

JULIA NEVES DA SILVA SANTOS PRETTI ESPINDULA

**OUTRAS JUSTAS CAUSAS PREVISTAS NA  
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E NORMAS  
ESPARSAS**

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

PUC/SÃO PAULO  
2012

JULIA NEVES DA SILVA SANTOS PRETTI ESPINDULA

**OUTRAS JUSTAS CAUSAS PREVISTAS NA  
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E NORMAS  
ESPARSAS**

Monografia apresentada à banca  
examinadora da Pontifícia Universidade  
Católica de São Paulo, como exigência  
parcial para obtenção do título de especialista  
em direito do trabalho, sob orientação da  
professora Cristina Paranhos Olmos

PUC/SÃO PAULO  
2012

JULIA NEVES DA SILVA SANTOS PRETTI ESPINDULA

**OUTRAS JUSTAS CAUSAS PREVISTAS NA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS  
TRABAHISTAS E NORMAS ESPARSAS**

Aprovada em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

---

---

NOTA CONFERIDA PELO ORIENTADOR:\_\_\_\_\_.

**RESUMO**

O presente estudo analisa o tema “outras justas causas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e Leis trabalhistas esparsas”, cujo objetivo geral é identificar e estudar os dispositivos existentes na legislação trabalhista que dispõem sobre justa causa. O rol do artigo 482 da CLT apesar de ser o principal artigo que trata sobre as hipóteses de justa causa, não será ele analisado alínea por alínea, pois o foco deste trabalho é justamente a análise dos outros dispositivos que tratam sobre justa causa e que estão soltos pela legislação laboral. Para tanto, como método de abordagem foi utilizado o dedutivo, tendo como ponto de partida a matéria geral, ou seja, o contrato de trabalho, suas características até sua extinção, passando para análise apenas do modo extintivo por justa causa cometida pelo empregado. Finalizando com o tema desta monografia, em que se são analisados onze artigos na legislação que dispõem sobre justa causa. Já como método de procedimento, foi utilizado o monográfico, vez que, através deste trabalho, buscou-se aprofundar o estudo de justas causas pouco analisadas pela doutrina e as possíveis controvérsias. O modelo de investigação usado foi o do tipo bibliográfico, tendo em vista a utilização de doutrina, legislação e jurisprudência atinentes.

Palavras-chave: Contrato de Trabalho; Noções de Justa Causa; Outras Justas Causas Previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e Normas Esparsas.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>1. CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Conceito</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Natureza jurídica</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3 Características</b> .....	<b>9</b>
<b>1.4 Requisitos do contrato de trabalho</b> .....	<b>9</b>
1.4.1 Elementos extrínsecos .....	10
1.4.1.1 Agente capaz – capacidade do trabalhador.....	10
1.4.1.2 Objeto lícito – atividade lícita .....	12
1.4.1.3 Forma prescrita ou não proibida por lei – trabalho proibido .....	12
1.4.2 Elementos intrínsecos .....	14
1.4.2.1 Consentimento das partes .....	14
1.4.2.2 Causa .....	15
<b>1.5 Sujeitos do contrato de trabalho</b> .....	<b>15</b>
<b>1.6 Direitos e deveres do empregador e do empregado</b> .....	<b>16</b>
<b>1.7 Modalidades de extinção do contrato de trabalho</b> .....	<b>18</b>
<b>2. NOÇÕES DA JUSTA CAUSA</b> .....	<b>23</b>
<b>2.1 Conceito</b> .....	<b>23</b>
<b>2.2 Denominação: falta grave ou justa causa</b> .....	<b>25</b>
<b>2.3 Natureza jurídica</b> .....	<b>26</b>
<b>2.4 Poder empregatício</b> .....	<b>27</b>
<b>2.5 Tipos de penalidades</b> .....	<b>29</b>
<b>2.6 Requisitos caracterizadores da justa causa</b> .....	<b>30</b>
2.6.1 Elementos subjetivos .....	31
2.6.2 Elementos objetivos .....	31
2.6.2.1 Tipicidade .....	31
2.6.2.2 Imediatidade .....	32
2.6.2.3 Gravidade da falta .....	33
2.6.2.4 Nexo causal.....	34
2.6.2.5 Proporcionalidade entre falta e a punição .....	35
2.6.2.6 Singularidade da punição ou <i>non bis in idem</i> .....	36
2.6.2.7 Isonomia ou não discriminação .....	37

2.7 Sistema legislativo utilizado no Brasil para tratar das justas causas .....	39
2.8 Tipificação das justas causas.....	42
2.9 Efeitos da justa causa .....	43
<b>3. FALTAS GRAVES COM PREVISÃO EM OUTROS DISPOSITIVOS LEGAIS ....</b>	<b>44</b>
3.1 Artigo 158 da CLT. Segurança e medicina do trabalho .....	45
3.2 Artigo 240 da CLT. Ferroviário .....	49
3.3 Artigo 433, II, da CLT. Contrato de aprendizagem .....	52
3.4 Artigo 15 da Lei nº. 7.783/89. Greve .....	53
3.5 Artigo 6º da Lei nº. 5.859/72. Doméstico .....	56
3.6 Artigo 7º, §3º, do Decreto 95.247/87. Vale-Transporte .....	58
3.7 Artigo 13 da Lei nº. 6.019/74. Trabalho temporário .....	59
3.8 Artigo 23, parágrafo único, do Decreto 73.626/74. Rural.....	62
3.9 Artigo 3º da Lei nº. 9.962/00. Empregado público .....	63
3.10 Artigo 20 da Lei nº. 6.354/76. Revogada. Atleta de futebol.....	67
3.11 Artigo 508 da CLT. Dispositivo revogado. Bancários .....	69
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>72</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>74</b>

## INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo analisar as hipóteses de justa causa previstas na legislação trabalhista, que não aquelas tipificadas no rol do artigo 482 da CLT.

A princípio, o tema parecia simples, uma vez que é de domínio comum a resolução contratual por justa causa nos contratos de trabalho. No entanto, na medida em que foi se aprofundando a temática, verificamos que algumas leis foram revogadas, alguns dispositivos que tratam sobre tema, apenas exemplificam e ressaltam uma das hipóteses previstas no rol do artigo 482 da CLT, outros constituem hipótese não relacionadas neste rol.

Somado a isso, outro questionamento surgiu, uma vez que alguns dispositivos não possuem, no seu texto, a palavra falta grave, mas a redação nos leva a punição de grau máximo. Outra questão é a abordagem sobre o sistema utilizado para tratar da justa causa. É o nosso sistema que é taxativo ou apenas o rol do artigo 482 da CLT?

O tema que parecia simples, tornou-se mais complexo do que imaginado, com algumas indagações, muitas delas sem um pensamento unânime sobre o assunto e, por isso, o interesse em estudar quais são estas faltas graves, analisando, para isso, o contrato de trabalho, as noções gerais da justa causa e colacionar o posicionamento da doutrina e jurisprudência a respeito de aspectos controversos.

Para análise da temática principal, este trabalho está dividido em capítulos. No primeiro capítulo, será estudado o contrato de trabalho, como se inicia, se desenvolve (muitas vezes sofrendo alterações) e se extingue, especificando as modalidades de término, já que uma delas é o tema deste estudo. Somado a isso, definiremos contrato de trabalho, sua natureza jurídica, características e elementos necessários para a sua formação.

No capítulo seguinte, serão analisadas as noções gerais da justa causa, conceito, natureza jurídica, o poder empregatício, os tipos de punição aceitos pela doutrina e jurisprudência, os elementos necessários para caracterização da justa causa, bem como quais são as hipóteses de justa causa tipificadas no rol do artigo 482 da CLT, se este rol é taxativo ou exemplificativo e, por fim, quais os efeitos gerados por uma resolução contratual por justa causa.

Ressalta-se nesse capítulo, o ato ilícito do empregado, as punições cabíveis e a graduação da pena, bem como a legitimidade do poder disciplinar do empregador para punir o ato, sua forma e possibilidades sem que ultrapasse os limites descritos na lei.

Compreendida a formação e a extinção do contrato de trabalho, o último capítulo está reservado ao tema principal e, somente, serão estudadas as hipóteses de justa causa tipificadas na legislação trabalhista que não aquelas dispostas no rol do artigo 482 da CLT.

## **1. CONTRATO DE TRABALHO**

O contrato de trabalho, como todo negócio jurídico, nasce, cumpre-se parcialmente ou de modo integral, e sofre, quase que inevitavelmente alterações enquanto se está em vigor, até ser extinto.

A doutrina conceitua e procura explicar a natureza jurídica da relação de emprego de diversas formas, as quais iremos tecer algumas considerações neste capítulo.

Ainda, exporemos algumas das características específicas do contrato de trabalho, principalmente, aquelas cujo enfoque se dá no poder diretivo do empregador, bem como os direitos e deveres das partes nessa relação jurídica.

E, por fim, classificar as modalidades de extinção do contrato de trabalho, uma vez que a forma resolutiva, especificamente, a justa causa e suas modalidades não previstas no rol do artigo 482 da CLT é o tema principal deste estudo.

## **1.1 Conceito**

O conceito de contrato de trabalho, previsto no art. 442 da CLT é positivado da seguinte forma: “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego<sup>1</sup>”.

---

<sup>1</sup> Valentin Carrion, **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, p. 282.

Contudo, até pela definição sucinta e incompleta do art. 442 da CLT, a doutrina complementa o conceito, abordando melhor o tema.

Para Mauricio Godinho Delgado, o texto celetista não constrói a melhor técnica deste conceito, primeiramente por não desvelar os elementos integrantes do contrato empregatício, em segundo, porque estabelece uma relação incorreta entre seus termos, ou seja, em vez de o contrato corresponder a relação de emprego, na verdade ele propicia o surgimento dela<sup>2</sup>.

Por isso, o autor define contrato de trabalho como:

o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços<sup>3</sup>.

Ou, como:

o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços a disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação do tomador<sup>4</sup>.

Conceitua da mesma forma Alice Monteiro de Barros, vejamos:

o contrato de trabalho é acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 491.

<sup>3</sup> Ibid., mesma página.

<sup>4</sup> Ibid., mesma página.

<sup>5</sup> Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do trabalho**, p. 236-237.

Já para Vólia Bonfim Cassar, o conceito de contrato de trabalho abrange também o contrato por equipe e os riscos do negócio, senão vejamos:

O contrato de trabalho resulta da soma dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, ou seja, é a convenção expressa ou escrita, pela qual uma pessoa física presta serviços a outra (pessoa física ou jurídica), de forma subordinada e não-eventual, mediante salário e sem correr os riscos do negócio, de forma continuada. Esse contrato de trabalho pode ser individual ou plúrimo, este último também chamado de contrato por equipe<sup>6</sup>.

Através dessas definições, podemos concluir que o contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral, que compõe a soma dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, ou seja, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, sendo estes elementos fundamentais que ligam as partes desse contrato, gerando direitos e obrigações.

## **1. 2 Natureza jurídica**

Três teorias procuram estudar a natureza jurídica do contrato de trabalho, estas se subdividem em várias outras, são elas: as teorias contratualistas, anticontratualistas, e por fim, acontratualistas.

A teoria contratualista defende que a natureza do contrato de trabalho é civilista, para isso, os defensores desta teoria procuram fazer analogias com os contratos civis, tais como: o contrato de compra e venda, locação e, ainda, existem aqueles que apontam semelhança com o contrato de mandato ou societário.

---

<sup>6</sup> Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**, p. 419.

Apesar das semelhanças, o contrato de trabalho deve ser entendido por um contrato que possui suas próprias características, as quais serão apontadas mais adiante e, apesar de possuir peculiaridades do contrato de compra e venda, locação e mandato, o contrato de trabalho não pode ser assim comparado, pois, a rigor, existe um elemento externo que modifica um pouco a sua natureza que é seu caráter meramente complementar, uma vez que para a celebração o contrato de trabalho não depende apenas da vontade das partes e, sim, do cumprimento das regras impostas pela lei ou instrumentos coletivos, sendo que esta imperatividade normativa foge do domínio da autonomia da vontade, característica esta, essencial nos contratos de natureza civil.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros:

O Contrato de trabalho é do tipo de adesão. Sua principal função é criar uma relação jurídica obrigacional entre as partes, porém, com o caráter meramente complementar, em face do extenso rol de normas imperativas previstas em lei ou instrumentos coletivos, que fogem do domínio da autonomia da vontade e compreendem aspectos relevantes do vínculo empregatício. As partes, se desejarem celebrar o contrato, terão que aderir a elas, sem possibilidade de discussão, como aliás se infere do art. 444 da CLT<sup>7</sup>.

Já a teoria anticontratuálista, também subdividida em outras, teve destaque na Alemanha de 1930, inspiradas nas críticas de Gierk, que se opunha ao caráter individualista do contrato<sup>8</sup>.

Nesse contexto, principalmente pela obra do socialista Wolfgang Siebert, surgiu a teoria da incorporação, para quem a relação laboral não se funda no contrato, mas no

---

<sup>7</sup> Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do trabalho**, p.245

<sup>8</sup> Ibid., p.243.

fato da incorporação do trabalhador na empresa, assim, a relação de trabalho tem início com a efetiva prestação de serviços e não com o contrato. Outra teoria, anticontratuísta, chamada de teoria da ocupação, para seus adeptos, bastava a ocupação de um cargo na empresa para se obter status de empregado.<sup>9</sup>

Obviamente, as teorias anticontratuílistas fracassaram, posto que “as relações de fato sejam elas fundadas na “incorporação ou na “ocupação, têm origem num contrato, seja ela expresse ou tácito<sup>10</sup>”.

Por fim, os adeptos da teoria anticontratuísta defendem que “a relação de trabalho é uma instituição, e não um contrato, pois enquanto o contrato tem por critério a igualdade, a instituição pressupõe autoridade, hierarquia, e o status que daí emerge substitui o contrato<sup>11</sup>”.

Esta teoria, também foi alvo de críticas, uma vez que o caráter consensual da relação empregatícia afasta qualquer caráter institucional.

Podemos dizer que no Brasil, prevalece a teoria contratuísta, pois os artigos 442 e 443 da CLT estabelecem a forma livre para a celebração do contrato de trabalho, podendo ele assumir o caráter expresse (verbal ou escrito) ou tácito, mais ainda, o artigo 468 prescreve a forma de alteração do contrato de trabalho.

---

<sup>9</sup> Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do trabalho**, p.243.

<sup>10</sup> Ibid., mesma página

<sup>11</sup> Ibid., p. 244

No entanto, alguns doutrinadores afirmam que a nossa legislação celetista adotou um perfil misto em razão dos artigos 2º, 503 e 766 da CLT, que de uma certa forma, confundem o empregador com a empresa.

A teoria contratualista é a que prepondera na doutrina moderna, para Alice Monteiro de Barros, citando adeptos como Contrin Neto, Arnaldo Susskind e Cesarino Júnior, “o contrato de trabalho é do tipo adesão, isto é, o empregado adere sem discutir o esquema do contrato individual, já prefixado em parte pela lei, pela convenção coletiva e pelo regulamento interno da empresa<sup>12</sup>”.

Ressalta-se o caráter hipossuficiente desta relação, o que faz a legislação positivar medidas protetivas e princípios que devem servir como pilares do contrato de trabalho, sendo ele meramente complementar e de adesão, a nosso ver.

Por fim, cumpre-nos transcrever o artigo 444 da CLT que registra a vontade dos contratantes versus as disposições protetivas que por eles devem ser observadas:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes<sup>13</sup>.

Por tal preceito tem-se que as partes detêm o poder de estabelecerem as cláusulas voltadas aos seus interesses, desde que respeitados os princípios próprios do Direito

---

<sup>12</sup> Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do trabalho**, p.244.

<sup>13</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação da Leis do Trabalho. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

do Trabalho, como o protetor, o da irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador, o da continuidade da relação de emprego e o da razoabilidade.

De outra parte, negar a natureza contratual acarretaria inconvenientes práticos para o próprio desenvolvimento do contrato de trabalho e nos reflexos decorrentes, razão pela qual conclui-se que a natureza jurídica do contrato de trabalho é contratual.

### **1. 3 Características**

O contrato de trabalho trata-se de um contrato de direito privado e possui as seguintes características:

- Bilateral: obriga os contratantes a assumirem obrigações recíprocas;
- Consensual: nasce da vontade e concordância das partes;
- Oneroso: há a contraprestação pelo serviço prestado;
- Comutativo: cada parte sabe previamente seu direito em relação a outra;
- *Intuitu personae*: pessoal, o empregado não se pode fazer substituir por outrem, salvo excepcionalmente e com a concordância do empregador, pois existe o elemento confiança daquela pessoa em executar o serviço.
- Trato sucessivo: este contrato não se exaure com a prática de um único ato, pressupõe uma série de atos na execução de prestações existentes numa organização empresarial.

## 1.4 Requisitos do contrato de trabalho

Ressalta-se, primeiramente, que como o objetivo principal do presente estudo é a justa causa, ou seja, uma das modalidades de extinção do contrato de trabalho, não aprofundaremos o presente tema, cabendo apenas destacar os elementos essenciais para validade do contrato de trabalho.

Segundo Orlando Gomes, os requisitos essenciais para a validade do contrato de trabalho dividem-se em extrínsecos e intrínsecos, sendo que os elementos extrínsecos existem independentes da relação de emprego, enquanto que os elementos intrínsecos passam a existir quando da materialização da relação laboral<sup>14</sup>. Vejamos cada um deles separadamente.

### 1.4.1 Elementos extrínsecos

São elementos extrínsecos para validade de qualquer negócio jurídico, inclusive do contrato de trabalho: agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e forma prescrita ou não proibida por lei.

#### 1.4.1.1 Agente capaz – capacidade do trabalhador

---

<sup>14</sup> Orlando Gomes e Elson Gottschlk. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 145-146

Segundo o art. 3º do Código Civil são absolutamente incapazes para exercer os atos da vida civil: “os menores de 16 anos; os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem necessário discernimento para a prática desses atos; os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade<sup>15</sup>”.

Para o contrato de trabalho, propriamente dito, a capacidade plena foi concedida ao trabalhador a partir de 18 anos.

Apenas ressaltando que, segundo a jurisprudência, é permitido aos maiores de 16 e menores de 18 anos celebrar contrato de trabalho, posto que a emissão da carteira profissional já é condicionada a autorização dos pais e, pelo art. 5º parágrafo único do Código Civil, aquele que estabelece relação de emprego com economia própria pode ser considerado emancipado, cessando sua capacidade relativa.

Entretanto, as regras de proteção à idade, à incolumidade física e mental continuam válidas e eficazes, posto que, mesmo emancipado, o menor continua sofrendo influência do meio, pois ainda em formação física e mental, devendo ser protegidos.

Por fim, cabe ressaltar a condição de aprendiz dada pela lei 11.180 de 2005, que são os maiores de 14 até 24 anos contratados através de uma empresa de aprendizagem ou instituição sem fins lucrativos para o exercício de uma atividade técnica, em que os aprendizes aprenderão na empresa uma profissão. Este tipo contratual não gera vínculo de emprego, pois tem como objetivo a assistência ao adolescente, ademais, não é um contrato entre empregador e empregado.

---

<sup>15</sup> BRASIL Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Novo Código Civil Brasileiro. Legislação Federal. sítio eletrônico internet - planalto.gov.br.

#### 1.4.1.2 Objeto lícito – atividade lícita

Qualquer contrato, assim também o contrato de trabalho, deve ter como seu objeto atividade lícita, de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro e aos bons costumes.

Apesar de não ser unânime na doutrina e na jurisprudência, o apontador do jogo do bicho pode ser um exemplo de atividade ilícita, passível de nulidade do contrato de trabalho, isto porque o sujeito que aponta o jogo, sabe que a atividade é vedada por lei e, mesmo assim, participa ativamente corroborando para a existência de uma atividade ilícita no país e, por isso, entende boa parte da doutrina que o apontador deve ser punido com a nulidade do contrato de trabalho.

São outros exemplos de contrato com objeto ilícito: o contrabandista de uma empresa de turismo; o vendedor de produto receptado; o traficante de uma organização criminosa, entre outros casos em que o empregado participa ativamente da ilicitude.

Por fim, o exercício ilegal da profissão também deve gerar nulidade contratual.

#### 1.4.1.3 Forma prescrita ou não proibida por lei – trabalho proibido

O terceiro e último requisito refere-se ao trabalho proibido, ou seja, o contrato em que as partes estão pactuando não pode ser vedado por lei.

São exemplos em que a lei proíbe o contrato de emprego: a prévia aprovação no concurso público para ser empregado público (art. 37, II da CF); proibição do trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz (art. 7, XXXIII da CF); proibição de acumulação de empregos públicos (art. 37, XVI e XVII da CF), entre outros.

Importante salientar que o trabalho proibido não deve ser confundido com o objeto ilícito, isto porque naquele não há qualquer ilicitude na atividade prestada, ou seja, a atividade não é vedada pelo ordenamento jurídico, apenas existe a proibição da formação do contrato por determinadas circunstâncias.

Nesse sentido leciona Vólia Bonfim Cassar:

O trabalho proibido é diferente do trabalho ilícito. Naquele não há qualquer ilicitude na atividade prestada, o trabalho não contraria a ordem pública, a moral ou os bons costumes. A lei apenas proíbe sua formação e desenvolvimento, (...) ou exige o preenchimento de determinados requisitos<sup>16</sup>.

Concluindo, a ausência dos elementos extrínsecos na formação do contrato de trabalho, gera a sua nulidade, não ensejando qualquer direito trabalhista, apesar de a doutrina atualmente flexibilizar esta regra e a jurisprudência já ter flexibilizado, exemplo, ao permitir o pagamento da contraprestação para o contratado pelo serviço público sem prévia aprovação no concurso público (Súmula 363 do TST).

---

<sup>16</sup> Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**, p. 448.

## 1.4.2 Elementos intrínsecos

Conforme classificação de Orlando Gomes, os requisitos intrínsecos são: consentimento das partes e a causa<sup>17</sup>.

### 1.4.2.1 Consentimento das partes

O consentimento válido das partes é requisito essencial do contrato de trabalho, uma vez que apenas com a anuência do empregado é que o contrato toma a forma e passar a ter validade no mundo jurídico.

Assim, é necessário que as partes sejam livres para pactuar o negócio jurídico, eis que o consentimento viciado não produzirá efeitos jurídicos. Entre os vícios de vontade, podemos citar o erro, dolo, coação, simulação e fraude.

Corroboramos com Vólia Bonfim Cassar no sentido de que o defeito no negócio jurídico, ou seja, o erro, o dolo ou a coação, gera nulidade relativa do contrato. No entanto, apesar da nulidade relativa ser aceita no direito do trabalho, ela é raramente utilizada na prática por demorar a produzir efeitos jurídicos, já que há a necessidade do pronunciamento do judiciário.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Orlando Gomes e Elson Gottschlk. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 151-152

<sup>18</sup> Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**.p. 454.

Por exemplo, no caso do erro o empregador poderá despedir o empregado sem justa causa, eis que houve um engano naquele ato. No entanto, no caso de dolo ou coação, a parte inocente poderá aplicar a justa causa na outra.

Sendo essa medida, mais rápida e menos onerosa do que esperar o pronunciamento da justiça para rescindir o contrato em razão de nulidade relativa.

#### 1.4.2.2 Causa

A causa ou o motivo pelo qual o contrato de trabalho existe é o exercício de uma atividade em troca de uma contraprestação, ou seja, o motivo do contrato é o próprio trabalho. Assim, o contrato de inação é nulo, pois não existe causa a contratação de uma pessoa para não trabalhar.

### 1.5 Sujeitos do Contrato de Trabalho

São sujeitos do contrato de trabalho, por força dos artigos 3º e 2º da CLT, o empregado e o empregador, senão vejamos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> BRASIL Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Legislação Federal. sítio eletrônico internet - [planalto.gov.br](http://planalto.gov.br)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.<sup>20</sup>

## **1.6 Direitos e deveres do empregador e do empregado**

Antes de adentrar sobre o tema justa causa, propriamente dito, importante ressaltar a importância do comprometimento das partes em relação aos deveres advindos de um contrato de trabalho. Isto porque, em muitos casos, a desobediência por uma das partes, sejam as normas celetistas, normativas ou internas, pode gerar a extinção do contrato de trabalho com justo motivo.

Como já mencionado, o contrato de trabalho origina uma relação bilateral, que depende da vontade das partes para configuração e, a partir dessa vontade e concretização, surgem os direitos e deveres a serem observados.

Assim, com o pacto laboral formalizado, tácita o expressamente, as partes ficam investidas dos direitos e deveres que as leis, normas coletivas e regulamento interno da empresa lhes reconhecem e impõe, estabelecendo-se, inclusive, os limites dessa relação.

Como componentes da relação de emprego, os direitos e deveres são o combustível para o desenvolvimento do contrato de trabalho e, por assim corroborar com o entendimento do doutrinador Melchíades Rodrigues Martins é que se toma como base

---

<sup>20</sup> BRASIL Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Legislação Federal. sítio eletrônico internet - [planalto.gov.br](http://planalto.gov.br)

a esquemática de Mozart Victor Russomano quanto aos direitos e deveres das partes dessa relação. Vejamos:

1. Quanto ao empregador:

- a) Remunerar os serviços prestados pelo obreiro, através do pagamento de salários, sendo esta a obrigação principal do empresário, paralelamente às demais, consideradas acessórias;
- b) Subministrar os elementos necessários à prestação dos serviços designados (matéria-prima, utensílios, local de trabalho, vestuário apropriado etc.), admitindo-se, excepcionalmente, o fornecimento, pelo próprio empregado, de certos instrumentos de uso individual, hipótese que não será alterada a Posição de subordinado do trabalhador, visto que a utilização de propriedade deste, sempre, terá que ser feita de conformidade com os princípios disciplinares e ordens emanadas de empregador e superiores hierárquicos;
- c) Cumprimento das obrigações contratuais, estando vedada sua alteração arbitrária e unilateral;
- d) Proporcionar condições de segurança, higiene e moralidade, através da instalação de aparelhos de implantação de medidas, visando a integridade física do empregado, assim como a manutenção de clima de respeito e dignidade entre os trabalhadores;
- e) Observância das leis trabalhistas.

2, Quanto ao empregado:

- a) Prestação pessoal dos serviços combinados e de acordo com as condições contratualmente estabelecidas, sendo esta, exatamente, a obrigação principal do obreiro;
- b) Dever de diligência, consistindo na execução dos serviços com presteza, perfeição técnica, zelo, dedicação e boa vontade, tudo na medida de suas forças físicas e habilidade técnica;
- c) Assiduidade, apresentando pontualmente ao serviço e evitando faltas injustificadas;
- d) Obediência ao empregador e superiores hierárquicos, de acordo com as suas ordens concretas e particulares ou com determinações abstratas, constantes de regulamento, bem assim como com respeito àqueles e aos próprios companheiros de trabalho;
- e) Manter conduta inatacável, não somente em local e horário de trabalho, mas, igualmente, fora da empresa e em termos de procedimento público e familiar;
- f) Respeito às condições contratuais, sob pena de não cumprimento do próprio contrato de trabalho;
- g) Respeito às disposições legais;
- h) Guarda dos segredos da empresa, de negócios e de fabricação, inclusive quanto a sua situação financeira, não importando se tais conhecimentos são decorrentes do cargo ocupado necessidade de serviço, confiança do empregador e mero acaso.
- i) Não estabelecer concorrência com as atividades da empresa.

- j) Transferência ao empregador dos direitos que possa ter sobre o produto do trabalho, o que é inevitável, como demonstrado nas linhas anteriores, no contexto da empresa capitalista;
- k) Dever de conservar o material que lhe é confiado, sendo os danos causados pelo empregado descontáveis dos salários respectivos, sempre que tiverem origem em dolo ou culpa, se, neste último caso, houver previsão contratual<sup>21</sup>.

Por fim, importante salientar que ambas as partes têm o dever da boa-fé, princípio este inerente a todos os contratos, bem como o dever de colaboração, imprescindíveis para um ambiente de trabalho saudável.

### **1.7 Modalidades de extinção do contrato de trabalho**

Finalizando o capítulo, o contrato de trabalho, como todos os negócios jurídicos, nascem com o contrato, cumpre-se parcial ou totalmente e, inevitavelmente encontra seu término em decorrência de diferentes fatores extintivos, são estes fundamentais para a classificação construída pela doutrina.

Para Mauricio Godinho Delgado, as três mais importantes classificações acerca dos modos extintivos são: a que diferencia tais modalidades em normal e anormal; a que realiza tal classificação em conformidade com as causas de extinção e a tipologia que busca enquadrar as modalidades extintivas nos grupos de rescisão, resolução e rescisão contratuais, embora o mesmo autor reconheça que alguns tipos extintivos escapam de qualquer dessas classificações<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues. *Justa Causa*. São Paulo: LTr, 2010, p. 41/42, *apud* Octavio Bueno Magno (coord). **Curso de direito do trabalho** – Obra em homenagem ao Ministro e Professor Mozart Victor Russomano. São Paulo: LTr, 1985, p. 240.

<sup>22</sup> Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1119.

A primeira classificação, considerada civilista, distingue as modalidades de extinção em: normal e anormal.

O chamado modo normal de extinção do contrato de trabalho se dá quando contrato é cumprido em sua totalidade, ou seja, ocorre com o esgotamento pleno dos efeitos contratuais. Podemos dizer que é o que ocorre com a extinção dos contratos que possuem termo final.<sup>23</sup>

Já o modo anormal se configuraria pela frustração da execução plena do contrato, que teria o seu rompimento por alguma causa ensejadora da cessação do pacto. Neste caso a retrata-se pelos contratos a prazo que chegam ao fim antes do seu termo final, bem como com a cessação dos contratos por prazo indeterminado.<sup>24</sup>

Obviamente, esclarece Mauricio Delgado Godinho, que esta tipologia não é nem adequada, nem mesmo funcional para classificar as modalidades de extinção do contrato de trabalho. Explica o autor que ela acaba por classificar como modo normal de extinção, a modalidade de ruptura que mais o direito do trabalho restringe e contingencia, inclusive, que é a exceção e não a regra neste ramo jurídico. Desprestigiando, assim, o princípio juslaboral fundamental: o princípio da continuidade da relação empregatícia<sup>25</sup>.

Mais claro fica, quando percebemos que o modo anormal é o que abrange a maior parte das rupturas contratuais na esfera laboral.

---

<sup>23</sup> Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1120.

<sup>24</sup> Ibid., mesma página.

<sup>25</sup> Ibid., p. 1121

Outra classificação, não menos importante do ponto de vista histórico, é a chamada tipologia segundo as causas de extinção. É a classificação que distingue as rupturas contratuais em três grandes grupos segundo a causa jurídica, são eles: rupturas provocadas pela conduta do empregado, rupturas provocadas pela conduta do empregador e as provocadas por fatores extrínsecos às partes contratuais.

O primeiro grupo registra as rupturas provocadas pelo obreiro, ou seja, o pedido de demissão ou a conduta ilícita do empregado que leva aquilo que chamamos de dispensa por justa causa ou justo motivo.

O segundo grupo, da ação do empregador, seja ela na ruptura contratual através da dispensa imotivada do empregado ou da sua conduta ilícita que dá ensejo a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho.

Por fim, o terceiro grupo retrata a extinção contratual que independe da vontade das partes, trata-se dos fatores alheios, tidos como excepcionais, por exemplo, a morte do empregado, a aposentadoria compulsória, a extinção da empresa por motivo de força maior, etc.

A última classificação apontada pelo autor é uma construção doutrinária feita por Délio Maranhão que distingue as modalidades de extinção em rescisão, resolução e rescisão contratual.

A rescisão contratual corresponderia a todas as modalidades de ruptura contratual por exercício lícito da vontade das partes, ou seja, o pedido de demissão, a despedida imotivada e o distrato.

Já a resolução contratual engloba as rupturas contratuais pelo descumprimento faltoso do pacto por qualquer uma das partes ou por ambas as partes, ou seja, a dispensa por justa causa, a despedida indireta, a culpa recíproca e a resolução por implemento de condição resolutiva.

Por último, a rescisão contratual, segundo esta tipologia, corresponderia a ruptura do contrato de trabalho em razão da nulidade. Por exemplo, o que ocorreria com a contratação de empregado pelo ente público sem a realização prévia de concurso público.

Observa-se que nesta última classificação ficam de fora as rupturas advindas de causas extravolitivas, que seriam para Mauricio Godinho Delgado, um quarto grupo chamado de inominado<sup>26</sup>.

Feitas essas considerações, oportuno esclarecer que as diversas classificações existentes tentam esquematizar as formas de extinção do contrato de trabalho, embora a própria legislação celetista não faça quaisquer distinções, tratando todas como rescisão contratual.

---

<sup>26</sup> Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1125.

Sendo assim, passamos para o próximo capítulo para analisarmos a modalidade de extinção contratual por ato faltoso do empregado, que dá ensejo a despedida por justa causa, para, posteriormente, analisarmos o tema desta monografia que é as justas causas não previstas no rol taxativo do artigo 482 da CLT.

## 2. NOÇÕES DA JUSTA CAUSA

Neste capítulo, analisaremos o término do contrato de trabalho por ato culposo ou doloso do empregado, chamado de dispensa por justa causa.

No seu estudo, a justa causa será conceituada e denominada, bem como traremos a baila a sua natureza jurídica para, posteriormente, analisarmos o poder diretivo do empregador, assim denominados de poder diretivo, disciplinar e organizacional.

Ainda, analisaremos o rol do artigo 482 da CLT e os requisitos necessários para configuração da justa causa, bem como seus efeitos.

### 2.1 Conceito

Vólia Bomfim Cassar trata a justa causa como punição e assim a define: “é a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador<sup>27</sup>”

No mesmo sentido, Sergio Pinto Martins define justa causa como sendo

a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado que implica na cessação do contrato de trabalho por motivo devidamente evidenciado, de acordo com as hipóteses previstas na lei<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**, p. 419. p. 839

<sup>28</sup> Sérgio Pinto Martins. **Manual da Justa Causa**, p. 8.

Nesse sentido, o mestre Valetin Carrion conceitua justa causa como sendo:

(...) o efeito emanado de ato ilícito 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 depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais)<sup>29</sup>.

Observa-se que os autores supracitados sinalizam que a justa causa consiste no ato faltoso do empregado e não do empregador. Assim também o é pela legislação trabalhista que só menciona o termo justa causa para as hipóteses elencadas no rol do artigo 482 da CLT que trata do ato culposos do empregado.

Entretanto, para outros autores, conforme abaixo elencaremos, a justa causa pode se dá tanto pelo ato culposos do empregado, como também pelo ato do empregador. Vejamos.

Alice Monteiro de Barros “a justa causa é uma circunstancia peculiar ao pacto laboral. Ela consiste na prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato<sup>30</sup>”.

No mesmo sentido, Amauri Mascaro Nascimento a define como sendo

A ação ou omissão de um dos sujeitos da relação de emprego, ou de ambos contrária aos deveres normais impostos pela regras de conduta que disciplinam as suas obrigações resultantes do vínculo jurídico<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> Valetin Carrion, **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, p. 379.

<sup>30</sup> Alice Monteiro de Barros, **Curso de Direito do trabalho**, p. 888.

<sup>31</sup> Amauri Mascaro Nascimento, **Curso de direito do trabalho**, p. 1016

Mauricio Godinho Delgado “justa causa é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração<sup>32</sup>”.

Embora a norma celetista apenas tenha utilizado a nomenclatura justa causa para os atos culposos cometidos pelos empregados, não podemos deixar de vislumbrar a sua aplicação para os atos culposos cometidos pelos empregadores, até porque, ambos contribuem para a resolução contratual, seja ela a por iniciativa de uma ou outra parte.

Portanto, conceituaremos a justa causa como sendo o termo utilizado pela legislação trabalhista para a despedida por ato culposo do empregado (previsão no artigo 482 da CLT), embora qualquer um dos sujeitos da relação que cometam atos faltosos, ou seja, contrários as regras de conduta no ambiente de trabalho podem, somados ou não, ensejar e justificar uma despedida unilateral por parte daquele que sofreu com a atitude culposa ou dolosa.

## **2.2 Denominação: falta grave ou justa causa**

Alguns doutrinadores diferenciam a justa causa da falta grave. Godinho<sup>33</sup>, por exemplo, defende que a falta grave, diferentemente da justa causa, é aquele que deve ser apurada formalisticamente por meio de ação judicial de inquérito. Por outro motivo,

---

<sup>32</sup> Mauricio Godinho Delgado, **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1183.

<sup>33</sup> Ibid., p. 1184

para Délio Maranhão<sup>34</sup> a falta grave é praticada apenas pelo empregado estável, os demais empregados praticam justa causa para a ruptura contratual.

Nos parece que o argumento mais convincente para a referida discussão esteja consubstanciado nos artigos 482 e 492 da CLT, entretanto, a diferença acima apostada cai por terra quando percebemos que alguns empregados, embora possuam a garantia de emprego, não estão resguardados pela necessidade de inquérito para apuração de falta grave.

Por isso, e até mesmo pela própria CLT fazer confusão com estes termos, nos parece mais acertado considerar tais expressões como sinônimas, até porque, corroboramos com Wagner Giglio no sentido de que são termos infelizes, uma vez que causa não tem sentido jurídico, mas popular, e justa poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da rescisão<sup>35</sup>. Da mesma forma o termo falta grave não teria a rigor o sentido técnico pretendido.

De outro modo, Melchíades Martins aduz que é irrelevante a discussão travada pela doutrina a respeito das duas denominações, uma vez que ambas são utilizadas pela Consolidação das Leis do trabalho em diversas oportunidades<sup>36</sup>.

## 2.3 Natureza Jurídica

---

<sup>34</sup> Arnaldo Sussekind; Délio Maranhão, Segadas Vianna, et AL, **Instituições de Direito do Trabalho**, p. 573-574.

<sup>35</sup> Wagner Giglio. **Justa Causa**, p.12.

<sup>36</sup> Melchíades Rodrigues Martins. **Justa Causa**, p. 49.

Sérgio Pinto Martins menciona que o ato do empregador tem natureza receptícia, de recepção, pois o empregado não poderá a ele se opor<sup>37</sup>.

Por outro lado, o ato da dispensa, seja ela por justo motivo ou imotivada tem natureza no poder potestativo do empregador, ou seja, é este o sujeito que está revestido de poder de diretivo, fiscalizatório, regulamentar e primordialmente referente a justa causa, o disciplinar, o qual falaremos no próximo tópico.

## **2.4 Poder empregatício**

O fenômeno poder está intimamente ligado a um dos efeitos do contrato de trabalho em diversas dimensões (diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar), isto porque em qualquer relação minimamente constante entre duas ou mais pessoas ou entre grupos sociais, o poder se destaca como elemento fundamental, como o combustível da sociedade moderna.

Assim, a estrutura da relação jurídica que se estabelece através do contrato de trabalho está diretamente ligada ao poder empregatício em suas diversas dimensões - poderes diretivo, disciplinar e hierárquico – sendo ele inerente a própria atividade do empregador.

---

<sup>37</sup> Sérgio Pinto Martins. **Manual da Justa Causa**, p. 11.

Nesse sentido, importante citar Mauricio Godinho Delgado que exalta o fenômeno poder na relação empregatícia como uma de suas dimensões mais importantes no mundo contemporâneo, senão vejamos:

De fato, ao se saber que a relação de emprego constitui a relação de trabalho mais significativa do sistema econômico ocidental inaugurado há pouco mais de duzentos anos, depreende-se a relevância que tem, para a própria compreensão da atual sociedade, o conhecimento acerca do fenômeno do poder empregatício. Na verdade, essa dimensão específica do poder sobre os efeitos da configuração global do fenômeno no conjunto da sociedade (o contexto democrático ou autoritário mais amplo da sociedade influi na estrutura e na dinâmica do poder internas ao estabelecimento e à empresa). Do mesmo modo, o tipo de configuração do poder empregatício também cumpre importante papel no avanço e solidificação do processo democrático (ou autoritário) no conjunto mais amplo da sociedade envolvida<sup>38</sup>.

Assim, por ser um exercício constante do empregador sobre o empregado, importante estabelecer o conceito de poder empregatício e, para isso, utilizaremos a definição do autor supramencionado: “o poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego<sup>39</sup>”.

Trata-se de um poder unilateral que somente o empregador pode exercer, entretanto, dentro dos limites impostos pela lei, regulamento interno e normas coletivas.

É também um ato discricionário, uma vez que o empregador tem a liberdade para tomar suas decisões, uma vez que os riscos da atividade empresarial estão sob a sua responsabilidade.

---

<sup>38</sup> Mauricio Godinho Delgado, **Curso de Direito do Trabalho**, p. 630-631,

<sup>39</sup> Ibid., p. 631.

Nesse contexto, podemos dizer que o poder empregatício está diretamente ligado com o poder de direção, sendo este manifestado por três formas: o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar.

Assim, tem o empregador o poder de dirigir a empresa, organizando-a da melhor maneira a ser obter um resultado positivo, com isso, deve o empregador fiscalizar se as normas gerais estão sendo obedecidas por todos os seus empregados e, por fim, cobrar a disciplina, coibir abusos que desestruture a organização da empresa, inclusive, através de exemplos.

Através do exercício do poder disciplinar é que o empregador deve aplicar sanções ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, regulamento interno ou norma coletiva. O objetivo desse poder é justamente manter a harmonia no ambiente de trabalho.

## **2.5 Tipos de Penalidades**

O poder disciplinar, decorrente do poder diretivo, faculta o empregador a aplicar sanções ao empregado que descumprir o contrato de forma a abalar a relação existente entre eles.

Três são os tipos de punições: advertência, suspensão e justa causa.

A advertência é utilizada para demonstrar o inconformismo do empregador com a conduta do empregado, podendo ser ela oral ou escrita e visa punir as faltas leves e reprimir que aconteçam novamente.<sup>40</sup>

Já a suspensão é a sanção utilizada para a prática de faltas graves (não tão graves a ponto de acarretar a justa causa) ou a reiteração de faltas leves. Durante este período o empregado não recebe salário e o tempo admitido não pode ser superior a trinta dias, sob pena de rompimento do contrato sem justa causa.<sup>41</sup>

E, como já mencionado, a justa causa que é a penalidade disciplinar máxima aplicada pelo empregador ao trabalhador. Só deve se aplicada quando a falta cometida for gravíssima a ponto de existir dispositivo tipificado que autorize esta punição.<sup>42</sup>

Por fim, cumpre apontar a multa como um tipo punitivo, embora no Brasil não seja aceita como penalidade disciplinar. A multa se verifica pelo desconto na remuneração do empregado, ou seja, atinge o seu patrimônio.<sup>43</sup>

## **2.6 Requisitos caracterizadores da Justa Causa**

Para a configuração da justa causa, devem ser analisados elementos que subdividem-se em subjetivo e objetivo.

---

<sup>40</sup>Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**, p. 837

<sup>41</sup> Ibid., p. 838

<sup>42</sup> Ibid., p. 839

<sup>43</sup> Melchíades Rodrigues Martins. **Justa Causa**, .p. 53-54

### 2.6.1 Elemento subjetivo

O elemento subjetivo decorre da vontade do empregado, ou seja, verifica se o ato faltoso foi cometido dolosamente ou culposamente.

O dolo caracteriza-se pela vontade do empregado em causar o ato faltoso e, para detectá-lo, devem ser observadas as condições pessoais do empregado, sua cultura, sua idade, seu sexo, sua posição social etc. Já a culpa está calcada num ato praticado em negligência, imperícia e imprudência.

Do ponto de vista subjetivo, cabe ao empregador analisar a intensidade do dolo ou o grau da culpa, de modo que o ato em si tenha efeito de quebrar a fidúcia inerente ao contrato de trabalho.

### 2.6.2 Elemento Objetivo

Doutrina e jurisprudência elencam vários requisitos objetivos caracterizadores da justa causa os principais são a tipicidade, a imediatidade, o *non bis in idem*, a gravidade da falta, proporcionalidade entre a falta e a punição, todos observados sob o prisma do princípio da razoabilidade. Vejamos cada um separadamente.

#### 2.6.2.1 Tipicidade

O primeiro requisito diz respeito à necessidade de já haver previsão legal para a justa causa, ou seja, não haverá justa causa se não houver determinação da lei, basicamente, utiliza-se aqui como base o artigo 5º, inciso, XXXIX da Constituição Federal<sup>44</sup>.

O próprio artigo 482 da CLT enumera as hipóteses faltosas que levam a resolução contratual por justo motivo, cabendo ao julgador em determinadas circunstâncias adequar a relação entre o dispositivo legal e o ato faltoso.

#### 2.6.2.2 Imediatidade

O segundo requisito se refere a imediatidade ou atualidade, isto é, “a punição tem que ser atual, pois o transcurso do longo tempo entre a falta e a penalidade acarreta a presunção de perdão ou de renúncia de punir”.<sup>45</sup>

Este requisito está intimamente ligado a descoberta do ato faltoso e a aplicação da penalidade, ou seja, logo que o empregador tome conhecimento do ato faltoso de qualquer um de seus empregados, deve ele providenciar a aplicação da pena imediatamente, observando, contudo, os outros requisitos antes de aplicar a justa causa, uma vez que sendo o ato não tão grave a falta, a punição deve ser gradativa.

---

<sup>44</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada no Diário Oficial da União em: 05 out. 1988.

<sup>45</sup> Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**, p. 842.

E mais, observe-se “a punição atual não significa concomitante, e sim contemporânea, pois a imediatidade está vinculada a rápida punição, que deve ser contada a partir da ciência do fato e da autoria do ato inequívoco”.<sup>46</sup>

Já com relação a rapidez entre a descoberta e a aplicação da pena, o julgador deve observar a complexidade da empresa, uma vez que quanto maior a empresa, maior a burocracia interna para se chegar a certeza do ato faltoso e dos detalhes de como ele foi cometido e por qual trabalhador para a aplicação correta da pena.

#### 2.6.2.3 Gravidade da falta

Outro requisito de suma importância, se refere a gravidade da falta, isto é, ela deve ser analisada em cada caso pelo empregador, tendo este que utilizar o poder disciplinar para averiguar o ato e dosar a pena.

Tendo a justa causa graduação máxima e extintiva da relação de emprego sem ônus para o empregador, ela deve ser aplicada apenas quando a falta cometida se torne um obstáculo para a continuidade da relação de emprego. Por exemplo, ato faltoso que implique no descumprimento dos deveres funcionais e obrigacionais da empresa a ponto de não poder ser reparado em virtude da quebra de confiança.

Evidentemente, que algumas faltas, mesmo que brandas, por serem repetidas pelo mesmo empregado e reprimidas todas às vezes, observado sempre a graduação das

---

<sup>46</sup> Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**, p. 842.

penalidades, pode ocasionar a justa causa, justamente pelas repressões não terem surtido efeitos.

Ademais, para se chegar a gravidade da falta, deve-se levar em conta, nas palavras do professor Melchíades Rodrigues Martins, a ação ou omissão do trabalhador, a violação do dever contratual que se traduz na quebra de confiança, o comportamento do infrator e seu grau de culpa, a gravidade do comportamento culposo, as suas consequências, as quais devem ser apreciadas em termos objetivos e de razoabilidade.<sup>47</sup>

Assim, é a gravidade do ato elemento fundamental para a caracterização da justa causa.

#### 2.6.2.4 Nexo causal

O empregador no limite do seu poder disciplinar, ao aplicar a justa causa deve especificar o motivo que determinou a medida punitiva de maior gravidade.

Assim, é preciso que haja um nexos causal entre a infração e a pena, isto é, não se pode utilizar determinada falta atual para punir-se infração anterior não apenada. Deve haver vinculação direta entre a falta e a pena e sua observância influi na aferição de outros critérios, como adequação, proporcionalidade, gradação etc.<sup>48</sup>

---

<sup>47</sup> Melchíades Rodrigues Martins. **Justa Causa**, .p. 70

<sup>48</sup> Mauricio Godinho Delgado, **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1189.

Exemplo disso é o caso trazido por Sérgio Pinto Martins ao qual utilizaremos para demonstração: o empregado falta seguidamente ao serviço e o empregador o dispensa pelo fato de ter sido apanhado dormindo no serviço há quase um mês. Não existe nexo de causa e efeito neste caso.<sup>49</sup>

#### 2.6.2.5 Proporcionalidade entre a falta e a punição

Este requisito diz respeito à relação entre a falta cometida pelo obreiro e a punição que deve ser aplicada para coibir o ato faltoso de forma que não haja desproporcionalidade nessa conduta.

Para isso, deve o empregador se atentar para os tipos de penas admitidas pela doutrina e jurisprudência aplicando-as para cada falta cometida, de forma proporcional, utilizando para isso, o bom senso, uma vez que não há norma prevendo a gradação da penalidade, logo é faculdade do empregador a aplicação de medidas pedagógicas visando a correção da conduta

Por exemplo, para faltas leves punições brandas como a advertência, para mais graves a suspensão e para as gravíssimas a ponto de quebrar a fidúcia, a justa causa.

Não há dúvidas, portanto, que o princípio da proporcionalidade tem um papel fundamental para a correta aplicação da justa causa, tanto que sua inobservância leva

---

<sup>49</sup> Sérgio Pinto Martins. **Manual da Justa Causa**, p. 12.

a conversão da justa causa em dispensa imotivada, conforme jurisprudência que colacionamos abaixo:

**7217659 - JUSTA CAUSA. PROVA ROBUSTA. IMPRESCINDIBILIDADE.** A dispensa por justa causa, por se tratar de pena máxima, há de ser demonstrada de forma convincente, não deixando dúvidas quanto à gravidade do ato imputado ao empregado. Ao lado da regra do artigo 818 da CLT, há forma e tempo para a aplicação da pena máxima. Sem a prova indubitosa e sem a devida gradação, tem-se que a dispensa do trabalhador foi injusta. Portanto, para que se autorize a aplicação da penalidade máxima, o empregador deve comprovar, de forma inequívoca, a culpa do empregado, a gravidade do ato motivador, o imediatismo da rescisão, o nexo de causalidade entre a falta grave cometida pelo obreiro e o efeito danoso suportado pela empresa, além da singularidade e proporcionalidade da punição. Não demonstrados tais requisitos, deve ser afastado o justo motivo<sup>50</sup>.

#### 2.6.2.5 Singularidade da punição ou *non bis in idem*

O requisito da singularidade da punição ou *non bis in idem* requer que o empregador não puna o empregado duas vezes pela mesma falta, sob pena da última ser elidida,

Por exemplo, se o empregado furtou a empresa e o empregador o suspendeu por 10 dias, não poderá o empregador demiti-lo por justa causa por esse mesmo motivo, uma vez que já aplicou a punição que entendeu ser proporcional para a infração cometida. Entretanto, se ao retornar da suspensão, o empregado furtar a empresa novamente, o empregador poderá aplica-lhe a justa causa, pois outra infração foi cometida.

#### 2.6.2.7 Isonomia ou não discriminação

---

<sup>50</sup>TRT 3ª R.; RO 1828-71.2010.5.03.0034; Relª Juíza Conv. Adriana G. de Sena Orsini; DJEMG 12/03/2012. In: [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br)

Por último, para aplicação da justa causa, deve ser analisado o requisito da isonomia ou não-discriminação, isto é, o empregador deve aplicar a mesma pena para todos empregados que, em co-autoria, praticaram um ato faltoso. No mesmo sentido observa Vólia Bomfim Cassar:

Não pode o empregador punir de forma diversa os empregados que praticaram a MESMA falta. Não se trata de faltas iguais praticadas por empregados diferentes, em momentos distintos, Aqui a palavra “mesma” significa que houve único ato faltoso praticado em co-autoria, isto é, onde vários empregados participaram em sistema de cooperação. Nesse caso, a punição o a ser aplicada deve ser idêntica para todos, sob pena de se discriminar aquele que teve a punição mais severa<sup>51</sup>.

Assim, importante a diferenciação feita por essa doutrinadora, uma vez que a isonomia apenas deve ser obedecida rigorosamente, sob pena de conversão da justa causa em dispensa imotivada, quando vários empregados em co-autoria cometem uma mesma falta, ou seja, um ato cometido por vários.

Isto porque, determinadas situações em que dois empregados cometem o mesmo ato faltoso, mas em circunstâncias diferentes e não em co-autoria, o tratamento disciplinar aplicado pelo empregador a cada empregado pode ser diferenciado sem, contudo, cometer ato discriminatório em face das condições pessoais do trabalhador na empresa, como o tempo de serviço, antecedente e outros fatores que podem pesar na decisão do empregador.

---

<sup>51</sup> Alice Monteiro de Barros, **Curso de Direito do trabalho**, p. 846.

Da mesma forma entendeu a primeira Subseção de Dissídios Individuais em julgado de 2004, vejamos:

**12097507 DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. APLICAÇÃO DA PENALIDADE A UMA PARTE DOS EMPREGADOS ENVOLVIDOS NO PROCEDIMENTO IRREGULAR. INEXISTÊNCIA DE AFRONTA AO PRINCÍPIO DA IGUALDADE, QUANDO O TRATAMENTO DIFERENCIADO DECORRE DE SITUAÇÕES PARTICULARES RELATIVAS A CADA EMPREGADO.** Os reclamantes foram demitidos por justa causa porque praticaram atos que se enquadram nos termos da alínea a do [art. 482 da CLT](#), ao se utilizarem de notas frias para obter o pagamento ou ressarcimento a maior de diárias em viagens a serviço. O Tribunal Regional, instância máxima no exame das provas, embora não tenha descrito com precisão os fundamentos pelos quais a reclamada deixou de demitir outros funcionários que incidiram na mesma falta, revela que a empresa não vislumbrou condição ou necessidade de fazer igual com os outros contratados. Com essa afirmativa, o TRT está explicando o motivo pelo qual nem todos foram demitidos, ou seja, examinando os fatos, a empresa concluiu em não aplicar a mesma sanção, acobertada pelo direito potestativo de resiliir e pelo seu poder de direção. Extrai-se daí que existiam circunstâncias particulares que, no âmbito operacional da empresa, justificaram a manutenção de alguns dos funcionários faltosos, enquanto os reclamantes foram demitidos por justa causa. Assim, não há como reconhecer a ocorrência de afronta ao princípio da igualdade, tendo em vista que a desigualdade de situações e de consequências para a empresa justificaram o tratamento diferenciado. Embargos parcialmente conhecidos e providos<sup>52</sup>.

Por outro lado, encontramos jurisprudência, veementemente contrária a aplicação de penalidades distintas para empregados que cometeram a mesma falta, sob o seguinte argumento, que por oportuno transcreve-se:

EMENTA RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 11.496/2007 – DISSOLUÇÃO CONTRATUAL – JUSTA CAUSA – PUNIÇÕES DESIGUAIS PARA A MESMA FALTA GRAVE. ...Embora seja verdade que o autor confessou o procedimento ilegal na obtenção de descontos em diárias de hotel pagas pela ré, ficando com a diferença do valor, não menos certo é que a ré, ao contestar as irregularidades, abrangendo grande número de empregados e por longo período, não agiu como deveria. Pelos próprios termos do recurso, fica claro que, em nítida atitude discriminatória, demitiu alguns, enquanto que a outros só suspendeu por

---

<sup>52</sup>TST; E-RR 564.568/1999.2; Primeira Subseção de Dissídios Individuais; Red. Desig. Min. Rider Nogueira de Brito; Julg. 08/11/2004; DJU 10/12/2004. In: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

alguns dias. Ora onde idêntica foi a falta. Idêntica deve ser a punição, ainda mais no caso de improbidade, destruindo o fator confiança (...). como a ré não tinha direito de punir o autor com maior rigor de 2ue o dirigido a outros empregados, não subsiste, mesmo, a justa causa para rompimento do vínculo, Rejeito...<sup>53</sup>

O interprete e até mesmo o empregador deve analisar a situação cada caso para não praticar injustiça ou mesmo ver convertida uma demissão por justo motivo em demissão imotivada.

## **2.7 Sistema legislativo utilizado no Brasil para tratar das justas causas**

Para tratar das justas causas, cada país adota um sistema legislativo diferente. Na classificação de Sérgio Pinto Martins, “os sistemas observados em relação a justa causa são o genérico, o taxativo, o exemplificativo e o misto”<sup>54</sup>.

O sistema genérico é adotado por países que permitem a resolução contratual sem a necessidade de se especificar as hipóteses em que se configuraria a justa causa, a exemplo a italiana e a francesa. Tais legislações possuem apenas uma regra geral e abstrata, cabendo ao judiciário a análise dos casos concretos.<sup>55</sup>

Já o sistema exemplificativo, a lei faz referencia a algumas hipóteses para a dispensa motivada do empregado, no entanto, podem existir outras hipóteses não enumeradas pela legislação.

---

<sup>53</sup>TST-E-RR-518/2002-463-02-00 – (Ac. SBDI-I) – Rel. Min. Luiz Phillippe Vieira de Mello Filho. DJe/TST n. 309/09, 3.9.09, In: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br)

<sup>54</sup> Sérgio Pinto Martins. **Manual da Justa Causa**, p. 9.

<sup>55</sup> Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**, p. 840.

Entendido pela maior parte da doutrina como sendo o caso brasileiro, o sistema taxativo é determinado por um rol taxativo de atos que configuram a justa causa, não comportando qualquer outra hipótese.

Por fim, o sistema misto, pouco apontado pela doutrina, mas classificado pelo doutrinador Sérgio Pinto Martins como um tipo de sistema que compreende uma combinação entre o sistema taxativo e o genérico. A lei determina taxativamente as hipóteses de justa causa. Em alguma dessas hipóteses, contudo, o tipo legal fica bastante amplo, genérico, permitindo o enquadramento de diversas situações numa certa especificação da lei<sup>56</sup>.

Como supracitado, no Brasil, a doutrina é praticamente unanime no sentido de que a legislação celetista brasileira utilizou o sistema taxativo para tratar das justas causas passíveis para motivação da resolução contratual.

O argumento utilizado para afirmar a adoção deste sistema é de que o Brasil tratou das justas causas expressamente no seu artigo 482 da CLT e em artigos esparsos na própria CLT e em legislação especial. Logo, os fatos passíveis de resolução contratual devem estar expressamente previstos, não podendo extravasar os contornos da lei, nem mesmo criar hipóteses,

---

Ainda, importante ressaltar a afirmação de alguns doutrinadores, exemplo, Mauricio Godinho Delgado<sup>57</sup> e Alice Monteiro de Barros<sup>58</sup> que mencionam em suas obras, o fato de existir além do rol do artigo 482 da CLT, legislação especial e artigos esparsos tratando expressamente de infrações especiais e que tais dispositivos em nada modificariam a opção legislativa pelo sistema taxativo.

Defendem esses doutrinadores, que a previsão desses dispositivos em nada alteram a opção legislativa pelo sistema taxativo de enumeração das justas causas, isto porque, afirmam que tais infrações já estão compreendidas no elenco do artigo 482 da CLT. Exemplo disso, o não pagamento de dívidas pelo bancário, justa causa prevista no artigo 508 da CLT, que pode estar compreendida como um ato de improbidade (justa causa da alínea a do artigo 482 da CLT).

Apenas uma ressalva quanto a obra do ilustre professor Sérgio Pinto Martins<sup>59</sup> que aponta para falhas na sistematização da legislação trabalhista e que acredita que o sistema brasileiro envolve sistema misto, em razão da hipótese do mau procedimento (art. 482, b) que tem um tipo genérico e no qual podem ser enquadradas hipóteses não contidas nas demais alíneas do artigo 482 da CLT.

Apesar desse entendimento, verifica-se que o sistema adotado pelo Brasil para enumerar as justas causas é o sistema taxativo, uma vez que só as faltas tipificadas na legislação, seja no rol do artigo 482 ou em dispositivos esparsos, é que terão o condão de justificar a resolução contratual.

---

<sup>57</sup> Mauricio Godinho Delgado, **Curso de Direito do Trabalho**, p. 1193.

<sup>58</sup> Alice Monteiro de Barros, **Curso de Direito do trabalho**, p. 893.

<sup>59</sup> Sérgio Pinto Martins. **Manual da Justa Causa**, p 10.

Por isso e em vista da evolução que se verifica no cotidiano trabalhista, corroboramos com os dizeres de Melchíades Rodrigues Martins, de que o julgador deve se ater mais a apreciação do ato faltoso do que a sua vinculação a literalidade da lei, mesmo porque esta permite uma flexibilização diante do elastecimento dos conflitos trabalhistas que ocorrem nos diversos setores laborais, com repercussão, inclusive, no contrato de trabalho.<sup>60</sup>

## 2.8 Tipificação das justas causas

As faltas previstas na legislação trabalhista, divididas em faltas genéricas para todos os empregados, que são as do rol do artigo 482 da CLT e as específicas previstas em outros dispositivos celetistas e em leis esparsas, que serão tratadas no último capítulo deste estudo.

O rol do artigo 482 da CLT, embora não seja o tema principal deste estudo, importante relacioná-lo para comparação com os tipos que serão trazidos no último capítulo, *in verbis*:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

---

<sup>60</sup>Melchíades Rodrigues Martins. **Justa Causa**, p. 50.

- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional<sup>61</sup>.

## 2.9 Efeitos da Justa Causa

Quando verificada a justa causa por ato do empregado, o empregador poderá rescindir o contrato de trabalho por justo motivo, cujos efeitos serão a perda do aviso-prévio, das férias proporcionais e do 13º salário proporcional. Ainda não terá o empregado direito ao seguro desemprego e a indenização do FGTS, bem como a sua liberação.

O empregado apenas fará jus às verbas já adquiridas, como saldo de salário e férias vencidas, isto nos contratos por prazo indeterminado, uma vez que nos contratos por prazo determinado, o empregado fará jus apenas ao saldo de salário, salvo se tiver mais de um ano de trabalho na empresa, ocasião em que já são devidas as férias vencidas.

---

<sup>61</sup> BRASIL Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação da Leis do Trabalho. Legislação Federal. sítio eletrônico internet - [planalto.gov.br](http://planalto.gov.br)

### **3. FALTAS GRAVES COM PREVISÃO EM OUTROS DISPOSITIVOS LEGAIS**

Além das hipóteses disciplinadas no rol do artigo 482 da CLT, outros dispositivos da legislação trabalhista prevêm hipóteses de faltas graves e, embora não estejam enumeradas neste rol, também são consideradas infrações graves passíveis de resolução contratual.

Como já mencionado no capítulo anterior, o rol é taxativo por que optou o legislador brasileiro por enumerar, tipificar estas faltas graves, de modo que só poderão ser invocados os motivos relacionados pela lei.

Discute-se na doutrina, se a adoção pelo sistema legislativo taxativo foi para todos os tipos expressos na legislação laboral, ou se adoção por este sistema foi apenas para o rol do artigo 482 da CLT.

O fato é que a discussão é redundante, pois os adeptos de que só o rol do artigo 482 da CLT é taxativo, entendem também que todas as outras faltas graves relacionadas na legislação trabalhista tendem a ser consideradas justas causas, uma vez que, todas, de alguma forma, são repetições de alíneas do artigo 482 da CLT.

Assim, a importância do tema é trazer à baila a relação destas justas causas espalhadas pela legislação trabalhista, correlacionando-as ou não com os tipos previstos no rol do artigo 482 da CLT.

### **3.1 Artigo 158 da CLT. Segurança e medicina do trabalho**

O capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho destina-se a segurança e medicina do trabalho, isto porque, as más condições do trabalho provocam riscos à integridade física do trabalhador, sendo esta, direito personalíssimo assegurado pela Constituição da República e, por isso, motivo de proteção especial pela norma infralegal.

Nesse sentido, Valentin Carrion citando Cesarino Jr.:

A medicina do trabalho compreende o estudo das formas de proteção a saúde do trabalhador enquanto no exercício do trabalho, indicando medidas preventivas (higiene do trabalho) e remediando os efeitos através da medicina do trabalho propriamente dita (Cesarino Jr., *Direito social brasileiro*, v. 2). A segurança do trabalho, por seus aspectos técnicos, em face da ação traumática e não patogênica, pertence não à medicina, mas à engenharia do trabalho, não obstante sua conexidade (idem). A segurança e medicina do trabalho é a denominação que trata a proteção física e mental do homem, com ênfase especial para as modificações que lhe possuem advir do seu trabalho profissional. Visa, principalmente, as doenças profissionais e os acidentes do trabalho<sup>62</sup>.

Assim, de acordo com o artigo 157 da CLT, cabe a empresa, cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados através de ordens no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais, adotar as

---

<sup>62</sup> Valentin Carrion. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, p. 171-172.

medidas determinadas pelo órgão regional competente e facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente, vejamos:

Art. 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente<sup>63</sup>.

E mais, em seu artigo 166, a CLT obriga as empresas a fornecerem aos empregados, gratuitamente, o equipamento de proteção individual adequado, conforme o disposto no anexo I da NR 6, no intuito de evitar o risco inerente aquele ambiente ou atividade.<sup>64</sup>

Observa-se que cabe ao empregador exigir que os trabalhadores cumpram as leis e regulamentos internos preventivos de acidentes e doenças ocupacionais, bem como a utilização de equipamentos de proteção individual para anulação ou diminuição do agente nocivo.

Nesse sentido, é que entra o poder fiscalizatório e disciplinar do empregador, tendo a obrigação legal de impor o cumprimento das regras referentes a proteção do meio ambiente.

Por sua vez, de acordo com o artigo 158 da CLT, “cabe aos empregados observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o

---

<sup>63</sup> BRASIL Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação da Leis do Trabalho. Legislação Federal. sítio eletrônico internet - [planalto.gov.br](http://planalto.gov.br)

<sup>64</sup> BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 25, de 15 out. 2001. Norma Regulamentadora nº 06 sobre equipamento de proteção individual - EPI. **Diário Oficial da União em:** 15 out. 2001.

inciso II do artigo anterior e colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste capítulo”.<sup>65</sup>

Ou seja, o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho é obrigação legal a ser observada não só pelo empregador, como também pelo empregado, podendo, inclusive, a recusa do trabalhador, ensejar em ato faltoso a ser punido, conforme trata o parágrafo único, alínea “a” e “b” do artigo 158 da CLT. Vejamos:

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

**Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:**

**a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;**

**b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa<sup>66</sup>. (grifo nosso)**

Ressalta-se, nas palavras de Melchíades Rodrigues Martins, que

Outra não poderia ser a solução porque a segurança e medicina do trabalho têm repercussões no ambiente no trabalho e nesse caso tanto o empregador como o empregado devem contribuir não só preventivamente, mas também com ações que visem afastar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais ou profissionais<sup>67</sup>.

Com efeito, poderíamos apontar este ato faltoso como sendo um ato de indisciplina ou até mesmo um ato desidioso, configuradores da justa causa tipificada nas alíneas “h” ou “e” do artigo 482 da CLT, isto porque a indisciplina é configurada quando há a

---

<sup>65</sup> BRASIL Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação da Leis do Trabalho. Legislação Federal. sítio eletrônico internet - planalto.gov.br

<sup>66</sup> Ibid.

<sup>67</sup> Melchíades Rodrigues Martins. **Justa Causa**, p. 423.

desobediência a uma norma geral do empregador, já a desídia é o comportamento descuidado do empregado.

No entanto, não importa se este dispositivo configura uma justa causa típica, ou se é um ato considerado configurador das justas causas denominadas de desídia ou indisciplina, pois o fato, é que é um comportamento repudiado pela lei, tipificado como ato faltoso, podendo ser punido pelo empregador, inclusive em grau máximo com a resolução contratual por justo motivo.

Nesse sentido, colaciona-se a seguinte jurisprudência:

**RECUSA DE UTILIZAR EPI - JUSTA CAUSA - POSSIBILIDADE.** Em face das conseqüências econômicas e desastrosas na vida profissional do trabalhador, o fato invocado como justa causa, para permitir a ruptura unilateral do contrato, sem ônus para o empregador, deve ficar provado de tal modo que não pare nenhuma incerteza no espírito do julgador. É o que se notabilizou por “prova robusta” ou incontestável da justa causa. Ainda assim, existindo a “prova robusta” devem estar presentes os requisitos da justa causa, a saber: a relação de causalidade; a imediatidade e a proporcionalidade entre a falta e a punição. O empregador, dentro do seu poder disciplinar tem o direito de punir o empregado faltoso, aplicando a penalidade que mais se ajuste à falta praticada, proporcionalmente a sua gravidade. **A recusa do empregado de utilizar o EPI de forma correta pode acarretar em demissão por justa causa, nos termos do art. 482, “h” da CLT, vez que, nos termos do art. 158 da CLT, o empregado tem por obrigação o uso do EPI, dentro de suas finalidades, sendo inclusive responsável por sua guarda e conservação, devendo, inclusive, comunicar o empregador de qualquer alteração que o torne impróprio para o uso.** No caso dos autos, ficou demonstrado que o reclamante estava exercendo o seu trabalho sem a utilização do óculos de proteção, expondo-se, portanto, ao risco de sofrer um acidente de trabalho. Correta, portanto, a r. sentença, que reconheceu comprovada a justa causa. Recurso conhecido e desprovido.<sup>68</sup> (grifo Nosso)

**Ementa:** 1.JUSTA CAUSA. COMPROVAÇÃO. A imputação da justa causa deve ser apenas reconhecida em casos extremos, dentro daquelas hipóteses ventiladas no art. 482 da CLT e acompanhada de justificativa plena e

---

<sup>68</sup> TRT 15ª Reg. - RO 00722-2005-008-15-00-6 RO – Ac. 032309/2007-PATR.10ªC. – Rel. Juiz José Antônio Pancotti. DJSP 13.07.07. Disponível em [www.trt15.gov.br](http://www.trt15.gov.br).

inquestionável. **No caso dos autos, estando comprovado que o Reclamante incorreu em conduta desidiosa - não-uso dos equipamentos de segurança, de cuja obrigatoriedade tinha ciência-, acertada revelou-se a sua dispensa. É de se notar, ainda, que a conduta displicente do Autor para com sua própria integridade física causou prejuízo à Reclamada**, que, como consta nos autos, foi multada pela empresa para a qual presta serviços em razão do ocorrido. Recentes fatos ocorridos e amplamente divulgados pela mídia (como, por exemplo, a explosão em Alcântara, MA) só confirmam a tese de que o perigo não tem dia e hora para acontecer e, portanto, não há como deixar de usar a proteção fornecida 2. ... Recurso conhecido e parcialmente provido.<sup>69</sup> (grifo nosso)

### 3.2 Artigo 240 da CLT. Ferroviário

Primeiramente, oportuno salientar quem são os ferroviários e qual serviço prestado por essa categoria.

Segundo Alice Monteiro de Barros “o serviço ferroviário é o que realiza transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, seja de passageiros, seja de cargas ou de ambos”<sup>70</sup>. No mesmo sentido versa o artigo 236 da CLT, *in verbis*:

Art. 236 - No serviço ferroviário - considerado este o de transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, compreendendo a administração, construção, conservação e remoção das vias férreas e seus edifícios, obras-de-arte, material rodante, instalações complementares e acessórias, bem como o serviço de tráfego, de telegrafia, telefonia e funcionamento de todas as instalações ferroviárias - aplicam-se os preceitos especiais constantes desta Seção<sup>71</sup>.

Os trabalhadores, assim denominados de ferroviários, estão agrupados pela Consolidação das Leis do Trabalho em quatro categorias:

---

<sup>69</sup> TRT 10ª Reg. RO 00276-2004-020-10-00-0 – (Ac. 3ª T./2005) – Relª Juíza Maria de Assis Calsing. DJU3 4.03.05. Disponível em <http://www.trt10.jus.br/index.php#>.

<sup>70</sup> Alice Monteiro de Barros, **Curso de Direito do trabalho**, p. 259.

<sup>71</sup> BRASIL Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação da Leis do Trabalho. Legislação Federal. sítio eletrônico internet - planalto.gov.br

Art. 237 - O pessoal a que se refere o artigo antecedente fica dividido nas seguintes categorias:

a) funcionários de alta administração, chefes e ajudantes de departamentos e seções, engenheiros residentes, chefes de depósitos, inspetores e demais empregados que exercem funções administrativas ou fiscalizadoras;

b) pessoal que trabalhe em lugares ou trechos determinados e cujas tarefas requeiram atenção constante; pessoal de escritório, turmas de conservação e construção da via permanente, oficinas e estações principais, inclusive os respectivos telegrafistas; pessoal de tração, lastro e revistadores;

c) das equipagens de trens em geral;

d) pessoal cujo serviço é de natureza intermitente ou de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho; vigias e pessoal das estações do interior, inclusive os respectivos telegrafistas<sup>72</sup>.

Para estes, o artigo 240, parágrafo único da CLT, estabelece horas extras obrigatórias e, a sua recusa em prestá-las, constitui ato faltoso passível de punição.

Prescreve o *caput* do referido artigo:

Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo à Estrada zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação<sup>73</sup>.

Já o parágrafo único, trata da justa causa, e menciona que nos casos previstos no artigo 240, “a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário será considerada falta grave.<sup>74</sup>”

---

<sup>72</sup> Ibid.

<sup>73</sup> Ibid.

<sup>74</sup> BRASIL Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação da Leis do Trabalho. Legislação Federal. sítio eletrônico internet - planalto.gov.br

Depreende-se dessa norma que, havendo recusa do ferroviário, seja ele pertencente a categoria que for, em atender a convocação da empresa ferroviária, sem qualquer justificativa, incorrerá em falta grave passível de dispensa por justa causa.

Mais uma vez, poderíamos citar aqui, que esta recusa do ferroviário pode ser interpretada como um ato de insubordinação, previsto no artigo 482, alínea “h” da CLT, já que houve o descumprimento de uma ordem direta, legítima e não abusiva do seu empregador.

A questão relevante é que na tipicidade da justa causa fundada em ato de indisciplina e de insubordinação (artigo 482, alínea “h” da CLT) exige-se o cometimento de mais de uma falta, já que o empregado no caso de descumprimento deve ser alertado sobre seu modo de proceder com advertência ou até mesmo suspensão, se for o caso, para evidenciar que houve cautela por parte do empregador, antes de ser utilizada a medida extrema<sup>75</sup>.

No entanto, nos parece que esta forma em proceder não é a medida adequada para o caso da justa causa típica do ferroviário (artigo 240, parágrafo único da CLT), isto porque, quis o legislador preservar a regularidade do serviço ferroviário, tratando a recusa, como uma falta grave, pois em risco a segurança nacional.

Assim, sendo a recusa do ferroviário ato de insubordinação ou uma justa causa atípica, o fato é que sendo ela cometida, podej o empregador punir o empregado com a justa causa. Nesse sentido:

---

<sup>75</sup> Melchiádes Rodrigues Martins. **Justa Causa**, p. 425.

**17082060 - INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. LIDERANÇA DE MOVIMENTO CONSTITUÍDO POR PEQUENO GRUPO DE TRABALHADORES. SUSTAÇÃO DO LABOR. OCUPAÇÃO DAS VIAS FÉRREAS. ABUSO DE DIREITO. JUSTA CAUSA CONFIGURADA.** Liderando os dirigentes sindicais ação abusiva e imprudente de um pequeno grupo de dissidentes, com abstenção da atividade laborativa e ocupação das vias férreas, impedindo o serviço de transporte ferroviário, sem qualquer aviso ou negociação prévia, incorrem em faltas graves que autorizam a dispensa por justa causa.<sup>76</sup>

### **3.3 Artigo 433, II, da CLT. Contrato de Aprendizagem**

Primeiramente, oportuno salientar que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, isto porque, o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Para esse tipo de contrato, o artigo 433, previu as formas de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, senão vejamos:

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

**II – falta disciplinar grave;**

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz<sup>77</sup>.

---

<sup>76</sup> TRT 3ª R.; RO 00193-2008-055-03-00-6; Belo Horizonte; Nona Turma; Relª Desª Emília Facchini; DJEMG 04/02/2009. Disponível em [www.trt3.jus.br](http://www.trt3.jus.br).

<sup>77</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação da Leis do Trabalho. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

Sem exemplificar quais seriam as faltas disciplinares graves, pressupõe-se, até mesmo pela instrução normativa n. 75 do Ministério do Trabalho, que são aquelas previstas no rol do artigo 482 da CLT. Nesse sentido, dispõe o artigo 20 dessa instrução: “São hipóteses de rescisão antecipada do contrato de aprendizagem: (...) II - falta disciplinar grave, nos termos do art. 482, da CLT;...”<sup>78</sup>.

### **3.4 Artigo 15 da Lei nº. 7.783/89. Greve**

O direito de greve está assegurado pela Constituição Federal seu artigo 9º, “competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”<sup>79</sup>. E mais, no parágrafo 2º do referido artigo dispor que “os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei”<sup>80</sup>.

Pelo parágrafo segundo, podemos compreender que os responsáveis por abusos no movimento grevista estão sujeitos as penas da lei, ou seja, as infrações previstas nas leis de natureza civil, penal e trabalhista.

No mesmo sentido, no campo infraconstitucional, a Lei 7.783/89 que disciplina sobre a greve, no seu art. 15 copia a norma constitucional apenas especificando que a apuração será segundo a legislação trabalhista, civil ou penal<sup>81</sup>.

---

<sup>78</sup> BRASIL. Instrução Normativa nº 75 da SIT/MTE de 8 de maio de 2009. Sítio eletrônico internet [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BD96D6A012BEj3B98E0441A3/in\\_20090508\\_75.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BD96D6A012BEj3B98E0441A3/in_20090508_75.pdf).

<sup>79</sup> BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada no Diário Oficial da União em: 05 out. 1988. Sítio eletrônico internet – [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)

<sup>80</sup> Ibid.

<sup>81</sup> BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet – [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)

Na ceara trabalhista, estas punições, claramente, são aquelas que têm efeitos sobre contrato de trabalho, são elas: advertência, suspensão e justa causa. Sendo que, a extinção contratual por justa causa só pode sobrevir se o ato praticado em abuso tiver previsão legal no art. 482 da CLT.

A questão discutível é se a legislação permite a justa causa para aqueles que aderem a greve abusiva.

Com efeito, a súmula 316 do STF prevê que a simples adesão a greve não constitui falta grave. No mesmo sentido, a jurisprudência tem deixado antever que apenas os excessos praticados pelos grevistas poderiam ensejar a aplicação da justa causa, e não a simples ilegalidade da greve.

Nesse sentido defende Vólia Bonfim Cassar quando menciona que:

O exercício regular de um direito não pode se voltar contra aquele que o exerceu. A simples declaração de abusividade ou ilegalidade não pode, por si só, ensejar o tipo, pois é necessário que o empregado tenha de fato praticado atos faltosos como os previstos no art. 482 da CLT...<sup>82</sup>

Da mesma forma Alice Monteiro de Barros, quando aponta que “não podemos visualizar na greve o aspecto individual, a não ser pelo comportamento distinto de cada empregado, pois ela constitui um fato coletivo<sup>83</sup>”

---

<sup>82</sup> Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**, p. 879.

<sup>83</sup> Alice Monteiro de Barros, **Curso de Direito do trabalho**, p.911.

Através destas menções, podemos concluir que o fato coletivo, seja ele abusivo ou não, não pode ser confundido com atitudes individuais, pois a abusividade do movimento é definida por uma decisão normativa que tem efeitos sobre a coletividade. Já a atitude individual daqueles que participaram do movimento, por exemplo, com sabotagens, piquete obstativo e outros atos ilícitos, independem da licitude da greve, pois o que importa é que o ser individual utilizou-se de um movimento de cunho social, para cometer ilicitudes que devem repercutir apenas no contrato de trabalho daquele que cometeu a falta grave.

Em sentido contrário, Amauri Mascaro Nascimento<sup>84</sup> e Valentin Carrion<sup>85</sup> que entendem que considerada a greve abusiva, ela por si só será fato ensejador da justa causa.

Posicionamo-nos que o abuso da greve por si só, não tem o condão de permitir a resolução contratual por justa causa daqueles que aderiram ao movimento grevista abusivo, porque a legislação não prevê esta justa causa, apenas permite a punição dos atos cometidos em abuso. Ainda assim, estes atos, para constituir justa causa, devem estar previstos no artigo 482 da CLT.

### **3.5 Artigo 6º da Lei nº. 5.859/72. Doméstico**

---

<sup>84</sup> Amauri Mascaro Nascimento. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 594.

<sup>85</sup> Valentin Carrion, **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, p.558.

No caso dos domésticos, assim como dos atletas profissionais, a legislação tratou de especificar as justas causas admitidas para essa categoria.

A lei nº 10.208 de 23.03.01, inseriu o artigo 6º-A na Lei nº. 5.859/72, que trata sobre os domésticos. O §2º do referido artigo dispõe as hipóteses de justa causa cometidas pelo doméstico. São elas as previstas no art. 482 da CLT, com exceção das alíneas “c”, “g” e do parágrafo único<sup>86</sup>.

Assim, não se aplica aos domésticos as justas causas relativas a negociação habitual ou atitudes de concorrência com seu empregador, a violação de segredo de empresa e o ato atentatório a segurança nacional.

Na visão de Melchíades Rodrigues Martins a razão para a exclusão do alínea “c” do art. 482 da CLT se deu porque, as vezes, a doméstica pratica atos de comércio singulares, como a venda de produtos de beleza e congêneres, de forma que não há como se visualizar em tais atividades uma concorrência em relação ao seu empregador, até porque o empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, segundo o artigo 1º da Lei 5.859/72<sup>87</sup>.

Já no caso da alínea “g”, a exclusão se deu porque o doméstico não trabalha em empresas, de modo que a violação de segredo de empresa é uma falta impraticável para essa categoria de trabalhadores. Por outro lado, incorreta seria, uma possível analogia com o ato de violação de segredo de família, até porque, não há previsão

---

<sup>86</sup> BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Legislação Federal. Site eletrônico internet – [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)

<sup>87</sup> Melchíades Rodrigues Martins. **Justa Causa**, p. 437.

legal para esta conduta, a não ser que seja interpretada como mau procedimento (art. 482, alínea “b”), em razão da quebra de confiança havida numa relação onde a fidúcia está presente de forma intensa.

Por fim, quanto a exclusão do parágrafo único do art. 482, da CLT, ela é óbvia, visto que este dispositivo foi incluído na CLT pelo Decreto-Lei 3 de 1966, momento em que o País vivia sob ditadura militar. É uma falta que, na prática, se tornou inexistente nos dias atuais, inclusive, o referido decreto que a instituiu foi revogado pelo artigo 76 da Lei 8.630/79.

Assim, corroboramos com o entendimento de Melchíades Rodrigues Martins<sup>88</sup> e Sergio Pinto Martins<sup>89</sup>, de que este dispositivo está revogado, não existindo mais a justa causa em relação aos atos atentatórios à segurança nacional.

Concluindo, as justas causas admitidas para os domésticos são as previstas no §2º do art. 6º-A da Lei nº 5.859/72, ou seja, o rol do art. 482 da CLT, exceto as previstas nas alíneas “c e g”, bem como o parágrafo único do mesmo dispositivo, por questões já explicadas.

### **3.6 Artigo 7º, §3º, do Decreto 95.247/87. Vale-Transporte**

---

<sup>88</sup> Melchíades Rodrigues Martins. **Justa Causa**, p. 437-438.

<sup>89</sup> Sérgio Pinto Martins. **Manual da Justa Causa**, p. 188.

Prescreve o artigo 7º do decreto regulamentador do vale-transporte (95.247/87) os requisitos para o empregado ter direito ao referido benefício, são eles: prestar informações por escrito ao empregador, quanto ao seu endereço residencial, bem como quanto aos serviços e meios de transporte mais adequados para o seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa<sup>90</sup>.

No Parágrafo 3º do mesmo dispositivo, dispõe a lei que a “declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave” <sup>91</sup>.

Claramente, a falta grave relacionada por esse decreto, importa na atitude ímproba do trabalhador, uma vez que presta informação falsa a seu respeito, para se beneficiar do vale-transporte quando não fazia jus a ele, configurando a desonestidade do obreiro, passível de resolução contratual por justa causa com fundamento no art. 482, alínea “a” da CLT.

Nesse sentido:

21057985 - JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. Constitui ato de improbidade o empregado requerer e receber vale-transporte quando ia trabalhar de motocicleta. O ato desonesto do reclamante abala a confiança existente na relação de emprego, além de fazer com que o empregador tenha de pagar parte do vale-transporte.<sup>92</sup>

32007533 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA. IMPROBIDADE. CONFIGURAÇÃO. Conforme dispõe o [art. 482, "a", da CLT](#), constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho a prática de ato de improbidade. No presente caso, restou demonstrado que o obreiro utilizou indevidamente o cartão "leva eu" para atividades não

---

<sup>90</sup> BRASIL. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet – [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)

<sup>91</sup> Ibidem.

<sup>92</sup> TRT 2ª R.; RO 02458; Ac. 20040591489; Décima Turma; Rel. Juiz Sérgio Pinto Martins; Julg. 26/10/2004; DOESP 16/11/2004. Disponível em [www.trt2.jus.br](http://www.trt2.jus.br)

relacionadas ao deslocamento casa-trabalho e retorno bem como o emprestou a terceiros. Ademais, revelou-se incontroverso que, à partir de novembro/2010, o reclamante passou a utilizar veículo próprio (motocicleta) até o local de trabalho, embora continuasse a regular utilização do vale transporte, certamente, por terceiro. Portanto, tem-se que a rescisão por justa causa mostra-se como medida adequada e proporcional, tendo em vista que a utilização indevida do vale transporte caracterizou, no presente caso, locupletamento indevido do trabalhador, logo, falta grave por representar comportamento desonesto e desleal atentatório, inclusive, ao patrimônio do empregador.<sup>93</sup>

Assim, se ficar comprovado que o empregado, no ato da admissão ou nas informações anuais, deu declaração falsa a respeito do seu endereço ou da sua utilização de transporte para locomoção, no intuito de se beneficiar do vale-transporte que não fazia jus, poderá ele ser punido com a resolução contratual por justa causa, não só porque o ato perpetrado é considerado como desonesto por abalar a confiança existente na relação de emprego, como também por haver previsão legal para esta falta grave.

### **3.7 Artigo 13 da Lei nº. 6.019/74. Trabalho temporário**

O trabalhador temporário é o contratado sob a égide da Lei nº 6.019 e Decreto nº 73.841/74, por uma empresa prestadora de mão-de-obra para executar seus serviços para um tomador, sem que isto importe em vínculo de emprego com a empresa cliente.

---

<sup>93</sup> TRT 14ª R.; RO 0000246-83.2011.5.14.0005; Primeira Turma; Relª Desª Elana Cardoso Lopes Leiva de Faria; DJERO 30/09/2011. Disponível em [www.trt14.jus.br](http://www.trt14.jus.br).

Segundo o artigo 2º da Lei nº 6.019/74 “o trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”<sup>94</sup>.

No mesmo sentido, o artigo 1º do Decreto nº 73.841/74 define o trabalhador temporário como sendo a “pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, para a prestação de serviços destinada a atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo de serviço extraordinário de tarefas de outras empresas”<sup>95</sup>.

Portanto, a empresa de trabalho temporário é a fornecedora de mão-de-obra, ou seja, fornece à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por ela remunerados e assistidos. Somado a isto, o contrato de prestação de serviços firmado entre a empresa tomadora dos serviços e a fornecedora ou locatária de mão-de-obra, tem a obrigação de constar expressamente e, por escrito, um dos dois motivos relacionados pelo art. 2º da referida lei para a contratação do temporário.

Com efeito, este trabalhador é empregado da empresa temporária e possui os seguintes direitos previstos no artigo 12º da referida lei, *in verbis*:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

---

<sup>94</sup> BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet – [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

<sup>95</sup> BRASIL. Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet – [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do [artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966](#);
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela [Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 \(art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973\)](#).<sup>96</sup>

A justa causa está prescrita no artigo 13º da mencionada lei e dispõe que “constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos [artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho](#), ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço”<sup>97</sup>.

Diante disso, o trabalhador temporário poderá ser dispensado por justa causa quando incorrer em uma das hipóteses do artigo 482 da CLT, podendo o ato ser praticado tanto no serviço para sua empregadora, como também no serviço à empresa tomadora dos serviços.

Exemplo disso, quando o empregado cometer ato de improbidade no local da prestação de serviços, embora a tomadora não seja sua empregadora, o fato em si é suficiente grave em razão da quebra de confiança que ele acarreta para as ambas as empresas envolvidas no contrato de prestação de serviços<sup>98</sup>.

---

<sup>96</sup> BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet – [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

<sup>97</sup> Ibidem.

<sup>98</sup> Melchíades Rodrigues Martins. **Justa Causa**, p. 439.

### 3.8 Artigo 23, parágrafo único, do Decreto 73.626/74. Rural

Corroboramos com o entendimento de Vólia Bonfim Cassar pela inconstitucionalidade do artigo 23, parágrafo único do Decreto 73.626/74 por discriminação em razão da idade, com fundamento no artigo 5º da constituição Federal<sup>99</sup>, uma vez que o referido dispositivo faculta ao empregador a dispensa por justa causa do empregado rural que esteja totalmente ou parcialmente incapacitado para o trabalho, em razão de idade avançada, enfermidade ou lesão orgânica, *in verbis*:

Constitui justa causa, para rescisão do contrato de trabalho, além das apuradas em inquérito administrativo processado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, a incapacidade total e permanente, resultante de idade avançada, enfermidade ou lesão orgânica, comprovada mediante perícia médica a cargo da Delegacia Regional do Trabalho.<sup>100</sup>

Grosseira a inconstitucionalidade do referido artigo, pois, além de discriminar claramente o trabalhador idoso, a norma vai de encontro com preceitos constitucionais, senão vejamos:

- Com os fundamentos da República, especificamente, o da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso III e IV da CF);

---

<sup>99</sup> Vólia Bonfim Cassar, **Direito do Trabalho**, p. 330.

<sup>100</sup> BRASIL. **Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974**. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet – [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

- Com um de seus objetivos que é promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, **idade** e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, inciso IV da CF);
- Com o princípio da isonomia (art. 5º da CF).

Ainda, o art. 5º trata de uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida, é a igualdade que toda pessoa tem de não ser desigualada pela lei, salvo se assim for determinado pela Constituição.

Assim, o critério de discriminação previsto no artigo 23, parágrafo único, deste Decreto, não pode ser aceito e, por ter validade infraconstitucional antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, nos posicionamos que o referido artigo não foi recepcionado pela nossa Carta Maior e, por isso, revogado, segundo a “teoria da revogação”<sup>101</sup>.

Importante ressaltar o entendimento de Maurício Godinho Delgado quanto a este decreto de que possui viés manifestamente inconstitucional<sup>102</sup>.

### **3.9 Artigo 3º da Lei nº. 9.962/00. Empregado público**

Antes de adentrar no tema da justa causa do empregado público, importante classificar as diversas modalidades de pessoas que exercem função estatal em

---

<sup>101</sup> SILVA, Nivaldo Oliveira da. *Teoria da Recepção*. Clubjus, Brasília-DF:02 mar. 2008. Disponível em <http://www.clubjus.com.br/?artigos&ver=1139.16170>.

<sup>102</sup> Mauricio Godinho Delgado, **Curso de Direito do Trabalho**, p. 390.

sentido amplo. São eles denominados pela doutrina de servidores públicos efetivos, servidores públicos temporários e empregados públicos.

Os servidores públicos efetivos são aqueles funcionários ligados por um vínculo institucional e permanente à administração direta autárquica ou fundacional, carecendo, desde a Constituição Federal de 1988, de prévia aprovação no concurso público para assunção aos cargos criados por lei e conseqüente titularização. Estes servidores se submetem a um regime estatutário, de índole não contratual, e são destinatários exclusivos das funções de confiança<sup>103</sup>.

Já os servidores temporários, por outro lado, são aqueles profissionais investidos para o exercício de atividades provisórias, sempre que houver a necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da Constituição) ou por vinculação de confiança do agente político que o indicou para o exercício de cargo comissionado por atribuições de direção, chefia e assessoramento (art. 37, V, da Constituição). Estes servidores estão ligados à Administração por um vínculo institucional, porém provisório<sup>104</sup>.

Por último, os empregados públicos do mesmo modo que os servidores públicos efetivos, estão ligados aos seus contratantes por conexão permanente. Essa vinculação, entretanto, tem natureza contratual obrigacional e é promovida tanto com a Administração direta quanto com a administração paraestatal (empresas públicas ou sociedade de economia mista). Também se submetem à prévia aprovação no

---

<sup>103</sup> Luciano Martinez. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 165.

<sup>104</sup> Luciano Martinez. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 165.

concurso público para a assunção dos cargos criados por lei (administração direta, autárquica ou fundacional) ou por regulamento empresarial (administração paraestatal), entretanto, estes empregados são submetidos ao regime celetista<sup>105</sup>.

Importante fazer a separação entre os empregados públicos contratados pela Administração pública direta dos da Administração paraestatal. Para Luciano Martinez<sup>106</sup> os primeiros são denominados de servidores públicos celetistas e os segundos de empregados públicos.

Isto porque os servidores públicos celetistas estão regidos pela Lei 9.962 de 2000, que indica situações, com base nas quais é possível a rescisão unilateral pela Administração Pública.

Dispõe o artigo 3º da Lei n.º 9.962/00 que o contrato é por tempo indeterminado e que somente poderá ser rescindido por ato unilateral da Administração Pública em quatro hipóteses, são elas:

- I – prática de falta grave, dentre as enumeradas no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- II – acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;
- III – necessidade de redução de quadro de pessoal, por excesso de despesa, nos termos da lei complementar a que se refere o art. 169 da Constituição Federal;
- IV – insuficiência de desempenho, apurada em procedimento no qual se assegurem pelo menos um recurso hierárquico dotado de efeito suspensivo, que será apreciado em trinta dias, e o prévio conhecimento dos padrões mínimos exigidos para continuidade da relação de emprego, obrigatoriamente estabelecidos de acordo com as peculiaridades das atividades exercidas<sup>107</sup>.

---

<sup>105</sup> Ibid., mesma página.

<sup>106</sup> Ibid., p. 166.

<sup>107</sup> BRASIL. Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2009. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

A despeito disso, o TST, secundando posição já assumida pelo STF, publicou a Súmula 390, I, sustentando que “o servidor público celetista da administração direta, autárquica e fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

Em suma, a alteração do caput do art. 39 da Constituição Federal, promovida pela, Emenda Constitucional n. 19/98, teve a eficácia suspensa pelo STF, a partir de agosto de 2007, em decorrência da ADIn 2.135/DF – 2007. Isso aconteceu porque a Câmara dos Deputados não observou, quanto ao mencionado dispositivo, a exigência de aprovação em dois turnos. Assim, no julgamento da mencionada ADIn, o STF deferiu medida cautelar suspendendo a eficácia do art. 39, *caput*, da Carta, com a redação da Emenda n. 19, e restabeleceu a redação originária. No entanto, a decisão recebeu efeitos *ex nunc*, situação que sugere a validade de toda a legislação correlata, editada durante a vigência do artigo 39, *caput*, com a redação da Emenda n. 19/98<sup>108</sup>.

Assim, nos parece que a partir dessa decisão e até que seja resolvido o mérito, a Lei nº 9.962/2000 continuará regendo as contratações dos servidores públicos celetistas, desde que essas contratações tenham ocorrido entre a publicação da Emenda Constitucional n. 19/98 e a ADIn 2.135/DF – 2007.

Como mencionado a eficácia da Lei nº 9.962/2000 está suspensa e, se for declarada a sua inconstitucionalidade no mérito, o artigo 3º, bem como toda a lei passa a ser inconstitucional no ordenamento jurídico brasileiro, não tendo mais utilização prática,

---

<sup>108</sup> Luciano Martinez. **Curso de Direito do Trabalho**, p. 167.

pois proibida as contratações nesses moldes, inexistente as formas de rescisão prelecionadas.

No entanto, para aqueles que foram contratados entre a publicação da Emenda Constitucional n. 19/98 e a ADin 2.135/DF – 2007, o artigo 3º está em vigor, podendo ser utilizado pela Administração Pública para a rescisão unilateral dos contratos de trabalho em razão do acontecimento de uma das quatro hipóteses previstas.

Ao analisar o artigo e até pela celeuma que esta Lei gerou, entendemos que a única hipótese passível de demissão por justa causa, além do inciso I do referido artigo, é a hipótese de acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas, isto porque esta atitude de certa forma caracteriza-se como ato de improbidade, passível de justa causa pelo art. 482 “a” da CLT.

Quanto às outras duas hipóteses de desligamento não são faltas graves, portanto a demissão deve ser procedida nos moldes de uma demissão sem justa causa, apesar da necessidade de motivação do ato, em razão dos princípios da administração pública.

### **3.10 Artigo 20 da Lei nº. 6.354/76. Lei Revogada. Atleta de futebol**

As hipóteses de justa causa do atleta profissional estavam previstas no artigo 20 da Lei nº 6.354/76. No entanto, com a revogação desta Lei pela Lei nº 12.395/11, as

hipóteses de justa causa cometidas por atleta profissional de futebol passaram a ser apenas as hipóteses tipificadas no rol do art. 482 da CLT.

O referido artigo tratava não só da extinção contratual, como também da eliminação do futebol nacional, caso o atleta cometesse as seguintes justas causas: “ato de improbidade; grave incontinência de conduta; condenação a pena de reclusão, superior a 2 (dois) anos, transitada em julgado; eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional” <sup>109</sup>.

Importante salientar que a Lei nº 6.354/76 foi revogada em 2011, ou seja, até pouco tempo atrás, era esta legislação que disciplinava as relações de trabalho do atleta profissional de futebol.

Nos três primeiros incisos havia, de fato, uma repetição das faltas do artigo 482 da CLT. Entretanto, no último inciso, a justa causa tipificada era peculiar, especifica para aquela categoria, uma vez que se tratava do ato de ser eliminado do esporte pelo Tribunal Desportivo, ou seja, a simples eliminação por este tribunal dava direito ao clube de puni-lo com a justa causa.

Isto faz-nos defender a idéia de que o Brasil adotou o sistema legislativo taxativo não para o rol do artigo 482 e sim para todos os dispositivos que tratam de justa causa. Assim, o importante é os tipos estarem expressamente na lei, no artigo 482 da CLT ou em outros dispositivos da legislação trabalhista.

---

<sup>109</sup> BRASIL. Lei nº 6.354/76, de 02 de setembro de 1976. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet – [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)

Caso contrário, o art. 20, inciso IV, da Lei nº 6.354/76 ficaria sem aplicação, pois esta hipótese não tem previsão no artigo 482 da CLT.

### **3.11 Artigo 508 da CLT. Dispositivo revogado. Bancários**

Importa ressaltar, por último, que a justa causa específica referente à categoria dos bancários, prescrita no artigo 508 da CLT, foi revogada pela Lei nº 12.347, em vigor desde dezembro de 2010.

Prescrevia o referido artigo que a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis cometida pelo empregado bancário era considerada como justa causa passível de rescisão do contrato de trabalho.<sup>110</sup>

Ou seja, o fundamento dessa justa causa era que o comportamento do bancário, mesmo nas relações pessoais e privadas, atingia moralmente e de forma indireta a instituição financeira.

Alguns autores compartilhavam desse entendimento. Outros, e por isso o dispositivo encontra-se revogado, criticavam o preceito, conforme menciona Mozart Victor Russomano:

Não se compreende que a lei haja criado essa figura de justa causa apenas para os bancários. Em primeiro lugar, porque a natureza da falta é a mesma,

---

<sup>110</sup> Valentin Carrion. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, p.421.

seja ela praticada por um bancário, seja praticada por empregado de escritório de qualquer empresa comercial, Em segundo lugar, porque o conceito de instituição de crédito não depende da conduta particular dos seus empregados. Já dissemos de outra feita: sempre nos pareceu muito mais razoável despedir o “caixa” de uma empresa comercial por falta contumaz no pagamento de suas dívidas que, pelo mesmo motivo, despedir um simples escriturário de casa bancária, pois os riscos do empregador, na primeira hipótese, pela má conduta privada do empregado, são maiores<sup>111</sup>.

Após a revogação desta norma, poderíamos afirmar que a falta contumaz por dívida legalmente exigível, ainda seria um ato faltoso punível pelo artigo 482, alínea “a” da CLT. Isto porque alguns doutrinadores defendiam que esta falta estava contida no conceito de ato de improbidade.

No entanto, com a revogação, não existe mais a previsão do tipo anteriormente punível e, sem previsão legal, não há justa causa.

O que se discute é possível a punição se o empregador de instituição de crédito inserir esta previsão no regulamento interno da empresa? Como fica o princípio da norma mais favorável ao empregado? E a inexistência de previsão legal, já que o sistema é taxativo?

Ou, para aqueles que o tipo já era enquadrado como ato de improbidade, continuarem julgando esta atitude como faltosa passível de punição pelo artigo 482, alínea “a” da CLT. Nesse sentido Alice Monteiro de Barros:

Além das faltas gerais arroladas no artigo 482 da CLT como responsáveis pela resolução contratual dos empregados, outra pode se acrescentar como justa causa específica do empregado bancário: trata-se da falta contumaz de

---

<sup>111</sup> Mozart Victor Russomano. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, p. 740.

pagamento de dívidas legalmente exigíveis (art. 508 da CLT). Essa falta já estava contida no conceito de ato de improbidade, previsto na alínea “a” do art. 482 da CLT, mas foi introduzida pelo Decreto-Lei n. 1761, de 1939, e inserida no art. 508 da CLT. O art. 1º desse Decreto-Lei mencionava o motivo ensejador da inserção da falta como sendo “abuso ou malbaratamento do crédito por parte dos aludidos funcionários (bancários), ainda que em relações pessoais ou privadas, atinge, moralmente, embora de modo indireto, o estabelecimento a que servem<sup>112</sup>.

Nosso posicionamento é que o artigo foi revogado e, portanto, não mais pode ser utilizado como fundamento de despedida por justa causa. Primeiro, porque inexistente o elemento fundamental que é a tipicidade da justa causa. Segundo porque diferente de possuir dívida legalmente exigível, é ato ímprobo, por exemplo, o bancário que se vale do fato de ser bancário para cancelar diversos cheques emitidos de sua conta-corrente, sem motivo justo. Este sim, para nós, comete ato de improbidade e não aquele que possui dívida legalmente exigível. Logicamente, que esta questão depende de cada caso.

---

<sup>112</sup> Alice Monteiro de Barros, **Curso de Direito do trabalho**, p. 156.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Finalizando este estudo, concluímos que para existir a resolução contratual seja por justa causa ou não, faz-se necessário um contrato. Existindo um contrato, nasce com ele, não apenas a relação empregatícia, como também o poder diretivo do empregador. Esse poder se divide em três: fiscalizatório, regulamentar e disciplinar, sendo este último a cerne do estudado, pois investido deste poder, o empregador está legitimado para punir infrações legais ou contratuais cometidas pelo empregado.

As punições admitidas pela doutrina e jurisprudência são três: advertência, suspensão e justa causa, sendo que esta última é a forma gravíssima que leva a extinção contratual e que tem conseqüências malélicas para o empregado.

Sendo assim, o uso da justa causa deve ser utilizado pelo empregador com ponderação e obedecendo aos requisitos essenciais para sua configuração, conforme expusemos no item 2.6.

Justamente por causa dos efeitos causados ao empregado, é que o sistema legislativo adotado pelo Brasil é o taxativo, ou seja, todos os tipos de justa causa devem estar expressos na legislação para poderem ser utilizados.

Entretanto, para alguns doutrinadores, apenas o rol do artigo 482 da CLT é taxativo. Para os adeptos dessa corrente, a explicação dada para os demais dispositivos que tratam de outras faltas graves é que, de alguma forma, os tipos repetem as alíneas do artigo 482 da CLT ou são hipóteses que se encaixam nesse dispositivo.

Em razão dessas correntes é que este trabalho acadêmico procurou estudar o contrato de trabalho, demonstrar a aplicação da justa causa de uma forma geral e analisar as justas causas previstas na legislação trabalhista pouco estudadas pela doutrina, para concluir que cada uma delas de certa forma se encaixam no rol do artigo 482 da CLT. No entanto, acreditamos não ser apenas o rol do artigo 482 da CLT taxativo, mas sim o sistema adotado pelo Brasil para tratar das justas causas, embora admitamos a flexibilidade em razão dos novos contornos da sociedade.

## BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada no Diário Oficial da União em: 05 out. 1988. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 25, de 15 out. 2001. Norma Regulamentadora nº 06 sobre equipamento de proteção individual - EPI. Diário Oficial da União em: 15 out. 2001.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Novo Código Civil Brasileiro. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2009. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. Lei nº 6.354/76, de 02 de setembro de 1976. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. [Lei nº 12.395, de 16 de março de 2011](#). Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

**BRASIL.** Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação da Leis do Trabalho. Legislação Federal. Disponível em: [www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br).

BRASIL. Instrução Normativa nº 75 da SIT/MTE de 8 de maio de 2009. Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BD96D6A012BE3B98E0441A3/in\\_20090508\\_75.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BD96D6A012BE3B98E0441A3/in_20090508_75.pdf).

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**. 3ª ed., São Paulo: LTr, 2008.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 3ª ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34ª ed., São Paulo: Saraiva. 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed., São Paulo: LTr, 2006.

DERVICHE, Victor Rafael (org.). **Sumulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos do Tribunal Superior do Trabalho**. 11ª ed., São Paulo: Método. 2012.

FILHO, Rodolfo Pamplona; VILLATORE, Marco A. César. **Direito do trabalho doméstico**. 4ª ed., São Paulo: LTr. 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed., rev., atual. e amp., Rio de Janeiro: Forense. 2012.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 2003.

GIGLIO, Wagner. **Justa causa**. 7ª ed., São Paulo: Saraiva, 2000.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 3ª ed., São Paulo: Saraiva. 2012

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa causa**. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual da justa causa**. 4ª ed., São Paulo: Editora Atlas. 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24ª ed., São Paulo: Editora Atlas. 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos Trabalhistas do Atleta Profissional de Futebol**. São Paulo: Editora Atlas. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24ª ed., São Paulo: Saraiva. 1999.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. V. I, 17. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SILVA, Nivaldo Oliveira da. **Teoria da Recepção**. Clubjus, Brasília-DF:02 mar. 2008. Disponível em: <http://www.clubjus.com.br/?artigos&ver=1139.16170>.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 1, 22ª ed., São Paulo: Ltr, 2005.