina apenas pelo alcance da ordem. Aquela é dirigida diretamente a um empregado, enquanto esta é dirigida a todos ou um elevado grupo de empregados⁹³.

Cumprir salientar que a ordem de serviço, geral e específica, deve ser legal e estar de acordo com os bons costumes, sob pena de estar configurado o abuso de poder por parte do empregador.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. JUSTA CAUSA. INSUBORDINAÇÃO E INDISCIPLINA. ART. 482, -H-, DA CLT. GRAVIDADE DA CONDUTA DO EMPREGADO. Autorizada a admissibilidade do recurso de revista, ante a violação do artigo 482, h, da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. INSUBORDINAÇÃO E INDISCIPLINA. ART. 482, -H-, DA CLT. GRAVIDADE DA CONDUTA DO EMPREGADO. Infere-se do quadro fático-probatório delineado no acórdão regional que o reclamante cometeu grave ato de insubordinação e indisciplina, causando tumulto no estabelecimento de seu empregador. O Regional, embora tenha reconhecido a reprovabilidade do comportamento do obreiro, afastou a justa causa com fundamento unicamente no tempo de contrato de trabalho e no passado funcional do empregado. Contudo, o considerável tempo de vínculo empregatício e o exímio passado profissional são circunstâncias que não autorizam o obreiro a agir de forma voluntariosa, mas que, ao contrário, exigem decoro, retidão e prudência no posto de trabalho. A gravidade da conduta do reclamante resultou na impossibilidade de continuidade do pacto laboral, dispensando a gradação das penalidades, razão pela qual impõe-se a aplicação da justa causa com fulcro no art. 482, h, da CLT. Desse modo, deve ser restabelecida a sentença, no particular. Recurso de revista conhecido e provido. TST – 6º T – RR, PROCESSO Nº 715-27.2011.5.03.0138, RELATOR(A): AUGUSTO CESAR LEITE DE CARVALHO, DOE JT 10/05/2013.

O empregado não é obrigado a cumprir uma ordem ilegal ou abusiva, bem como não é obrigado a cumprir uma ordem emanada por outrem que não possua legitimidade para tanto.

J) Abandono de emprego (art. 482, i)

Nas lições de Vólia Bomfim Cassar⁹⁴ “*configura o abandono de emprego a ausência injustificada ou não justificada tempestivamente e sem permissão do patrão, que ocorra de forma reiterada e sucessiva*”.

⁹³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.367/369.

⁹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1081.

A maior parte da parte da doutrina estabelece que o abandono de emprego se caracterizara quando estiverem presentes dois elementos no ato faltoso do empregado: o objetivo e o subjetivo. Neste sentido, Sérgio Pinto Martins⁹⁵, Gustavo Felipe Barbosa Garcia, Mauricio Godinho Delgado⁹⁶.

O elemento objetivo diz respeito à ausência continuada do empregado no serviço, ou seja, o empregado falta imotivadamente quando deveria laborar.

Para que seja caracterizado o abandono de emprego, as ausências devem ser seguidas e não intercaladas, pois se assim fossem, teríamos a dispensa por desídia⁹⁷.

De acordo com a jurisprudência atual do TST⁹⁸, por meio da Súmula nº 32, *“presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”*.

Desse modo, a jurisprudência estabeleceu que se o empregado se ausentar por 30 dias, será presumido que este não tem mais a intenção de permanecer no emprego.

Cumprе salientar que esse prazo pode ser inferior se ficar constatado outras circunstâncias concretas que evidenciam a intenção de romper o vínculo empregatício. Um exemplo seria a obtenção de um novo emprego com horário incompatível com o do antigo contrato⁹⁹.

⁹⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.369.

⁹⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1268.

⁹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.369.

⁹⁸ http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-32

⁹⁹ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.474.

Por outro lado, existe uma posição minoritária que defende que o empregador só poderá dispensar o empregado depois de transcorrido os 30 dias, mesmo havendo presunção de abandono de empregado por estar laborando em outro local¹⁰⁰.

Ainda, o abandono ao empregado é sempre tácito e não expresso, pois se o empregado avisa que está “abandonando o emprego”, na verdade, ele estará rescindindo o contrato de trabalho por sua iniciativa, ou seja, pedindo demissão¹⁰¹.

O elemento subjetivo comprova a clara intenção do empregado em não voltar ao labor. É o animo de abandonar o emprego, podendo ser provado pela manifestação expressa de não ter mais interesse em continuar trabalhando ou possuir outro emprego sem compatibilidade de horários¹⁰².

Cumprido ressaltar que o prazo de 30 dias estabelecido pela jurisprudência gera presunção relativa, a qual poderá ser elidida pelo empregado. Além do mais, como falado anteriormente, se houve outros meios de provar que o empregado possui o ânimo de abandonar o emprego, desnecessário aguardar o decurso do prazo.

ABANDONO DE EMPREGO. Verifica-se o abandono de emprego quando restam demonstrados o seu elemento objetivo, traduzido pela ausência ao serviço por 30 dias e o elemento subjetivo, traduzido pelo ânimo de abandono. Ao alegar que o autor não mais retornou ao trabalho, é do empregador o ônus de demonstrar o fato impeditivo do direito do autor às verbas pleiteadas, do qual a ré não se desincumbiu no presente caso. Recurso patronal parcialmente provido. TRT 1º/RJ, 5º T. – RO, PROCESSO Nº 0000600-51.2012.5.01.0065, RELATOR: ROBERTO NORRIS, DOE RJ: 30/10/2014.

Muito se discute acerca da necessidade de notificação do empregado.

¹⁰⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1083.

¹⁰¹ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 201.

¹⁰² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.559.

Cumpra salientar que não existe exigência legal, ou seja, não é um requisito para a configuração da justa causa por abandono de emprego. Por outro lado, é aconselhável que o empregador notifique, por carta registrada, o empregado em sua residência e não por meio da imprensa¹⁰³.

Sérgio Pinto Martins afirma que a notificação poderia ser feita extrajudicialmente, por intermédio de cartórios de títulos e documentos, ou judicialmente, como medida cautelar de notificação e interpelação¹⁰⁴.

Além do mais, é desaconselhável a publicação na imprensa, por intermédio de jornais e revistas, pois, tal veiculação poderia expor o empregado a uma situação vexatória perante a sociedade.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. PUBLICAÇÃO DE ABANDONO DE EMPREGO EM JORNAL. Hipótese na qual caracterizada a má-fé da reclamada, na medida em que, mesmo ciente do afastamento da autora do trabalho por problemas de saúde, utilizou-se de comunicação de abandono de emprego publicada em jornal, com o intuito de configurar a despedida por justa causa (...). TRT 4º/RS, 10º T. – RO, PROCESSO Nº 0000099-59.2010.5.04.0332, RELATOR(A): EMÍLIO PAPALÉO ZIN, DOE RS 04/08/2011.

Desse modo, a notificação teria apenas o objetivo de demonstrar que o empregado não possui mais o sentimento de voltar ao seu emprego.

K) Ofensas físicas contra o empregador, superior hierárquico ou qualquer pessoa (art. 482, j e k)

As alíneas j e k do art. 482 da CLT, estabelecem como justa causa à prática de ofensas físicas contra o empregador, superior hierárquico ou qualquer pessoa.

Ofensa física significa agressão, ataque e lesão à integridade física, pessoal e corpórea da vítima. Assim, as brigas, tapas, joelhadas, socos, puxões

¹⁰³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1268.

¹⁰⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.370.

de cabelo, pontapés, cotoveladas, cabeçadas, utilização de objetos e outras formas de agressão constituem ofensas físicas passíveis de justa causa¹⁰⁵.

Vólia Bomfim Cassar¹⁰⁶ leciona que o termo “empregador” do tipo legal em foco deve ser visto de forma ampla, ou seja, tem que ser interpretado como sócio, diretores ou superiores hierárquicos.

Além do mais, estará caracterizada a falta grave se a agressão for perpetrada contra qualquer pessoa relacionada ao trabalho, como clientes, visitantes, fornecedores, desconhecidos, colegas de trabalho, fiscal, entregadores e etc.

A nosso ver, o termo “no serviço” previsto na alínea j do art. 482, deve ser visto de forma ampla, abarcando as ofensas físicas praticadas fora do ambiente de trabalho, desde que o empregado esteja sob o poder diretivo do empregador.

No mesmo entendimento Wagner Gíglio¹⁰⁷ e Mauricio Godinho Delgado¹⁰⁸.

JUSTA CAUSA. OFENSAS FÍSICAS. CONFIGURAÇÃO. Ofensas físicas, praticadas por empregado contra qualquer pessoa, configuram-se como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. TRT 2º/SP – 17º. T – RO, PROCESSO Nº 0002904-62.2013.5.02.0064, RELATOR(A): ÁLVARO ALVES NÔGA, DOE SP: 15/08/2014.

O empregado que perpetua o ato faltoso em estudo contra outro colega de trabalho, mesmo que fora do ambiente laborativo, deva ser punido com a pena de justa causa, pois, é óbvio que as agressões repercutirão no ambiente de trabalho de forma negativa.

¹⁰⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.561 e 562.

¹⁰⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1084.

¹⁰⁷ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 228.

¹⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1269.

Em ambos os casos, o uso da legítima defesa em proveito próprio ou de terceiros exclui a ilicitude da conduta e, por consequência, a justa causa. Por outro lado, a legítima defesa não poderá extrapolar o tolerável, sob pena de também receber a pena de justa causa àquele que não utilizar de meios moderados de revide¹⁰⁹.

L) Atos lesivos da honra e da boa fama (art. 482, j e k)

De acordo com Vólia Bomfim Cassar¹¹⁰, “*ato lesivo é toda manifestação ou ação que cause prejuízo ou ofensa a outrem*”.

O tipo em questão trata da injúria, calúnia ou difamação perpetrada pelo empregado contra o empregador, superior hierárquico ou qualquer outra pessoa, como clientes, como clientes, visitantes, fornecedores, desconhecidos, colegas de trabalho, fiscal, entregadores e etc.

A nosso ver, o termo “no serviço” previsto na alínea j do art. 482, deve ser visto de forma ampla, abarcando as ofensas físicas praticadas fora do ambiente de trabalho, desde que o empregado esteja sob o poder diretivo do empregador.

No mesmo entendimento Wagner Gíglio¹¹¹ e Mauricio Godinho Delgado¹¹².

Acreditamos que o empregado que perpetue o ato faltoso em estudo contra outro colega de trabalho, mesmo que fora do ambiente laborativo, deva ser punido com a pena de justa causa, pois, é óbvio que as agressões repercutirão no ambiente de trabalho de forma negativa.

¹⁰⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.371.

¹¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1084.

¹¹¹ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 228.

¹¹² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1269.

Nas lições de Gustavo Felipe Barbosa Garcia¹¹³, *“a ofensa à honra pode ser objetiva (reputação), correspondendo à calúnia, ou subjetiva (dignidade, decoro), correspondendo à difamação. A boa fama, por sua vez, refere-se ao conceito que a pessoa apresenta perante a sociedade e a comunidade em que vive”*.

JUSTA CAUSA. Correta a despedida do reclamante, por justa causa, quando resta demonstrado que, sem qualquer motivo, o autor difamou a empresa em rede social. Ato lesivo à honra ou boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos. Recurso provido apenas para assegurar férias e natalinas proporcionais. TRT 4º/RS – 4º - T - RO: 0000285-48.2013.5.04.0471, RELATOR: JOÃO BATISTA DE MATOS DANDA, DOE RS: 29/08/2014.

Cumpra salientar que a jurisprudência, por intermédio da Súmula nº 227 do C. STJ, já é pacífica quanto à possibilidade da pessoa jurídica sofrer dano moral.

Em ambos os casos, o uso da legítima defesa em proveito próprio ou de terceiros exclui a ilicitude da conduta e, por consequência, a justa causa. Por outro lado, a legítima defesa não poderá extrapolar o tolerável, sob pena de também receber a pena de justa causa àquele que não utilizar de meios moderados de revide¹¹⁴.

M) Prática constante de jogos de azar (art. 482, I)

De acordo com o art. 482, I, da CLT, a prática constante de jogos de azar autoriza o empregador a dispensar o empregado por justa causa.

Vólia Bomfim Cassar¹¹⁵ define jogos de azar como *“aquele que o ganho ou a perda depende exclusivamente de sorte ou, pelo menos, dela também dependa”*.

¹¹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.561.

¹¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.371.

¹¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1086.

Encontramos o conceito de jogos de azar no Direito Penal. Conforme art. 50, §3º, da Lei das Contravenções Penais¹¹⁶, consideram-se jogos de azar: “a) o jogo em que o ganho e a perda dependam exclusiva ou principalmente da sorte; b) as apostas sobre corrida de cavalos fora de hipódromo ou de local onde sejam autorizadas; c) as apostas sobre qualquer outra competição esportiva”.

São exemplos de jogos de azar: dados, roleta, jogo do bicho, corrida de cavalo, bingo, rinha de galo, cartas, apostas em eventos esportivos e etc.

Pela definição acima, chegamos à conclusão que os jogos que dependem da habilidade e raciocínio do jogador não são considerados jogos de azar.

Somente será considerado jogo de azar se a sorte for requisito determinante no jogo¹¹⁷.

Desse modo, não são considerados jogos de azar o xadrez, damas, bilhar, competições esportivas e outros que dependam da inteligência e raciocínio do jogador.

Cumpra salientar que o tipo em foco refere-se à prática habitual dos jogos de azar. Para que a justa causa fique caracterizada, o empregado tem que praticar continuamente o ato faltoso, logo o exercício esporádico não configura a justa causa¹¹⁸.

Existe na doutrina um entendimento de que pouco importa se os jogos de azar visam o lucro, pois a falta grave se consumaria pelo vício e seus reflexos no

¹¹⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3688.htm

¹¹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.563.

¹¹⁸ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.475.

contrato de trabalho. Neste sentido Sérgio Pinto Martins¹¹⁹ e Vólia Bomfim Cassar¹²⁰.

Em sentido contrário, pela posição majoritária, a falta grave só se concretizará se houver o objetivo de lucro. Desta forma Wagner Giglio¹²¹ e Aline Monteiro de Barros¹²².

A nosso ver, a posição minoritária é a mais correta, pois o que importa é se o ato faltoso afetará ou não o contrato de trabalho, a prestação do labor ou o ambiente de trabalho, pelo vício do empregado.

Ainda, existe o entendimento de que qualquer jogo de azar, mesmo que seja legal, poderá caracterizar a falta grave que justificaria a punição por justa causa. Neste sentido Wagner Giglio¹²³ e aparentemente Mauricio Godinho Delgado¹²⁴.

Ilustríssimo Amauri Mascaro Nascimento¹²⁵, em posição contrária, defende que somente os jogos relacionados com a contravenção penal podem caracterizar o ato faltoso.

Cumprе salientar que a CLT não faz distinção sobre a espécie do jogo de azar, se é lícito ou ilícito. Assim, o tipo legal abrange ambas as espécies.

¹¹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.371.

¹²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1087.

¹²¹ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 281.

¹²² BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr; 2005, p. 853.

¹²³ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 285.

¹²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1271.

¹²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao direito do trabalho. – 27. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 2001, p. 203.

N) Atos atentatórios à segurança nacional (art. 482, parágrafo único)

O instituto em análise foi fruto do Regime Militar vivenciado por nosso país em tempos passados. O parágrafo único do art. 482 da CLT foi acrescentado pelo Decreto Lei nº 3/66 que incluiu mais uma justa causa no rol taxativo da CLT.

O parágrafo único do art. 482 da CLT, preconiza que:

“Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional”.

A Lei nº 7.170/1983 regulamenta os atos atentatórios à segurança nacional.

Wagner Giglio¹²⁶ usa a expressão “legislação de exceção”, pois a inserção desse tipo legal foi fruto do movimento armado histórico-político que iniciou em 1964 no Brasil.

Para alguns doutrinadores como Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹²⁷, o inquérito administrativo mencionado no tipo legal em estudo, deve ser entendido como aquele regulado nos §3º, 4º e 5º do art. 472 da CLT, mas salienta que a justa causa tipificada no art. 482 da CLT não foi recepcionada pela vigente Carta Magna.

Outros, como Valentin Carrion¹²⁸, entendem que o inquérito administrativo deverá ser processo e julgado na Justiça do Trabalho, sendo que o tipo legal se encontra vigente.

¹²⁶ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 288.

¹²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p. 504 e 565.

¹²⁸ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.475.

Existe outro entendimento, da doutrinadora Vólia Bomfim Cassar¹²⁹, que o tipo legal em estudo se encontra vigente, contudo, o inquérito administrativo deverá conduzido pela Polícia Federal.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado¹³⁰ o dispositivo foi revogado pela atual Constituição Federal *“uma vez que esta não autoriza prisões ou condenações de pessoas humanas pelo caminho meramente administrativo, ainda mais por razões político-ideológicas”*.

Embora o entendimento não seja único na doutrina, entendemos que o tipo legal em questão não deve mais prevalecer, pois, o mesmo não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 que se baseia na dignidade da pessoa humana e nos interesses sociais.

Caso o empregado cometa algum crime contra a pátria, o mesmo deverá ser julgado por autoridade competente e ser dispensado do trabalho por outras hipóteses legais previstas no art. 482 da CLT.

¹²⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1093.

¹³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1271.

5. DISPENSA INDIRETA

De acordo com Sérgio Pinto Martins¹³¹ “a rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador”.

A dispensa indireta tem como causa o ato faltoso cometido pelo empregador, tornando inviável a manutenção do vínculo empregatício mantido entre as partes.

Desse modo, esse tipo de ruptura contratual se diferencia da dispensa por justa causa, pois nesta modalidade falta grave é cometida pelo empregado, sendo que na dispensa indireta a falta grave é cometida pelo empregador.

Ainda, a dispensa indireta não se confunde com o pedido de demissão, pois nesta o empregado põe fim ao vínculo empregatício sem qualquer justa causa, enquanto naquela o empregado tem o ato faltoso do empregador para sustentar a rescisão.

Ocorrendo a ruptura contratual por rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregado terá direito as verbas rescisórias de uma dispensa sem justa causa¹³².

5.1 Terminologia

A ruptura contratual em questão possui diversas nomenclaturas e não é apenas denominada como dispensa indireta, mas também são aceitas as

¹³¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.373.

¹³² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p. 567.

seguintes denominações: despedida indireta, rescisão forçada, demissão forçada, rescisão indireta e justa causa do empregador¹³³.

Na rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregado deverá comunicar o empregador do justo motivo que o levou a rescindir o contrato de trabalho, para que o empregador não interprete a ausência do empregado como abandono de emprego¹³⁴.

Além do mais, em regra, o empregado deverá se desligar imediatamente do trabalho, sob pena de caracterizar perdão tácito. A manutenção do contrato trabalho é antagônica a rescisão indireta, pois se supõe que a falta grave cometida pelo empregador torne a relação de trabalho insustentável¹³⁵.

Cumprido salientar que dificilmente o empregador irá concordar e reconhecer a alegação de que a relação contratual entabulada entre as partes está sendo rescindida por falta grave do empregador. Devido a isso, a única maneira de se verificar a justa causa patronal é por intermédio do ajuizamento de reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho¹³⁶.

5.2 Conceito

De acordo com Vólia Bomfim Cassar¹³⁷ despedida indireta “*é a faculdade que possui o empregado de romper o contrato por justo motivo quando o empregador praticar uma das hipóteses previstas em lei como justa causa*”.

¹³³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1095.

¹³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.373.

¹³⁵ Ibidem. p.373.

¹³⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p. 568.

¹³⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1095.

Amauri Mascaro Nascimento¹³⁸ conceitua a dispensa indireta como “a rescisão do contrato de trabalho por decisão do empregado tendo em vista justa causa que o atingiu praticada pelo empregador”.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹³⁹ afirma que “a dispensa indireta pode ser conceituada como a modalidade de terminação do contrato de trabalho, por deliberação do empregado, mas decorrente de justa causa praticada pelo empregador”.

Para Sérgio Pinto Martins¹⁴⁰ “a rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador”.

5.3 Elementos

Assim como na rescisão contratual motivada pelo empregado, a rescisão contratual motivada pelo empregador, para ser reconhecida, deve preencher alguns elementos que caracterizem a justa causa.

Desse modo, para que o empregado aplique a justa causa ao empregador, é essencial a presença desses elementos, sob pena do Poder Judiciário converter a rescisão indireta em pedido de demissão¹⁴¹.

Os elementos da justa causa patronal são: tipicidade, gravidade, nexos de causalidade, proporcionalidade e a imediatidade¹⁴².

¹³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao direito do trabalho. – 27. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 2001, p. 461.

¹³⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p. 568.

¹⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.373.

¹⁴¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1095.

a) Tipicidade

Do mesmo modo que as hipóteses de rescisão contratual, por ato faltoso do empregado, estão previstas taxativamente no art. 482 da CLT, as hipóteses de rescisão contratual, por ato faltoso do empregador, também estão previstas taxativamente na legislação trabalhista, especificamente, no art. 483 da CLT¹⁴³.

b) Gravidade

O ato faltoso que enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho deve ser muito grave a ponto de tornar insustentável a relação empregatícia entabulada entre as partes¹⁴⁴.

No mesmo sentido Mauricio Godinho Delgado¹⁴⁵ ao afirmar que o ato faltoso de grau leve não autoriza a imediata resolução do contrato de trabalho.

Todavia, as reiterações de faltas leves podem tornar grave o ato faltoso e, com isso, fundamentar a rescisão contratual por justa causa patronal.

Ainda, a avaliação da falta grave cometida pelo empregador, regra geral, deverá ser feita de forma abstrata, ao contrário da falta grave cometida pelo empregado. Neste sentido Mauricio Godinho Delgado¹⁴⁶ e Vólia Bomfim Cassar¹⁴⁷.

¹⁴² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p. 568 e 569.

¹⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1284.

¹⁴⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p. 568.

¹⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1285.

¹⁴⁶ Ibidem. p. 1285.

¹⁴⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1096.

Desse modo, o empregador não poderá se escusar da responsabilidade do seu ato por ser um microempresário, ser pessoa física, pela recessão econômica, mudança política, falência, falta de capital, morte em sua família, ter perdido um cliente, diminuição na demanda ou qualquer outro motivo, pois a gravidade do ato faltoso já é requisito suficiente, já que o empregador corre o risco do negócio.

c) Nexo de causalidade

O ato faltoso cometido pelo empregador deve estar relacionado com a justa causa aplicada pelo empregado, ou seja, deve haver um nexos causal entre causa e efeito.

Vólia Bomfim Cassar¹⁴⁸ leciona que *“a teoria dos motivos determinantes conclui que entre a falta e a resolução do contrato por justa causa deve haver uma relação de causa e efeito, um nexos causal”*.

No mesmo sentido Mauricio Godinho Delgado¹⁴⁹ ao afirmar que *“a ordem jurídica exige que haja efetiva vinculação entre a falta imputada ao empregador e o fundamento da rescisão indireta pretendida pelo obreiro”*.

Desse modo, o empregado não pode aplicar a rescisão indireta do contrato de trabalho, quando o motivo determinante da ruptura contratual não decorrer de ato faltoso praticado pelo empregador. Neste caso, a rescisão indireta seria vista como uma alegação injusta.

É aconselhável que a comunicação da rescisão indireta deve ser feita pessoalmente, com testemunha ou através de carta, com aviso de recebimento.

¹⁴⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1097.

¹⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1287.

e) Proporcionalidade

Por esse critério, deve haver proporcionalidade entre a falta cometida e a punição pelo ato faltoso do empregador que resultará na rescisão indireta¹⁵⁰¹⁵¹.

O Direito do Trabalho preza pela continuidade da relação de emprego e a rescisão indireta acarreta o fim desta relação. Portanto, somente em última instância a falta praticada pelo empregador poderá rescindir diretamente a relação entabulada entre as partes.

Conforme falado anteriormente, uma única falta simples não ensejaria a ruptura contratual, contudo, a reiteração de pequenas faltas pode tornar a irregularidade suficientemente grave para que o empregado rescinda o contrato de trabalho por culpa do empregador.

f) Imediatidade

A punição pelo ato faltoso deve ser aplicada o mais rápido possível, ou seja, entre o ato faltoso praticado pelo empregador e a rescisão indireta aplicada pelo empregado, não deve transcorrer espaço de tempo muito longo, sob pena de ocorrer o perdão tácito do ato faltoso praticado pelo empregador¹⁵².

Sérgio Pinto Martins entende que, em regra, o empregado deve se desligar do emprego, sob pena de ocorrer o perdão tácito¹⁵³.

¹⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1287.

¹⁵¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p. 569.

¹⁵² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1097.

¹⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.373.

Ora, se o empregado permanece no emprego, podemos entender que o ato faltoso não é dotado de gravidade suficiente para gerar a ruptura contratual da relação de emprego.

Portanto, logo que o empregado tomar ciência do ato faltoso cometido pelo empregador, aquele deverá romper o mais rápido possível a relação de emprego.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia e Mauricio Godinho Delgado entendem que na rescisão indireta, o requisito da imediatidade deve ser mais tênue, pois o empregado é parte hipossuficiente da relação de emprego, devendo analisar cada caso concreto para saber qual o lapso temporal aceitável entre o ato faltoso cometido pelo empregador e a ruptura contratual.

Ainda, em hipótese alguma, o empregado não pode pedir demissão e, posteriormente, volta atrás e solicitar a rescisão indireta. Neste caso, salvo vício do consentimento, o ato estará consumado.

5.4 Hipóteses de justa causa do empregador

A) Serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato (art. 483, a)

O dispositivo em tela, na verdade, nos apresenta diversos tipos jurídicos de infrações patronais, contudo, todos podem ser relacionados com as atividades do empregado.

O empregado tem a obrigação de prestar os seus serviços, desde que estes estejam relacionados com o trabalho e as suas funções.

A primeira hipótese, *exigência de serviços superiores às forças físicas* deve ser visto de forma mais ampla. Para Alice Monteiro de Barros¹⁵⁴ e Sérgio Pinto Martins¹⁵⁵, os serviços superiores às suas forças podem ser físicos ou intelectuais. No mesmo sentido o doutrinador Valentin Carrion¹⁵⁶.

Sobre a força física, cabe destacar o dispositivo de segurança e medicina do trabalho, preconizado no art. 198 da CLT, vejamos:

“Art. 198. É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Parágrafo único. Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores as suas forças”.

Ainda, temos a previsão do art. 390 da CLT, que também se aplica aos empregados menores por força do art. 405, §5º da CLT, que estabelece o seguinte:

“Art.390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único. Não Está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos”.

¹⁵⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr; 2005, p. 856.

¹⁵⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.374.

¹⁵⁶ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.477.

Vólia Bomfim Cassar¹⁵⁷ entende que os dispositivos acima mencionados devem apenas servir de parâmetro. Desse modo, deve ser observado o perfil e a estrutura física de cada emprego.

Ainda, conforme mencionado, também constitui falta grave a exigência de serviços superiores às forças intelectuais do empregado. Nesta hipótese, podemos citar como exemplo o caso de um empregado contratado para o cargo de advogado júnior trabalhista, sendo exigido, logo depois, a elaboração de diversas peças processuais em número elevado em um curto prazo de tempo.

A segunda hipótese do dispositivo em tela é a *exigência de serviços defesos por lei*.

Essa hipótese trata da rescisão indireta do contrato de trabalho pela execução de serviços proibidos por lei¹⁵⁸. Mauricio Godinho Delgado¹⁵⁹ acrescenta que qualquer procedimento que cause injusta lesão a alguém, também será passível da ruptura contratual pelo mesmo dispositivo.

Temos como exemplo o trabalho insalubre, perigoso ou noturno do menor, que é proibido pelo art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal de 1988.

Ainda, o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho, caso o seu empregador exija que aquele preste serviços ilícitos, como, por exemplo, o transporte de drogas proibidas¹⁶⁰.

¹⁵⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1102.

¹⁵⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.374.

¹⁵⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1289.

¹⁶⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.571.

A terceira hipótese trata da *exigência de serviços contrários aos bons costumes*.

Estará caracterizada a justa causa patronal, se o empregador exigir do empregado a prestação de serviços que contrarie as regras comum da sociedade, levando em conta o momento e a localidade.

De acordo com Sérgio Pinto Martins¹⁶¹ “*seriam serviços contrários a moral*” que permitiriam a ruptura contratual pelo empregado.

A quarta e última hipótese do dispositivo legal trata da *exigência de serviços alheio ao contrato*.

De acordo com Mauricio Godinho Delgado¹⁶² “*cabe ao empregador respeitar a função contratada ao trabalhador, não lhe exigindo serviços estranhos ao pacto estabelecido*”.

Ora, o empregador não poderá exigir do empregado serviços alheios ao contrato de trabalho que foi firmado.

Por outro lado, sabemos que o contrato de trabalho não é imutável e ao longo do pacto laboral podem haver mudanças como em casos de promoções, quadros de carreiras e alteração da função exercida pelo empregado.

Sendo válida tais alterações, o empregado não poderá alegar a hipótese em questão como fundamento para a rescisão contratual.

DESPEDIDA INDIRETA. FALTA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS. EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE SERVIÇOS SUPERIORES ÀS FORÇAS DO EMPREGADO E PERIGO MANIFESTO DE MAL CONSIDERÁVEL. CONFIGURAÇÃO. A atitude negligente do empregador, ante o quadro de saúde da obreira, de mantê-la exposta aos riscos inerentes à função exercida, além de deixar de pagar os seus salários durante quatro

¹⁶¹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.374.

¹⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1288.

meses, após o fim da percepção de benefício previdenciário decorrente de auxílio-doença acidentário, autorizam o rompimento do vínculo, por justa causa, com esteio no art. 483, alíneas a, c e d da CLT. TRT 5º/BA – 2º. T – RO, PROCESSO Nº 0014400-38.2009.5.05.0196, RELATOR: CLÁUDIO BRANDÃO, DJ 11/02/2010.

B) Rigor excessivo (art. 483, b)

Nas lições de Vólia Bomfim Cassar¹⁶³, “*rigor excessivo significa intransigência exagerada, má-educação, maus-tratos, tortura ou falta de cortesia, desproporcionalidade na punição*”.

O tipo em questão trata do uso irregular do Poder Diretivo, por parte do empregador, desrespeitando a proporcionalidade e a razoabilidade que devem reger as relações de emprego¹⁶⁴.

A infração em tela estará caracterizada quando o empregador se utilizar de repreensões grosseiras; exagero nas ordens e perfeição máxima na realização dos serviços; punições desnecessárias; maus-tratos; fiscalização excessiva; proibições exageradas e outras formas de abuso.

Cumprido salientar que a reiteração desta conduta e a gravidade podem configurar o assédio moral ou tratamento discriminatório, quando o empregador tratar de forma diferente um de seus empregados¹⁶⁵.

Ainda, se o ato faltoso for praticado por superior hierárquico, o empregado poderá aplicar a rescisão indireta, pois, cabe ao empregador a manutenção saudável do ambiente de trabalho. Este é o entendimento de Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹⁶⁶.

¹⁶³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1103.

¹⁶⁴ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.477.

¹⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1289.

¹⁶⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.572.

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. RIGOR EXCESSIVO. Configura rigor excessivo a aplicação de suspensão ao trabalhador por 25 dias, privando-o do salário, sem prova de reiteração de que depois da advertência o trabalhador cometeu nova falta ao serviço. A pena se torna mais desproporcional quando o empregado possui mais de cinco anos de vínculo sem qualquer punição anterior. A atitude do empregador revela a falta grave e a sua intenção de romper o contrato de trabalho. TRT 1º/RJ – 10º. T- RO, PROCESSO Nº: 15742.2010.5.01.00.10, RELATOR: FLAVIO ERNESTO RODRIGUES SILVA, DOE RJ 24/04/2013.

C) Perigo manifesto de mal considerável (art. 483, c)

Se o empregado for submetido ao labor em ambiente nocivo ou pelo exercício de suas atividades, correr risco não previsto no contrato ou que poderia ser evitado, a rescisão indireta poderá ser aplicada¹⁶⁷.

Como exemplo podemos citar o empregado que foi submetido ao labor em ambiente insalubre, mas sem receber os EPI's necessários para a sua atividade.

Vólia Bomfim Cassar¹⁶⁸ e Wagner Giglio¹⁶⁹ se posicionam de forma contrária, uma vez que o risco deve ser eminente, sendo que no caso do labor em ambiente insalubre sem EPI's, a nocividade se manifesta muito tempo depois.

Cumprе salientar que o referido dispositivo não trata de perigos normais da profissão ou da função, mas os anormais.¹⁷⁰

Nesta hipótese também devemos interpretar o dispositivo de forma ampla, considerando que o empregado poderá ser prejudicado fisicamente ou psicologicamente¹⁷¹.

¹⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1290.

¹⁶⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1103.

¹⁶⁹ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 334.

¹⁷⁰ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.478.

¹⁷¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.572.

Por fim, todo ato que importe risco a saúde, de forma ampla, do empregado está absorvida por este tipo legal.

DESPEDIDA INDIRETA - PERIGO MANIFESTO DE MAL CONSIDERÁVEL - Tendo a trabalhadora adquirido resistência aos produtos químicos utilizadas no processo de produção da empresa, o que lhe causava reações alérgicas intensas, deveria a empregadora ter alterado a sua função ou tê-la despedido sem justa causa. A insistência de que a autora continuasse a trabalhar em contato com os alérgenos implica falta grave da empresa autorizadora da despedida indireta. TRT 24º/MS - RO, PROCESSO Nº: 00123-2001-005-24-00-0, RELATOR JOÃO MARCELO BALSANELLI, DOE MS 29/05/2003.

D) Não cumprimento das obrigações do contrato (art. 483, d)

O contrato de trabalho entabulado entre as partes da relação de emprego é regido por normas que devem ser cumpridas, tanto pelo empregador como pelo empregado.

O empregado não é obrigado a aceitar o descumprimento das obrigações contratuais do empregador, podendo rescindir o contrato de trabalho pelo ato faltoso.

Cumprido salientar que o referido dispositivo não deve ser interpretado de forma restritiva, ou seja, o tipo legal abarca todas as obrigações trabalhistas, oriundas ou não do contrato de trabalho. Nesta posição temos os doutrinadores Mauricio Godinho Delgado¹⁷², Valentin Carrion¹⁷³, Vólia Bomfim Cassar¹⁷⁴ e Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹⁷⁵.

¹⁷² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1291.

¹⁷³ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.478.

¹⁷⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1104.

¹⁷⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.573.

De todo modo, se a falta for leve, é necessário que a mesma seja praticada de forma reiterada pelo empregador para que e torne grave o suficiente para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

A principal obrigação do empregador é efetuar o pagamento do salário pela contraprestação dos serviços do trabalhador.

De acordo com o art. 2º, § 1º do Decreto nº 368/68, o empregador que não efetuar o pagamento do salário por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave e relevante, estará em mora contumaz, podendo o empregado aplicar a rescisão indireta. Neste sentido Sérgio Pinto Martins¹⁷⁶ e Valetin Carrion¹⁷⁷.

Por outro lado, existe entendimento doutrinário de modo contrário, pois o salário possui natureza alimentar. Nesta posição temos os doutrinadores Mauricio Godinho Delgado¹⁷⁸ e Vólia Bomfim Cassar¹⁷⁹.

Ainda, de acordo com a Súmula nº 13 do C. TST, o pagamento em audiência dos salários em atraso não elide a rescisão indireta.

Outra hipótese muito discutida na doutrina, é sobre a falta de pagamento do FGTS.

O não pagamento do FGTS durante a relação de emprego também é considerada uma falta patronal. Porém, pela doutrina majoritária, esse ato faltoso

¹⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.374.

¹⁷⁷ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.478.

¹⁷⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1291.

¹⁷⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1105.

não é passível de rescisão indireta imediata, pois, em tese, o empregado só poderia sacar o FGTS na extinção do contrato de trabalho.

Por outro lado, se ficar demonstrado que o empregado necessitava dos valores dos depósitos de FGTS para pagamento de casa própria, a rescisão indireta poderia ser aplicada.

Mais uma vez, a reiteração de faltas leves pode, pela sua reiteração constante, se tornar grave o suficiente para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Sérgio Pinto Martins¹⁸⁰ e Vólia Bomfim Cassar¹⁸¹ fazem parte da posição majoritária. De forma contrária, Gustavo Filipe Barbosa¹⁸² Garcia e Alice Monteiro de Barros¹⁸³.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESPEDIDA INDIRETA. ATRASO CONTUMAZ NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS E AUSÊNCIA DOS DEPÓSITOS DO FGTS. HIPÓTESE DO ART. 483, D, DA CLT. CONFIGURADA. O atraso contumaz no pagamento dos salários, somado ainda à ausência da realização regular dos depósitos do FGTS na conta vinculada do empregado, configura falta grave do empregador a autorizar a rescisão do contrato de trabalho por despedida indireta, porque tal circunstância se enquadra na hipótese do art. 483, d, da CLT, consubstanciadas no não cumprimento, pelo empregador, das obrigações do contrato de trabalho, sendo devidas as verbas rescisórias daí decorrentes. TRT 4º/RS – 8º. T – RO, PROCESSO Nº 000432-05.2013.5.04.0203, RELATOR: JOÃO PAULO LUCENA, DOE RS 16/07/2014.

E) Ato lesivo da honra e boa fama (art. 483, e)

O referido dispositivo trata dos atos faltosos envolvendo a calúnia, injúria ou difamação¹⁸⁴, já tratados anteriormente.

¹⁸⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.375.

¹⁸¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1104.

¹⁸² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.573 e 574.

¹⁸³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr; 2005, p. 862.

¹⁸⁴ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.478.

Portanto, na hipótese em que “*praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele [o empregado] ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama*”, o contrato de trabalho poderá ser rescindido por justo motivo patronal.

Cumpra salientar que o referido dispositivo não autoriza o uso da legítima defesa, ao contrário do art. 482, k, da CLT.

De acordo com o dispositivo em tela, o ato faltoso pode ser consumado contra qualquer familiar do empregado, o tipo legal não faz restrições. Neste sentido Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹⁸⁵.

Ainda, o tipo legal não limita o local da ocorrência do ato faltoso, ou seja, o ato faltoso pode ser praticado no ambiente laboral ou fora dele¹⁸⁶.

RESCISÃO INDIRETA. ATO LESIVO DA HONRA E OFENSAS FÍSICAS PRATICADAS CONTRA O EMPREGADO. Nos termos do artigo 483, e, da CLT, acata-se o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho quando o empregador ou seus prepostos praticarem contra o empregado ou pessoas de sua família ato lesivo da honra, da boa fama ou ofensas físicas. Discute-se sobre a necessidade ou não de a falta relatada coincidir com as figuras delituosas de crimes contra a honra (calúnia, injúria, difamação) e lesão corporal. Entendemos que o empregador deverá manter a tranqüilidade no local de trabalho, dispensando aos seus empregados tratamento respeitoso. Portanto, a falta não precisa, necessariamente, coincidir com as figuras delituosas, embora isso possa ocorrer. Observe-se que o legislador referiu-se a ofensa física e não a lesão corporal. Logo, um pontapé ou um tapa poderão caracterizá-la, pois traduzem agressão. TRT 3º/MG – 7º. T – RO, PROCESSO Nº 0052700-75.2009.5.03.0018, RELATOR(A): ALICE MONTEIRO DE BARROS, DO MG 10/11/2009.

F) Ofensa física (art. 483, f)

O referido artigo estabelece que o contrato de trabalho será rescindido por justa causa patronal, caso o empregado pratique ofensas físicas contra o empregado, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem¹⁸⁷.

¹⁸⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.575.

¹⁸⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1291.

¹⁸⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.375.

Igual ao dispositivo anterior, o ato faltoso pode ser praticado pelo empregador, prepostos e outros funcionários.

Se o ato faltoso decorrer do uso da legítima defesa, por benefício próprio ou de outrem, o ato faltoso não estará caracterizado.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A expressão adicional de remuneração contida no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988, referente às atividades insalubres, não significa, por si só, que a base de cálculo da parcela seja a remuneração ou o salário base do empregado. Tal questão foi relegada para o âmbito da legislação ordinária. Não houve ab-rogação do artigo 192 consolidado, que institui o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. HONORÁRIOS PERICIAIS. Cumpre à parte que se insurge contra o valor dos honorários periciais demonstrar a desproporção entre este e o caráter singelo do laudo, sua brevidade e a desnecessidade de conhecimentos científicos. RESCISAO INDIRETA. A ofensa física contra a pessoa do empregado, por parte do empregador, constitui motivo capaz de ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. ANOTAÇÕES DA CTPS. AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. O período do aviso- (...). TRT 4º/RS - 3º T. - RO, PROCESSO Nº 0165400-05.1988.5.04.0017, RELATOR: MARIO CHAVES, DO RS: 04/10/1994.

Ainda, no entendimento Valentin Carrion¹⁸⁸, o ato faltoso poderá ocorrer dentro ou fora do ambiente laborativo.

G) Redução do trabalho por peça ou tarefa (art. 483, g)

De acordo com o dispositivo em tela, o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho quando o *“empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários”*.

O referido artigo abrange empregados que recebem o seu salário de forma variável¹⁸⁹.

Portanto, são situações que havendo redução do trabalho, por determinação do empregador, o salário do empregado sofrerá diminuição relevante, pois este recebe pelo o que produz.

¹⁸⁸ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.478.

¹⁸⁹ GIGLIO, Wagner D. Justa causa. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 357.

Vólia Bomfim Cassar¹⁹⁰ afirma que *“o requisito é a redução sensível do valor total do salário mensal, o que quer dizer redução substancial nas vendas, nas tarefas ou peças”*.

É óbvio que se a redução salarial não decorrer de ato faltoso do empregador, a rescisão indireta não poderá ser aplicada. Neste sentido temos a Orientação Jurisprudencial nº 244 do C. TST, vejamos:

“OJ 244 – PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE. A redução da carga horária do professor, em virtude de diminuição do número de alunos não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula”.

No caso específico dos professores, Alice Monteiro de Barros¹⁹¹ entende de forma contrária, se houver redução do número de aulas, a rescisão indireta poderá ser aplicada.

Ainda, cumpre salientar que a Lei nº 3.207/57, Lei dos Vendedores Pracistas, possuem regra especial sobre o assunto.

5.5 Dispensa indireta e possibilidade de permanência no serviço

Muito se discute sobre a permanência do empregado no trabalho em frente ao seu pedido de rescisão indireta.

O art. 483, c 3º, da CLT, assim dispõe:

“Nas hipóteses das letras d e g, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo”.

¹⁹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014, p. 1106.

¹⁹¹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr; 2005, p. 866.

De acordo com o dispositivo acima, somente nos casos da alínea *d* e *g*, faculta-se ao empregado a permanência no emprego até final decisão do processo.

Ora, se o empregado pleiteia a rescisão indireta do contrato de trabalho, supõe-se que o ato faltoso do empregador é dotado de gravidade suficiente para inviabilizar a continuidade do vínculo empregatício.

Desse modo, nas outras hipóteses do art. 483 da CLT, o empregado não poderá exercer esse poder de escolha, devendo-se desligar imediatamente¹⁹²¹⁹³.

Por outro lado, existe entendimento contrário afirmando que o empregado poderá permanecer no trabalho em todas as hipóteses de rescisão indireta estabelecidas no art. 483 da CLT¹⁹⁴¹⁹⁵.

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹⁹⁶, a expressão “*final decisão do processo*” deve ser entendida como aquela decisão que transitou em julgado, não podendo ser modificada por recurso.

Caso essa “*final decisão do processo*” seja desfavorável ao empregado, o mais razoável seria equipar o pedido de rescisão indireta ao pedido de demissão, pois o empregado não cometeu falta grave passível de justa causa¹⁹⁷. Desse

¹⁹² MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009, p.375.

¹⁹³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.577.

¹⁹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1297 e 1298.

¹⁹⁵ CARRION, Valentin. Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014, p.479.

¹⁹⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008, p.578.

¹⁹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014. p. 1299.

modo, o empregado faz jus as verbas rescisórias pertinentes ao pedido de demissão.

Ainda, caso o empregado seja dotado de alguma estabilidade, o mesmo deverá ser reintegrado ao emprego. Caso o empregado tenha cessado a prestação dos seus serviços, o lapso temporal do afastamento até a reintegração ao emprego deverá ser considerada como suspensão contratual.

6) Culpa recíproca

Nesta modalidade de rescisão contratual, ambas as partes da relação de emprego dão causa a cessação do vínculo empregatício por justa causa¹⁹⁸.

Existem dois atos faltosos, a falta do empregado está estabelecida no art. 482 da CLT e falta do empregador está estabelecida no art. 483 da CLT.

De acordo com Sérgio Pinto Martins¹⁹⁹, alguns requisitos devem ser preenchidos para a caracterização da rescisão por culpa recíproca, são eles: ambas as faltas devem ser concomitantes, dotadas de gravidade e deve haver nexo causal entre elas.

Cumprido salientar que essa hipótese de rescisão contratual é muito rara de acontecer na prática.

Caso venha a acontecer, de acordo com o art. 484 da CLT, o empregado terá direito “a indenização a que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade”.

¹⁹⁸ Ibidem. p.1302.

¹⁹⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas,2009, p.383.

No mesmo sentido, a Lei nº 8.036/90 dispôs em seu art. 18, § 2º que em caso de culpa recíproca, a multa rescisória do FGTS, no importe de 40%, será devida apenas pela metade, ou seja, 20%.

Registre-se que a Súmula nº 14 do C. TST consolidou o entendimento acima ao reconhecer ao empregado o direito de 50% do valor do aviso prévio, décimo terceiro e férias proporcionais em caso de rescisão contratual por culpa recíproca.

É óbvio que nesta modalidade de rescisão contratual, o empregado também fará jus as férias vencidas com 1/3, décimo terceiro salário vencido e saldo salarial, pois são direitos adquiridos.

CULPA RECÍPROCA. CARACTERIZAÇÃO. Apesar da desídia do obreiro, restou caracterizado, por outro lado, a plena complacência do superior hierárquico, que induzia o empregado a praticar a conduta irregular como se estivesse dentro da normalidade do trabalho da empresa. Ademais, o conjunto probatório demonstra que o chefe do obreiro autorizava que fossem realizadas rasuras no livro de ocorrências, devendo a empregadora responder pela atitude de seu preposto, configurando-se no caso dos autos a culpa recíproca, devendo ser confirmada a sentença nesse ponto. JUSTIÇA DO TRABALHO. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS DE SUCUMBÊNCIA. É cabível a condenação em honorários advocatícios quando a parte estiver assistida pelo sindicato de sua categoria e comprove perceber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal ou declare, sob as penas da lei, ausência de condições de arcar com despesas processuais sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, revertendo a verba para a entidade sindical, na forma dos art. 14 e 16 da Lei n. 5.584/70 c/c o 3º do art. 790 da CLT e Súmulas n. 219 e 329 do TST. TRT 14º - AC/RO – 1º. T - RO, PROCESSO Nº 0000315-18.2011.5.14.0005, RELATOR: SHIKOU SADAHIRO, DOE 20/04/2010.

7) CONCLUSÃO

O intuito do presente trabalho foi avaliar as características da falta grave nas principais hipóteses de rescisão contratual por ambas as partes da relação de emprego.

Cumpre salientar, que o referido tema possui um campo vastíssimo de hipóteses de rescisão contratual. As principais hipóteses estão enumeradas, taxativamente, nos artigos 482 e 483 da CLT.

Como sabemos, regra geral, o vínculo empregatício pressupõe a continuidade do contrato de trabalho, sendo que, somente, em casos especiais as partes estão autorizadas a extinguir o contrato de trabalho por justo motivo.

A justa causa de ambas as partes da relação de emprego tem implicações quanto aos direitos relacionados com a modalidade de extinção do contrato e oneram, demasiadamente, a parte que a sofre.

Devido a isso, foi feita uma investigação a luz da legislação, da doutrina e da jurisprudência acerca da falta grave como fundamento da rescisão contratual, bem como suas características e requisitos.

Este árduo trabalho pode ser dividido em quatro blocos. O primeiro, introdutório, descreveu brevemente sobre o Poder Disciplinar do empregador, bem como os meios e os métodos de punições que podem ser aplicadas na relação de emprego.

O segundo e terceiro, versou sobre a justa causa do empregador e empregado, conceito, sistemas e caracterização doutrinária e normativa.

O quarto mostrou a possibilidade de rescisão por ambas as partes da relação de emprego, versando sobre a sua caracterização, possibilidade e efeitos para as partes da relação de emprego.

Ainda, o presente trabalho mostrou que todas as hipóteses de justa causa se fundamentam, principalmente, na gravidade do ato faltoso, bem como na imediatidade e no nexu causal.

Assim, cabe ao empregador pelo seu poder disciplinar ou ao empregado pelo seu poder de resistência, avaliar a situação concreta em que se encontra e decidir ou não pela ruptura do contrato de trabalho.

8) REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Iniciação ao direito do trabalho**. – 27. ed. rev. e atual. – São Paulo: LTr, 2001.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2º. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 13º. ed. – São Paulo: LTr, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. – 25º. ed. – 2º. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. – 9º ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 4º. ed. São Paulo: LTr, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. – 7º. ed. – Curitiba: Juruá, 1999.

CARRION, Valentin. **Comentários a CLT: Legislação complementar/Jurisprudência**. – 39º. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. – São Paulo: Saraiva, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr; 2005.

MARTINS, Nei Frederico Cano/Mauad, Marcelo José Ladeira. **Lições de direito individual do trabalho.** – 3. ed. – São Paulo: LTr 2008.

<http://www.stj.jus.br>

<http://www.trtsp.jus.br>

<http://www.tst.jus.br>

<http://www.jusbrasil.com.br>