

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC

CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

LETÍCIA STACHOWSKI FORMANSKI

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: COM FOCO NA DEMISSÃO POR
JUSTA CAUSA**

CRICIÚMA

2013

LETÍCIA STACHOWSKI FORMANSKI

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: COM FOCO NA DEMISSÃO POR
JUSTA CAUSA**

Trabalho de Projeto de Trabalho de Conclusão de Curso, no curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof. Leonel Luiz Pereira

CRICIÚMA

2013

LETÍCIA STACHOWSKI FORMANSKI

**RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: COM FOCO NA DEMISSÃO POR
JUSTA CAUSA**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito do Trabalho.

Criciúma, 03 de dezembro de 2013.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira – (UNESC) - Orientador

Prof. Adilson Pagani – (UNESC) - Examinador 1

Prof. José Luiz Possolli – (UNESC) - Examinador 2

Dedico este trabalho à minha família, os principais responsáveis pela conclusão de mais uma etapa de minha vida, não medindo esforços para me auxiliar em todos os momentos, principalmente nos mais difíceis. Minha gratidão a todos vocês é imensa e inesgotável.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por me conceder a vida e por ter dado saúde e coragem para conseguir vencer mais uma etapa de minha vida.

Meu sincero agradecimento à minha família e ao meu namorado, pelo incentivo e por toda a confiança depositada em mim, que sempre me apoiaram e me deram forças para superar obstáculos, não me deixando desistir dos meus sonhos e acreditaram em meu potencial.

Aos meus colegas de faculdade, em especial à Janaina, Daiane, Fabiana e Cinara, que sempre estiveram ao meu lado, seja nos bons momentos ou naqueles mais difíceis, sempre pude contar com as amigas, que são muito especiais para mim.

Devo agradecer a todos os professores da Universidade, que ao longo do curso demonstraram serem grandes profissionais. Em especial ao meu orientador, Leonel Luiz Pereira, pela paciência e dedicação para realização deste trabalho.

Enfim, a todos aqueles que direta ou indiretamente fizeram parte desta jornada ao meu lado.

Sinceramente, muito obrigada!

“Não existem pessoas de sucesso e pessoas fracassadas. O que existem são pessoas que lutam pelos seus sonhos ou desistem deles.”

Augusto Cury

RESUMO

FORMANSKI, Letícia Stachowski. **RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO: COM UM FOCO NA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA** 2013. p. 48. Orientador: Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma – SC.

A relação empregado e empregador estão cada vez mais sendo discutida, pois o empregado torna-se mais crítico com o passar dos tempos, principalmente em relação ao cumprimento de seus direitos no que tange os motivos da rescisão de contrato de trabalho, principalmente aqueles podem levar a demissão por justa causa. Preocupação esta que anteriormente dizia respeito apenas o fato de poder estar empregado e receber o salário, diante do exposto este trabalho tem como objetivo demonstrar os diversos motivos da demissão por justa causa, pelos atos cometidos pelo empregado ou pelo empregador no decorrer do Contrato de Trabalho. O problema levantado e que se pretende responder no transcórre do trabalho diz respeito a: Quais os procedimentos devem ser seguidos pela empresa para realizar a rescisão por justa causa no contrato individual de trabalho? Para alcançar os objetivos a metodologia utilizada nesse trabalho foi do tipo, bibliográfica, de modo descritivo e de forma qualitativa. Foi possível observar que a legislação determina os diversos atos praticados pelo empregado ou pelo empregador para a caracterização da demissão por justa causa. Para que a dispensa por justa causa seja executada em conformidade com a Lei, deve ser observado os aspectos da gravidade, causalidade e atualidade, a falta de qualquer um desses elementos podem descaracteriza-la se reivindicada judicialmente.

Palavras-chave: Justa Causa. Empregado. Empregador. Caracterização.

LISTA DE ABREVIATURAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

ART – Artigo

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do trabalho

CF – Constituição Federal

GRF – Guia de Recolhimento do FGTS

EPI – Equipamento de Proteção Individual

AMESC – Associação dos Municípios do Extremo Sul Catarinense

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
1.1	TEMA E PROBLEMA	11
1.2	OBJETIVOS DA PESQUISA	12
1.3	JUSTIFICATIVA	12
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1	CONCEITO DE JUSTA CAUSA	14
2.2	PODER DISCIPLINAR	15
2.3	TOLERÂNCIA DA FALTA	16
2.3.1	Perdão Tácito	17
2.4	NON BIS IN IDEM	17
2.5	ÔNUS DA PROVA	18
2.6	CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA	18
2.6.1	Gravidade do ato faltoso	18
2.6.2	Atualidade do ato faltoso	19
2.6.3	Causalidade do ato faltoso	20
2.7	ATOS QUE CONSTITUEM A JUSTA CAUSA	20
2.7.1	Ato de improbidade	21
2.7.2	Incontinência de conduta ou mau procedimento	22
2.7.3	Negociação Habitual	23
2.7.4	Condenação criminal	23
2.7.5	Desídia no desempenho das respectivas funções	24
2.7.6	Embriaguez habitual ou em serviço	25
2.7.7	Violação de segredo da empresa	26
2.7.8	Ato de indisciplina ou insubordinação	27
2.7.9	Abandono de emprego	28
2.7.10	Ato contra a honra	28
2.7.11	Jogos de azar	29
2.7.12	Atos atentatórios à Segurança Nacional	29
2.8	FORMALIZAÇÃO	30

2.9 DIREITOS NA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA	31
2.9.1 Empregado como menos de um ano de serviço na empresa	31
2.9.2 Empregado com um ano ou mais de serviço na empresa.....	32
2.10 JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR – RESCISÃO INDIRETA.....	32
2.10.1 Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato	33
2.10.2 For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo	34
2.10.3 Correr perigo manifesto de mal considerável	35
2.10.4 Não cumprir o empregador as obrigações do contrato.....	35
2.10.5 Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.....	36
2.10.6 O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem	37
2.10.7 O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância do salário.....	37
2.11 CARACTERIZAÇÃO E EFEITOS DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA.....	38
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	41
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE UMA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA (CASO REAL).....	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS.....	47

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho vem apresentar o conceito e a aplicação da dispensa por justa causa do empregado diante do direito trabalhista, visando demonstrar os diversos motivos que levam a este tipo de demissão.

A dispensa por justa causa é a forma de rescisão de contrato onde o trabalhador faz jus a poucos direitos trabalhistas, por se tratar de falta grave cometida pelo indivíduo junto à empresa ou junto a seus colegas de trabalho.

Desta forma, ao realizar a dispensa por justa causa, o trabalhador deixa de receber alguns direitos trabalhistas. Para que isso ocorra, os motivos devem estar bem fundamentados e os cálculos devem ser realizados por um profissional capacitado, demonstrando corretamente todo processo e a liquidação dos haveres.

Diante disso, este estudo vem demonstrar os vários motivos que a lei atribui ao empregador de rescindir o contrato de trabalho por justa causa. Sendo assim, torna-se necessário o amplo conhecimento da legislação trabalhista pelo profissional que realizará a dispensa.

1.1 TEMA E PROBLEMA

A aplicação da demissão por Justa Causa deve ser bem estudada e fundamentada, pois se o procedimento da rescisão de contrato não for realizado corretamente, o empregador poderá ter um alto valor a pagar ao demitido, com isso, afetará o fluxo financeiro da empresa e um maior número de profissionais envolvidos no processo.

A demissão por justa causa penaliza muito o empregado, tanto financeira como moralmente, podendo inclusive prejudicar sua carreira profissional.

Cabe destacar, que a falta de conhecimento do profissional contábil pode ocasionar erros no momento da rescisão do contrato de trabalho por justa causa, podendo prejudicar o empregado ou empregador, em uma proporção maior ou menor do que seria de direito. Havendo possibilidade de o trabalhador lesado ingressar com um processo judicial.

Diante deste contexto, tem-se como questão de pesquisa o seguinte problema: Quais os procedimentos devem ser seguidos pela empresa para realizar a rescisão por justa causa no contrato individual de trabalho?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

O objetivo deste trabalho vem apresentar quais os procedimentos devem ser seguidos pela empresa para realizar a rescisão por justa causa no contrato individual de trabalho. Com base no objetivo geral, tem-se como objetivos específicos:

- Evidenciar os motivos da demissão por justa causa;
- Demonstrar os direitos trabalhistas na demissão por justa causa;
- Apresentar os efeitos da demissão por justa causa.

1.3 JUSTIFICATIVA

A demissão por justa causa acontece quando o empregado comete alguma falta grave com a entidade ou com seus colegas de trabalho. Devido às faltas graves cometidas pelo trabalhador, a empresa realiza de forma repentina a dispensa do indivíduo.

Sendo assim, este trabalho vem explicar em quais situações a empresa pode dispensar um empregado por justa causa, reduzindo assim parte dos dispêndios que teria ao demiti-lo sem justa causa e mostrando os diversos motivos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa.

Para que a dispensa por justa causa seja executada, de acordo com a legislação, o profissional contador deve ter um conhecimento amplo nas leis trabalhistas e previdenciárias, pois um cálculo efetuado erroneamente pode possibilitar ao empregado abrir um processo judicial reclamando os mais diversos direitos, até mesmo um pedido de indenização por dano moral.

A relevância deste estudo procura contribuir tanto para o empregado quanto para o empregador, pois a falta de conhecimento no momento da rescisão de

contrato de trabalho por justa causa, pode incidir prejuízos para uma ou para ambas as partes.

Diante do exposto, apresentar-se-á os direitos trabalhistas na rescisão de contrato de trabalho por justa causa, contribuindo, assim, com uma melhor compreensão por parte dos empregados e empregadores.

No momento de rescindir o contrato de trabalho, o profissional da classe contábil merece destaque, pois é ele que tem conhecimento sobre a legislação trabalhista e nas formas de cálculo, com isso o profissional contribui para que os procedimentos da rescisão de contrato sejam realizados em conformidade com a lei.

A relevância social deste trabalho procura contribuir tanto com o empregado quanto para o empregador, pois a falta de conhecimento da legislação trabalhistas no momento de rescindir o contrato de trabalho pode trazer perdas à sociedade, no que diz as questões tributárias.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este trabalho tem como objetivo, apresentar as diversas maneiras de realizar a rescisão de contrato de trabalho por justa causa. Enfoque este voltado para a demissão do empregado, demonstrando, também, que o profissional contador deve ter um amplo conhecimento, pois além de lidar com balanços financeiros, legislação comercial, legislação tributária, sua profissão está voltada para a legislação trabalhista, onde requer um conhecimento aprofundado e seguro para evitar que realize o cálculo rescisório incorreto. Com isso, será analisado cada falta grave que caracteriza a justa causa cometida pelo empregado.

O artigo 482 da CLT, demonstra as diversas hipóteses de demissão por justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador, tornando indesejável a continuidade do contrato de trabalho.

2.1 CONCEITO DE JUSTA CAUSA

A justa causa pode ser considerada como todo ato faltoso praticado entre o empregado e empregador, tornando indesejável a relação empregatícia. É a falta grave gerada pelo empregado que justifica a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

A dispensa por justa causa é a penalidade máxima trabalhista que pode ser dada ao empregado, segundo TRT.

De acordo com Carrion (1993, apud, Prunes, 2001, p. 18), a justa causa é o:

efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação contratual, explícito ou implícito, permite ao empregador a rescisão de contrato sem ônus (pagamento de indenização ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais).

Para Giglio (2000, p. 12), a justa causa configura-se como “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”. Portanto, a justa causa é uma atitude que vai contra a lei de uma das partes envolvidas no contrato de trabalho.

Conforme citação de Giglio (2000, p. 47),

na prática, as expressões “justa causa” e “falta grave” são usadas como sinônimas, mas, de acordo com a lei, falta grave é a justa causa que, por sua repetição ou natureza, represente séria violação dos deveres do trabalhador, autorizando o despedimento do empregado estável.

Segundo o autor Barros (2013, p. 702) que, “a justa causa é uma circunstância 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”.

Entende-se que a justa causa nada mais é do que a falta grave cometida pelo trabalhador, levando, assim, a uma possível rescisão de contrato de trabalho.

2.2 PODER DISCIPLINAR

O poder disciplinar reconhecido ao empregador autoriza-o a punir o empregado que comete uma falta, advertindo-o verbalmente ou por escrito, suspendendo-o do serviço ou despedindo-o. (Giglio 2000, p. 15).

De acordo com Prunes (2001, p. 22):

a infração legal ou contratual, por parte do empregado, pode desencadear a vontade do empregador em puni-lo de alguma forma, dentro dos limites aceitáveis pelo Direito do Trabalho. É uma forma de exigir e obter o satisfatório cumprimento do pactuado e, pelo temor de sofrer novas punições por parte do empregado, dar um caráter pedagógico a medida.

O empregador tem o direito, assegurado por lei, de deliberar, agir e gerenciar o empregado durante o período de trabalho, desde que seja dentro dos limites aceitáveis no direito do trabalho. Este poder é dado ao empregador, é chamado de poder disciplinar, podendo ser considerado como uma faculdade de agir em razão de ter um direito, uma razão calcada na legislação e com direito legítimo de exercê-lo. Assim procede ao entendimento do autor Prunes (2001).

Aparentemente, a despedida por justa causa é a pena máxima que pode ser aplicada ao trabalhador, impossibilitando o indivíduo na continuidade da prestação de trabalho em consequência da intolerabilidade da relação. Podendo, assim, quebrar o vínculo trabalhista com a empresa por ato unilateral do empregador, pois o empregado teve um procedimento incompatível com os

interesses patronais que eram objetos do contrato de trabalho. Em alguns casos o empregador não pune o trabalhador, pois com a despedida do indivíduo, a punição fica além de seu poder, assim relata Prunes (2001, p. 23).

Entende-se que o poder disciplinar é caracterizado pelas sanções que não quebram o contrato de trabalho, mas permitem a rescisão de contrato por justa causa, onde o poder disciplinar é encarado como a pena máxima aplicada ao trabalhador.

2.3 TOLERÂNCIA DA FALTA

A infração à lei ou ao contrato de trabalho, pode levar a dispensa do empregado por justa causa. Há a necessidade de vontade do empregador para romper o contrato. Isto, entretanto, nem sempre ocorre.

Segundo o autor Giglio (2000, p. 21):

assim, embora pudesse ter existido uma infração, de natureza grave, bastante para autorizar o despedimento, se a aplicação dessa penalidade não for imediata, descaracteriza-se a justa causa. E assim, é porque, mesmo existindo ato faltoso com requisito essencial da gravidade, do ponto de vista objetivo, infere-se que o empregador, subjetivamente, não o considerou com gravidade suficiente para impedir a subsistência da relação empregatícia, tanto assim que a prestação de serviços continuou, normalmente, após a ciência da prática faltosa. Em suma: só ocorre desatualização do ato faltoso porque o empregador não lhe reconheceu gravidade. Se houvesse reconhecimento, não permitiria passar-se o tempo sem aplicar a punição.

Podendo acontecer uma vez ou outra o perdão tácito ou expresso do empregador, neste caso não pode haver punição, como suspensão disciplinar ou até despedida, e sim a advertência. A advertência não é considerada um perdão e sim uma insatisfação de seu comportamento ou até mesmo uma forma de ameaça em caso de reincidência, conforme entendimento do autor Prunes (2001).

Observa-se que existem faltas toleráveis e intoleráveis, dependendo da situação a qual se encontra o empregado é aplicada a maneira mais adequada.

2.3.1 Perdão Tácito

Para o Direito do trabalho, o perdão se mostra com a desculpa do empregador, em torno de uma falta cometida pelo empregado. Trata-se, assim, de um ato de magnanimidade. (Prunes 2001).

O autor Prunes (2001, p. 34) argumenta o significado da palavra tácito: “é usada comumente, no campo do Direito do Trabalho, para o ato patronal de omissão e silêncio sobre violação (legal ou contratual) praticada pelo empregado, eximindo-se da aplicação de qualquer espécie de pena”.

Diante disso, entende-se que o perdão tácito é a forma que o empregador desculpa o trabalhador pelo ato cometido.

2.4 NON BIS IN IDEM

Se fosse possível reconsiderar a penalidade para agravá-la ou repetí-la ao empregado, cairia por terra toda a estabilidade das relações empregatícias, vez que o empregador gozaria de um poder ditatorial, mantendo seus trabalhadores na permanente angústia da incerteza, ameaçando-os constantemente com uma repetição de pena, no momento em que surgisse a oportunidade. Dessa forma, dá-se proibição da dupla penalidade, daí o princípio do non bis in idem, assegurando uma só pena para cada ato faltoso. (Giglio 2000).

De acordo com TRT:

Se determinado ato faltoso foi punido com advertência, não pode o empregador demitir o mesmo empregado por justa causa, com fundamento na mesma conduta, sob pena de infringir um dos requisitos necessários à caracterização da justa causa, qual seja, o non bis in idem. A relação de unicidade entre a falta e a punição deve ser observada no exercício do poder disciplinar: se não ocorreu fato novo, não é possível nova sanção. Recurso Ordinário conhecido e não provido.

Segundo Costa (2013, p. 205), “o empregador não poderá punir o empregado mais de uma vez por uma só falta cometida, pois fere os princípios básicos relativos à manutenção da ordem interna da empresa”.

Nota-se que o princípio do non bis in idem, ocorre quando o empregador aplica dupla penalidade ao trabalhador.

2.5 ÔNUS DA PROVA

A despedida por justa causa é a pena maior aplicável ao empregado, pois exige prova cabal e inquestionável para configuração da falta, não servindo, para tanto, meros indícios ou presunções. Assim, se o empregador alega de improbidade como motivo ensejador da ruptura da relação da relação, compete-lhe comprová-lo de forma suficiente e incontestável, sob pena de arcar com os consectários legais decorrentes da rescisão imotivada do contrato laboral. (Prunes, 2001).

É do empregador o ônus da prova da existência de justa causa para a dispensa do empregado. Trata-se de um fato impeditivo do direito do obreiro às verbas rescisórias, que deve ser provado pela empresa, é dessa forma o entendimento de Martins (2008).

Entende-se que para o empregador realizar a rescisão por justa causa, deve colher provas de forma que possa evidenciar sem deixar dúvidas que o empregado incorreu em uma das hipóteses de justa causa.

2.6 CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Para ser configurada a justa causa, os três elementos citados adiante são indispensáveis, conforme Costa (2011, p. 204):

- a) Gravidade
- b) Atualidade
- c) Imediatidade entre a falta e rescisão (relação causa e efeito)

2.6.1 Gravidade do ato faltoso

Entre os elementos indispensáveis que configuram a justa causa, pode-se destacar a gravidade. Diante disso, o não cumprimento das obrigações do contrato de trabalho constitui apenas o elemento central das justas causas. Portanto, a gravidade do ato faltoso deve ser examinada em quais circunstâncias a falta realizada pelo empregado configura a justa causa, ou seja, quais requisitos de que deve se revestir, para transformar-se em motivo autorizador da rescisão por justa causa. (Giglio 2000).

Segundo Giglio (2000, p. 48), “a gravidade da falta deve ser avaliada objetivamente, considerando-se os fatos e as circunstâncias que envolveram a sua prática, e subjetivamente, considerando-se a personalidade do faltoso, seus antecedentes, grau de cultura etc.”.

Em relação ao ato faltoso, Oliveira (2003, p. 281) considera falta grave:

quando a falta cometida pelo empregado atinja realmente aqueles limites máximos de tolerância previstos, chegando ao extremo absoluto de não ter mais condições de permanecer com a relação de empregado. É ato faltoso revestido de maior gravidade e apto a produzir o despedimento do empregado sem o pagamento de alguns valores discriminados nos itens da rescisão de contrato de trabalho.

Como pode ser observado, qualquer falta grave cometida pelo trabalhador e o não cumprimento das obrigações descritas no contrato de trabalho pode ocorrer à rescisão do contrato por justa causa.

2.6.2 Atualidade do ato faltoso

Um dos elementos que configuram a justa causa é a atualidade. Assim, Oliveira (2003, p. 280) cita que “a justa causa deve ser atual, isto é, deve acontecer imediatamente após a falta praticada pelo empregado, dando o seu desligamento de imediato”.

Com isso, Garcia (2003, p. 310) entende que “a atualidade é a necessidade de não haver delongas pelo empregador, depois de saber da possibilidade de existência de falta grave, embora esta deva ser cuidadosa e serenamente apurada, ou seja, a dispensa não pode acontecer com precipitação”.

Em relação à rescisão contratual, Oliveira (2003, p. 280) relata que “deve ser feita logo após o conhecimento do ato que tipifica a justa causa, pois se o empregado cometeu uma falta grave e esta falta não foi punida logo após o conhecimento do empregador, ela é perdoadada”.

Entende-se que caso ocorra à falta grave ocorrida pelo empregado, deve ser realizada a rescisão de contrato por imediato, pois caso não seja feita a demissão do trabalhador a falta poderá ser considerada como perdoadada.

2.6.3 Causalidade do ato faltoso

A causa deve determinar com precisão o fenômeno da despedida do trabalhador. Quando o empregador alegar a causa que caracterizou a justa causa, e não for provada, não é permitido no processo, criar outra causa, assim procede ao entendimento de Oliveira (2003).

Nas palavras de Oliveira (2003, p. 282), “a justa causa não é configurada apenas quando o empregador sofre um prejuízo efetivo. É desnecessária, portanto, uma ofensa patrimonial para que se caracterize a justa causa”.

Portanto, pode-se afirmar que a empresa que sofrer um prejuízo por um ato involuntário do empregado, esse ato pode não ser configurado como uma justa causa é dado como inexistente à culpa do trabalhador. O prejuízo patrimonial pode ser caracterizado ou não pela justa causa, dependendo do ato praticado pelo empregado. (Oliveira 2003).

Verifica-se que para caracterizar a justa causa, o rompimento contratual deve ser feito da prática faltosa, não podendo ser outro o motivo da dispensa.

2.7 ATOS QUE CONSTITUEM A JUSTA CAUSA

A dispensa por justa causa, de acordo com a CLT, Art. 482, dá ao empregador o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, sendo que o mesmo tenha que comprovar, quando o empregado comete:

- 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;
- 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. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

Segundo Oliveira (2003, p. 283), “constitui igualmente justa causa para a dispensa do empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional”.

Neste tipo de modalidade de rescisão de contrato os direitos do empregado são mais restritos.

2.7.1 Ato de improbidade

O ato de improbidade é o descumprimento doloso de obrigação contratual; dano proposital em bem da empresa; sabotagem; apropriação indébita; ou furto, tanto de bem da empresa como de terceiros, colegas ou estranho. (Almeida 1998).

Conforme Mannrich (2000, p. 282), o ato de improbidade “corresponde à conduta desonesta que geralmente se caracteriza por um atentado ao patrimônio da empresa. Pode-se citar, a título de exemplo, o furto e a apropriação indébita”.

Para os autores Batalha e Neto (2000, p. 117),

caracteriza-se a improbidade igualmente no cumprimento de ordens ou determinações ilícitas de superiores hierárquicos ou estranhos, nos conchavos e acordos que não se pautem pelas regras normais nos negócios e nas relações profissionais de subordinação hierárquica.

O autor Oliveira (2003, p. 283) cita alguns exemplos de ato de improbidade:

- a) Trabalhador que tenta corromper seu superior hierárquico, visando à vantagem econômica.
- b) Empregado que mente em juízo, depondo como testemunha.
- c) Empregado que recebe comissão de fornecedor.
- d) Falsa declaração de dependentes para fins de recebimento do salário-família.
- e) Alteração do cartão de ponto, para ocultar atraso.
- f) Furto.
- g) Apropriação indébita.

Nascimento (2013, p. 411) relata que improbidade “é o ato lesivo contra o patrimônio da empresa, ou de terceiro, relacionado com o trabalho (Ex. furto, roubo,

extorsão, falsificação de documentos para receber horas extras, apropriação indébita de valores da empresa etc.)”.

Portanto, o ato de improbidade está ligado ao ato de má fé realizado pelo trabalhador contra o patrimônio da entidade.

2.7.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento

Para Almeida (1998, p. 312), incontinência de conduta “caracteriza-se por excessos censuráveis no modo de falar e de agir, sendo comumente, de ordem sexual. Pode ocorrer no recinto da empresa ou fora, conforme influa ou não na compatibilidade do empregado com sua função”.

Já para Giglio (2000, p. 78), “o mau procedimento é a mais ampla das justas causas, tornando o mais difícil a ser conceituado. As tentativas, nesse sentido, tem sido malsucedidas, ao que nos parece, por partirem de premissas falsas”.

À luz do art. 482 da CLT cita-se a existência de dois tipos de justa causa, sendo elas semelhantes, mas não sendo sinônimas, podendo destacar que o mau procedimento é gênero, do qual incontinência é espécie:

A incontinência revela-se pelos excessos ou imoderações, entendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes, pela imoderação de linguagem ou de gestos. Ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa. Mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto, irregular do empregado, através da prática de atos que firam a discricção pessoal, o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira onerosa a manutenção do vínculo empregatício, e que não se enquadre na definição das demais justas causas.

De acordo com Garcia (2013, p. 658), “a incontinência de conduta refere-se a ato imoral praticado pelo empregado, mas específico quanto à moral sexual”.

Entende-se que a incontinência de conduta são os excessos e imoderações do trabalhador na qual acaba levando para o âmbito do trabalho. Já o mau procedimento é o comportamento incorreto e irregular do empregado, por meio da prática de atos que firam a descrição pessoal.

2.7.3 Negociação Habitual

A negociação habitual se caracteriza pelo desvio da clientela, por meio da concorrência, mediante infração ao dever de fidelidade, praticado com habitualidade. A lei refere-se à ausência de permissão do empregador, devendo o ato configurar concorrência ou prejudicar o serviço. (Mannrich 2000).

A negociação habitual ocorre quando o empregado comumente negocia em concorrência com a atividade da entidade, sem a autorização da empresa, esse é o entendimento de Oliveira (2003).

De acordo com o art. 482 da CLT,

ocorre justa causa se o empregado, sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce, de forma habitual, atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa.

Costa (2011, p. 206) relata que “vale lembrar que o empregado é livre para trabalhar para diversos empregadores, sem estar gerando a concorrência desleal”.

Pode-se observar que o empregado pode trabalhar para outros empregadores, desde que o outro trabalho não apresente prejuízos ou diminuição de lucro ao primeiro empregador, pois caso venha a acontecer o empregador pode dispensá-lo por justa causa.

2.7.4 Condenação criminal

O despedimento do empregado justificadamente é viável pela impossibilidade material de subsistência do vínculo empregatício, uma vez que, cumprindo pena criminal, o empregado não poderá exercer atividade na empresa. A condenação criminal deve ter passado em julgado, ou seja, não pode ser recorrível, é dessa forma que o art. 482 da CLT traz a condenação criminal.

Segundo Mannrich (2000, p. 282):

quando houver condenação, passada em julgado, sem direito ao sursis, fica comprometida a continuidade do contrato de trabalho, por absoluta impossibilidade física de o empregado continuar trabalhando. A simples

condenação não extingue o contrato de trabalho. Não há necessidade de correspondência entre os fatos praticados e o serviço.

De acordo com Oliveira (2003, p. 285), “não há necessidade de que os fatos que constituíram a justa causa sejam apenas aqueles relacionados com o serviço. Qualquer condenação criminal, relacionada ou não com o serviço, caracteriza a justa causa”.

Garcia (2013, p. 659) entende que “se o empregado for condenado, criminalmente, por sentença transitada em julgado, caso não haja a suspensão condicional da pena, o empregador pode dispensá-lo por justa causa”.

Observa-se que o trabalhador que cumpre pena criminal, não pode exercer seu trabalho na empresa, destacando, também, que qualquer condenação criminal é caracterizada como justa causa.

2.7.5 Desídia no desempenho das respectivas funções

No entendimento de Almeida (1998, p. 314), “a desídia, em regra, só se configura através da repetição de faltas ou de sua maior gravidade, sendo, habitualmente, punida por etapas – chamadas de sentido pedagógico, com advertências, suspensões, até a dispensa”.

Segundo os autores Batalha e Neto (2000, p. 126), “desídia é o desinteresse culposo na execução das tarefas inerentes à relação de emprego”.

Dispõe Mannrich (2000, p. 282) que a ocorrência da desídia condiciona-se a dois elementos:

- a) material: redução injustificada da produção, de forma quantitativa ou qualitativa, ou faltas e atrasos ao serviço, sem justificativa;
- b) subjetivo: negligência ou imprudência. A caracterização da justa causa vincula-se à reiteração, incumbindo ao empregador demonstrar punição anterior, de cunho pedagógico, como a advertência oral ou por escrito, ou a suspensão disciplinar.

De acordo com Oliveira (2003, p. 286), “caracteriza-se como desídia o desempenho de um empregado que de repente começa a ficar preguiçoso, negligente no trabalho, desleixado etc.”.

Conforme art. 482 da CLT:

A desídia é o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. Isto não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia. Os elementos caracterizadores são o descumprimento pelo empregado da obrigação de maneira diligente e sob horário o serviço que lhe está afeito. São elementos materiais, ainda, a pouca produção, os atrasos frequentes, as faltas injustificadas ao serviço, a produção imperfeita e outros fatos que prejudicam a empresa e demonstram o desinteresse do empregado pelas suas funções.

Nascimento (2013, p. 412) entende que ao “desempenhar as funções com desídia é fazê-lo com negligência. Desde que haja gravidade, configura-se a justa causa (Ex.: 15 faltas reiteradas ao serviço sem justificação)”.

Percebe-se que desídia no desempenho das respectivas funções, é caracterizada como várias faltas leves cometidas pelo empregado, levando, assim, a uma possível rescisão de contrato.

2.7.6 Embriaguez habitual ou em serviço

Embriaguez habitual não deve ser confundida com o hábito de beber moderadamente; mas em serviço, ainda que surpreendido numa única vez, de forma acentuada, causando evidente prejuízo moral ou material, conforme a função desempenhada e a natureza do estabelecimento, ou do serviço, autoriza a dispensa por justa causa. (Almeida 1998).

O autor Mannrich (2000, p. 283), “caracteriza-se pelo estado de embriaguez constante durante a jornada de trabalho, o que configura violação dos deveres para com a empresa. Incluem-se nessa modalidade de justa causa os tóxicos e os entorpecentes”.

No entendimento de Garcia (2004, p. 314):

o alcoolismo é uma figura típica de falta grave do empregado ensejadora da justa causa para a rescisão de contrato de trabalho. Mesmo sendo uma doença de consequência muito grave para a sociedade é motivo de rescisão contratual por que a lei assim determina. O alcoolismo é um problema da alçada do estado que deve assumir o cidadão doente, e não do empregador que não é obrigado a tolerar o empregado alcoólatra que, pela sua condição, pode estar vulnerável a acidentes de trabalho, problemas de convívio e insatisfatório desempenho de suas funções.

De acordo com Garcia (2013, p. 661), embriaguez é:

o estado em que a pessoa (no caso, o empregado) fica sem a plenitude dos seus sentidos, em razão de ter ingerido ou consumido substâncias químicas (como bebidas alcoólicas ou drogas), que afetam o sistema nervoso, retirando, total ou parcialmente, a sua capacidade de controle entre si.

De tal forma, o empregado não pode apresentar-se embriagado ao seu local de trabalho.

2.7.7 Violação de segredo da empresa

Entre as obrigações que se agregam invencivelmente o contrato de trabalho, está a do empregado em manter guardados os segredos da empresa, cita Prunes (2001).

Conforme art. 482 da CLT, “a revelação só caracterizará violação se for feita a terceiro interessado, capaz de causar prejuízo à empresa, ou a possibilidade de causá-lo de maneira apreciável”.

O entendimento de Ferreira e Santos (2006, p. 145) é da seguinte forma: “quando o empregado, detentor de segredo da empresa, tendo notícia ou conhecimento deste, em virtude de sua qualidade de empregado, o revela a terceiros que poderão ou não se utilizar desta revelação”.

Segundo Nascimento (2013, p. 413):

A violação de segredo é a divulgação não autorizada das patentes da invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou de conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tonado público, sob pena d causar prejuízo remoto, provável, imediato a empresa (Ex.: O empregado de confiança que desenvolvia software para uso do empregador e o passava para outra empresa).

Barros (2013, p. 715) cita como exemplo de violação de segredo da empresa “o empregado que desenvolvia software para uso do empregador e o passava para outra empresa”.

Nota-se que a revelação de segredo da empresa ou do empregador a terceiro interessado, pode ocorrer o rompimento do contrato de trabalho.

2.7.8 Ato de indisciplina ou insubordinação

Segundo Almeida (1998, p. 315), o ato de indisciplina ou de insubordinação:

São faltas geralmente conexas, constituindo-se em desobediência a ordens gerais na empresa ou pessoais ao empregado, respectivamente. A recusa à obediência pode ser justificada quando a ordem dada é ilícita, contra a lei, contra os bons costumes, ou implicando a desqualificação profissional do empregado, isto é, em desacordo com a função para a qual foi contratado, ou de natureza humilhante para o seu status social ou profissional.

O ato de indisciplina é considerado como o descumprimento de ordens gerais do empregador, dirigidas impessoalmente ao quadro de empregados. Já o ato de insubordinação refere-se quando o trabalhador não se submete à ordem direta e pessoal do empregador, dessa forma está cometendo o ato de insubordinação, (Oliveira 2003).

O art. 482 da CLT trata assim o assunto:

Tanto na indisciplina como na insubordinação existe atentado a deveres jurídicos assumidos pelo empregado pelo simples fato de sua condição de empregado subordinado. A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação; a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.

Segundo Nascimento (2013, p. 413):

Indisciplina é o descumprimento de ordens e serviços. Portanto, é a desobediências às determinações contidas em circulares, portarias instruções gerais da empresa (Ex.: Sair do estabelecimento durante o horário do trabalho sem avisar o chefe e injustificadamente).
Insubordinação é o descumprimento de ordens pessoais de serviço. Difere da indisciplina porque a ordem infringida não tem o caráter de generalidade, mas sim de pessoalidade (Ex.: Recusar-se a mover uma máquina, o que é da sua função, contrariando as determinações do chefe).

Para Garcia (2013, p. 662), “a indisciplina se verifica quando o empregado não respeita, não acata, não cumpre ordens gerais estabelecidas e dirigidas aos empregados da empresa como um todo”.

Observa-se que para ocorrer à justa causa no ato de indisciplina o empregado deve descumprir uma ordem da empresa, enquanto a insubordinação ocorre quando o trabalhador descumprir de uma ordem direta e pessoal dada pelo empregador.

2.7.9 Abandono de emprego

De acordo com Oliveira (2003, p. 290), o abandono de emprego “é o fato que se caracteriza pelo abandono injustificado do emprego por um longo período. Constata-se quando o empregado abandona o emprego por um longo período com a intenção de não mais continuar com a relação de emprego”.

O abandono de emprego é caracterizado pela ausência contínua do trabalhador ao serviço de forma injustificada, demonstrando a intenção e o ânimo de não mais voltar ao trabalho. (Ferreira e Santos 2006).

Cita o art. 482 da CLT:

A falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias faz presumir o abandono de emprego, conforme entendimento jurisprudencial. Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço. Por exemplo, o empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa durante o período em que deveria estar prestando serviços na primeira empresa.

Entende-se que para ocorrer o abandono de emprego, o trabalhador, tenha ausência injustificada por um período de 30 dias, sendo que com este prazo já é considerado que o empregado tem a intenção de abandono de emprego.

2.7.10 ATO CONTRA A HONRA

Ato contra a honra são atos praticados pelo empregado durante a execução do contrato de trabalho.

Segundo Mannrich (2000, p. 284), “a caracterização desse tipo de justa causa vincula-se a atos de injúria, calúnia ou difamação praticados contra a honra do empregador ou de terceiro, quando o relacionado com o contrato de trabalho e durante sua execução”.

Pode-se observar que o ato contra a honra ocorre quando o trabalhador comete atos que vinculam a justa causa contra a empresa, esses atos podem ser considerados como atos de injúria, calúnia ou difamação praticados contra a honra do empregador ou de terceiros na durante a execução do contrato de trabalho.

- a) 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.
- b) 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.

2.7.11 Jogos de azar

Em relação a jogos de azar, o art. 482 da CLT especifica que o “jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável”.

Conforme Batalha e Neto (2000, p. 135),

para caracterizar-se a falta grave é indispensável que a prática seja constante, reiterada, repetitiva, não se evidenciando com a prática eventual, ocasional, esporádica. Não é só pelo fato de ser o empregado encontrado jogando em cassino ou fazendo suas apostas em jogo de bicho que se vai considerar ocorrente a falta grave trabalhista. É essencial a reiteração, a prática habitual ou constante, de maneira a perturbar o trabalho do empregado ou ocasionar escândalo no local de trabalho.

Para Nascimento (2013, p. 414), jogos de azar são “apenas aqueles assim descritos pela legislação contravencional em vigor no país (Ex.: jogo de bicho, rifas não autorizadas, apostas de corridas de cavalo fora de local autorizado etc.)”.

De acordo com Garcia (2013, p. 667), “o jogo de azar é aquele em que o resultado depende exclusiva ou principalmente do fator “sorte””.

Nota-se que, jogos caracterizam-se como ganhos ou perdas, quando dependem da sorte. Na justa causa os jogos de azar são denominados desta forma, quando são praticados constantemente ou quando vira habitualidade.

2.7.12 Atos Atentatórios à Segurança Nacional

Os atos atentatórios à segurança nacional podem ter conexão com a relação de trabalho ou não, podendo ser praticada em serviço ou fora dele; deve ser apurada mediante inquérito administrativo. (Ferreira, Santos 2006).

Conforme art. 482 da CLT, “a prática de atos atentatórios contra a segurança nacional, desde que apurados pelas autoridades administrativas, é motivo justificado para a rescisão contratual”.

Para Ferreira e Santos (2006, p. 147), o ato atentatório à segurança nacional “pode ser conexão com a relação de trabalho ou não, podendo ser praticada em serviço ou fora dele; deve ser apurada mediante inquérito administrativo”.

De acordo com Garcia (2013, p. 669), os atos atentatórios à segurança nacional “constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de que atos atentatórios contra a segurança nacional”.

Desta forma, pode-se considerar que os atos atentatórios a segurança nacional são motivos para rompimento de contrato entre o empregado e empregador, desde que sejam apurados pelo setor administrativo.

2.8 FORMALIZAÇÃO

A dispensa por justa causa deve ser dada por escrito, de forma clara e explicitando os motivos que a ensejaram. Este é o entendimento de Ferreira e Santos (2006, p. 147).

Os autores Ferreira e Santos (2006, p. 147),

Quando o empregado goza de estabilidade, a dispensa por justa causa somente pode ser dada após o inquérito judicial em que se verifique a procedência da acusação. No caso de estabilidade provisória (gestante, acidente de trabalho etc.), há entendimentos de que o inquérito judicial não é obrigatório e outros de que o inquérito é obrigatório em qualquer tipo de estabilidade.

Para Manus (2011, p. 188), “a advertência e a suspensão constituem atos do empregador que visam à manutenção da ordem no local de serviço e que, se reiteradas, podem levar o empregado à dispensa por justa causa”.

Manus (2011, p. 188) ainda relata que “para certas faltas, como atrasos e ausências imotivadas, as punições anteriores terão peso no exame de posterior dispensa por justa causa. Já em outros casos inexistente qualquer relação entre o procedimento anterior e a dispensa”.

Nota-se que a formalização da justa causa inicia quando o empregado não cumpre com seus deveres no local de trabalho. Dessa forma, o empregado pode dispensá-lo por justa causa.

2.9 DIREITOS NA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA

Para Nascimento (2013, p. 1260):

a justa causa do empregado tem implicações quanto aos direitos relacionados com a extinção do contrato. Despedido por justa causa, o empregado perde o direito à indenização, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. O empregado sofre outra sanção: não poderá movimentar os depósitos do Fundo de Garantia por tempo de Serviço, que ficarão retidos para levantamento posterior havendo causa superveniente.

2.9.1 Empregado como menos de um ano de serviço na empresa

Na demissão por justa causa, o empregado que tem menos de um ano de serviço na empresa, tem direito ao depósito do FGTS do mês e ao saldo de salário.

O empregado terá direito a: (Oliveira 2003, p. 183):

1. Saldo de salário (art. 462 da CLT);
2. FGTS – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – cód. afastamento no campo 26, colocar a expressão “NÃO”; Não poderá o empregado movimentar o FGTS;
3. Art. 15 da Lei nº 8.036/90. Tem direito o FGTS do saldo de salário que deverá ser depositado em conta vinculada do empregado, o valor relativo ao mês da rescisão e o mês anterior, se for o caso.

O empregado não terá direito a: (Oliveira 2003, p. 183):

1. Aviso Prévio (art. 487 da CLT).
2. Férias proporcionais (art. 147 da CLT).
3. Acréscimo sobre férias (mínimo 1/3) (art. 7º, inciso XVII, da CF).
4. 13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62)
5. Multa do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.

De acordo com Gomes (2012, p. 254), “o empregado demitido por justa causa com menos de um ano perde as férias proporcionais e o 13º salário. O FGTS será depositado por meio de guia GRF, junto com a folha de pagamento dos empregados”.

Observa-se que o trabalhador que for demitido com menos de um ano de serviço, tem direito ao depósito do FGTS do mês e ao saldo de salário, porém não tem direito à férias proporcionais e 13º salário.

2.9.2 Empregado com um ano ou mais de serviço na empresa

O empregado que for demitido com um ano ou mais de serviço tem direito a saldo de salário, ao depósito do FGTS do mês, férias vencidas e salário-família.

O empregado terá direito a: (Oliveira 2003, p. 183):

1. Saldo de salário (art. 462 da CLT);
2. FGTS – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – cód. afastamento no campo 26, colocar a expressão “NÃO”; Não poderá o empregado movimentar o FGTS;
3. Art. 15 da Lei nº 8.036/90. Tem direito o FGTS do saldo de salário que deverá ser depositado em conta vinculada do empregado, o valor relativo ao mês da rescisão e o mês anterior, se for o caso.
4. Férias vencidas se ainda não as tiver gozado (art. 146 da CLT)
5. Acréscimo sobre férias vencidas não gozadas de no mínimo 1/3 (art. 7º, inciso XVII, da CF).
6. Salário-família (art. 15 da lei nº 4.266/63 e arts. 65 a 70 da Lei nº 8.213/91).

O empregado não terá direito a: (Oliveira 2003, p. 183):

1. Aviso Prévio (art. 487 da CLT).
2. Férias proporcionais (art. 147 da CLT).
3. Acréscimo sobre férias (mínimo 1/3) (art. 7º, inciso XVII, da CF).
4. 13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62)
5. Multa do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.

Nota-se que o trabalhador que for demitido com mais de um ano de serviço, tem direito ao depósito do FGTS do mês e o saldo de salário, porém não tem direito a férias proporcionais e 13º salário.

2.10 JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR – RESCISÃO INDIRETA

A dispensa por justa causa, de acordo com a CLT, art. 483, dá ao empregado o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, sendo que o mesmo tenha que comprovar, quando o empregador comete:

- a) exigir do empregado serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

- b) tratar o empregado com rigor excessivo;
- c) submeter o empregado a perigo manifesto de mal considerável;
- d) deixar de cumprir as obrigações do contrato de trabalho;
- e) praticar contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) ofender fisicamente o empregado ou pessoas de sua família, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem;
- g) reduzir unilateralmente o trabalho do empregado, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a sua remuneração.

A dispensa indireta é denominada desta forma, porque o empregador ou a empresa não demite o trabalhador, mas age de modo a tornar impossível e intolerável a continuação da prestação de serviços. Assim é o entendimento de Costa (2013).

Para Nascimento (2013, p. 1261), “o despedimento ou dispensa indireta é a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador”.

Entende-se que para ocorrer à rescisão indireta, a falta grave é cometida pelo empregador em relação ao serviço do empregado, levando ao descumprimento da lei. Dessa forma, torna impossível a continuação da prestação de serviço.

2.10.1 Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato

A exigência de serviços por parte do empregador superiores as forças do empregado ou ainda que sejam contrários ao contrato, os bons costumes, podem constituir a justa causa.

Conforme Ferreira e Santos (2006, p. 150):

- superiores às suas forças: observa-se que, neste caso, a doutrina tem entendido por força não somente a força física mas, também, a intelectual; portanto, deve ser interpretado em sentido mais amplo;
- defesos por lei: exigir que o empregado execute serviços proibidos por lei;
- contrários aos bons costumes: são aqueles contrários à moralidade média da sociedade de acordo com a doutrina trabalhista;
- alheios ao contrato: exigir que o empregado execute tarefas para as quais não foi contratado.

Assim, Garcia (2013, p. 677) procede a seu entendimento relatando que a “exigência de serviços alheios ao contrato, trata-se do caso em que o empregado recebe ordens de desempenhar atividades para as quais não foi contratado, ou seja, divorciadas das funções a serem desempenhadas”.

Diante disso, é considerado como justa causa quando o empregador exige do empregado serviços superiores as suas forças, ou quando o empregado desempenha funções inferiores às quais estão estabelecidas no contrato de trabalho.

2.10.2 For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo

Um dos atos que caracterizam a justa causa é quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.

Batalha e Neto (2000, p. 141) ensinam:

Rigor excessivos é extrema severidade e tratamento inadequado às normas de boa convivência no ambiente de trabalho. O empregador e seus delegados na gestão da empresa, como superiores hierárquicos, têm o poder do comando e o poder de direção para o bom funcionamento dos serviços. Todavia, são compelidos a exercer suas atribuições com cordialidade e urbanidade, não podendo exagerar nas suas determinações como se fosse senhores de escravos ou suseranos na relação com servos da gleba.

De acordo com Ferreira e Santos (2006, p. 150), “quando o empregador persegue seu empregado, quando é intolerante ou tem uma implicância, sem motivo, para a sua caracterização, o rigor é excessivo”.

Para Garcia (2013, p. 677), “o rigor excessivo significa uma verdadeira perseguição do empregador contra o empregado, tratando-o de forma diferenciada em comparação aos demais empregados ou aplicando punições desproporcionais”.

Segundo Barros (2013, p. 723),

o comportamento faltoso em exame pressupõe incomensurável, capaz de ferir a dignidade do empregado. Incorre nessa falta, por exemplo, o empregador que, abusando de seu poder disciplinar, aplica ao empregado uma sanção severa (suspensão por cinco dias), desproporcional à falta praticada (atraso de poucos minutos), considerada injusta e cancelada pela Justiça do Trabalho.

Dessa forma, o rigor excessivo e a implicância do empregador contra o empregado são considerados como ato da justa causa.

2.10.3 Correr perigo manifesto de mal considerável

A exposição do empregado a riscos e perigos graves pode caracterizar a justa causa.

Segundo Ferreira e Santos (2006, p. 150), “o empregador exigir trabalho do empregado em que ele possa contrair doença ou em local onde possa colocar em risco, além de sua saúde, a sua integridade física e mental, quando não for inerente à sua função/profissão”.

Os autores Ferreira e Santos (2006, p. 150) citam como exemplo “o empregador que não fornece o Equipamento de Segurança Individual (EPI), colocando em risco a saúde do empregado”.

Garcia (2013, p. 678), cita que “a hipótese em questão indica o empregado que é exposto a situações de perigo e manifesto (ou seja, evidente) de sofrer um mal considerável (quer dizer, relevante), quando não inerentes à atividade contratada”.

Para Barros (2013, p. 723),

A falta se configura porque o empregador violou o dever de zelar pela saúde e pela integridade física de seus dependentes. O perigo a que alude o legislador é o que esta prestes a ocorrer, caso as condições de trabalho não se cercarem de precauções ou segurança exigidas.

Observa-se que pode ser justa causa considerada a falta quando o empregador coloca a vida do trabalhador em risco, dessa forma, entende-se que o empregador não zelou pela vida do empregado.

2.10.4 Não cumprir o empregador as obrigações do contrato

O fato do empregador não cumprir obrigações do contrato pode caracterizar rescisão indireta, também entendida como justa causa do empregado para o empregador.

Para Ferreira e Santos (2006, p. 150):

Quando o empregador não cumpre com as obrigações pactuadas com o empregado ou a que estão obrigados em virtude da lei ou documento coletivo da categoria profissional respectiva. O empregador que altera unilateralmente o que foi acordado quando a função, horário, salário, ou em local de trabalho em prejuízo ao empregado, ressalvada às hipóteses de

alteração contratual prevista no art. 468 da CLT. O descumprimento para caracterizar a rescisão indireta deveria ser grave.

Ferreira e Santos (2006, p. 151) citam como exemplo quando o empregador “não pagar os salários do empregado por mais de três meses (mora contumaz), sem motivo grave e relevante que o justifique. Observe-se que o risco empresarial inerente ao empreendedorismo não justificaria a rescisão indireta”.

Segundo Barros (2013, p. 724), “o descumprimento de obrigações contratuais pelo empregador é outra falta caracterizada da rescisão indireta”.

Conforme Garcia (2013, p. 678), o presente caso ocorre “quando o empregador descumpre as obrigações do contrato de trabalho, o empregado não é obrigado a tolerar a conduta irregular, podendo considerar rescindido o referido pacto, por justa causa patronal”.

Dessa forma, é caracterizada como falta da rescisão indireta quando o empregador deixar de cumprir obrigações contratuais.

2.10.5 Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama

É considerada falta do empregador ou de seus prepostos, a prática de atos lesivos e boa fama contra o empregado ou pessoas de sua família.

De acordo com o conhecimento de Ferreira e Santos (2006, p. 151), a “utilização indevida do nome do empregado para a prática de transações comerciais” é um exemplo de ato lesivo da honra. Assim, como exemplo, quando “o empregador ou seu preposto agride verbalmente o empregado”.

Para Barros (2013, p. 427), “a rescisão indireta procede ainda quando o empregador ou seus prepostos praticarem contra o empregado ou pessoas de sua família ato lesivo da honra, da boa fama ou ofensas físicas”.

Garcia (2013, p. 680) destaca “que o ato lesivo pode ser não só contra o empregado, mas também contra pessoas de sua família”.

Assim, Garcia (2013, p. 680) destaca:

certamente que fazem parte da família do empregado o cônjuge, os pais, os filhos e eventuais irmãos; outros familiares, mais distantes, podem ser objeto de incidência da disposição legal, conforme o caso e as suas circunstâncias, demonstrando-se que a lesão é apta a atingir, de modo

reflexo, o próprio empregado, tendo em vista a proximidade e intimidade com o referido familiar.

Entende-se que a rescisão indireta pode ser realizada pelo empregador ou seus prepostos pela prática de atos lesivos contra o trabalhador ou pessoas de sua família.

2.10.6 O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem

Uma das faltas cometidas pelo empregador ou seus prepostos é a forma de ofensa física contra o empregado, salvo quando seja em legítima defesa.

Para Ferreira e Santos (2006, p. 151), “a agressão física do empregador ou seu preposto ao empregado, salvo no caso de legítima defesa, que ocorrer dentro da empresa ou fora dela”.

Segundo Garcia (2013, p. 681), “o caso, portanto, é lesão à integridade física do empregado, por violência cometida pelo empregador ou seus prepostos”.

Entende-se que a rescisão indireta pode ocorrer, quando o empregado é ofendido fisicamente pelo empregador ou seus prepostos, salvo quando seja em legítima defesa.

2.10.7 O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância do salário

Um dos atos praticados pelo empregador para ocorrer a rescisão indireta, é a redução do trabalho do empregado de forma que possa afetar a importância do salário.

Para Ferreira e Santos (2006, p. 152), “o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço”.

De acordo com Garcia (2013, p. 681), “o empregado poderá considerar rescindido o contrato quando o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar a afetar sensivelmente a importância dos salários”.

Assim, Garcia (2013, p. 681) exemplifica o trabalho por peça e por tarefa:

O trabalho por peça é aquele em que o salário é pago por unidade de obra, recebendo o empregado de acordo com a quantidade produzida.

O trabalho por tarefa refere-se àquele em que o salário é estabelecido de forma mista, ou seja, o empregado recebe conforme o serviço estipulado, a ser realizado em certo período de tempo.

Entende-se que o trabalhador pode considerar o contrato rescindido quando o empregador diminuir seu trabalho, sendo por peça ou tarefa, de forma que possa afetar a importância de seu salário.

2.11 CARACTERIZAÇÃO E EFEITOS DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Os elementos da justa causa podem ser descritos como objetivos e subjetivos.

Conforme Martins (2008, p. 351), “o elemento subjetivo é a vontade do empregado, e pode ser verificado se atingiu com culpa (negligência, imprudência ou imperícia) ou com dolo, se o obreiro realmente teve a intenção de fazer certo o ato”.

Com relação aos requisitos objetivos, Martins (2008) enfatiza que a justa causa deve estar evidenciada e amparada por lei, e que o segundo elemento diz respeito à gravidade do ato praticado pelo empregado.

O mesmo autor ainda menciona um terceiro elemento. Martins (2008, p. 351), cita que “diz respeito ao nexo da causalidade ou nexo da causa e efeito entre a falta praticada e a dispensa. O empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior”.

Para Martins (2008, p. 351):

Deve haver proporcionalidade entre o ato faltoso e a punição. O poder de aplicar penalidades ao empregado é decorrente do poder de direção ou mais especificamente do poder disciplinar do empregador. Esse poder admite que o empregado seja advertido verbalmente, por escrito, suspenso e dispensado. Os atletas profissionais de futebol são também passíveis de multa. O empregador, porém, não poderá usar arbitrariamente ou abusivamente o poder que lhe é conferido. Deve, assim, o empregador punir as faltas mais leves com penas mais brandas, e as faltas mais graves com penas mais severas. O despedimento deve ficar reservado para a última falta ou para a mais grave.

Martins (2008) relata que a sanção ao empregado deve ser dada rapidamente, evitando, assim, a sua descaracterização. Reforça, ainda, que a mesma punição não pode ser aplicada duplamente.

Corroborando com as ideias de Martins, Nascimento (2011, p. 1290), os efeitos da justa causa:

A justa causa do empregado tem implicações quanto aos direitos relacionados com a extinção do contrato. Despedido por justa causa, o empregado perde o direito de indenização, aviso prévio, 13º salário proporcional e férias proporcionais. O empregado sofre outra sanção: não poderá movimentar os depósitos do Fundo de garantia por Tempo de Serviço, que ficarão retidos para o levantamento posterior havendo causa superveniente.

Para que a justa causa se verifique, tornando possível e válida a respectiva dispensa do empregado, são necessários certos requisitos, podendo destacá-los como: os elementos subjetivos e os elementos objetivos, assim é o entendimento de Garcia (2013, p. 653).

Os elementos objetivos são compostos e classificados da seguinte maneira: Tipicidade, Gravidade, Nexo de Causalidade, Proporcionalidade, imediatidade e non bis in idem, é assim que Garcia (2013, p. 654) identifica os elementos objetivos.

Tipicidade são as hipóteses de justa causa que se encontram estabelecidas em lei, não cabendo ao empregador criar novas modalidades a respeito. O chamado princípio da reserva legal. Não pode haver dispensa por justa causa sem a prévia previsão legal da respectiva falta grave. (Garcia 2013, p. 654).

Segundo Garcia (2013, p. 654) destaca:

A dispensa por justa causa é considerada a medida punitiva mais grave que o empregador pode aplicar, no exercício do seu poder disciplinar, o qual se encontra inserido no poder de direção. Sendo assim, a justa causa, para justificar a respectiva dispensa, deve se caracterizar pela efetiva gravidade do ato cometido, a ponto de tornar a continuidade do vínculo de emprego indesejada ou invisível para o empregador. A gravidade é, portanto, o requisito essencial na justa causa.

Nas palavras de Garcia (2013, p. 655), a imediatidade fica “entre a prática da justa causa e a aplicação da penalidade pelo empregador, não pode transcorrer espaço de tempo muito longo, pois isso significaria o perdão tácito. Assim, a dispensa por justa causa deve ser logo em seguida a prática da falta grave”.

Escreve Garcia (2013, p. 656), que “o non bis in idem, significa que a mesma falta disciplinar, praticada pelo empregado, não pode ser objeto de mais de uma punição pelo empregador”. Ainda que a falta autorizasse a dispensa por justa causa, se o empregador preferiu punir o trabalhador com uma mera advertência ou

suspensão, não será válida a dispensa por justa causa pelo mesmo fato punido, não sendo aceito que o empregador se arrependa da mais branda que decidiu aplicar.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa, e para o seu desenvolvimento é necessário utilizar uma metodologia.

Para a elaboração deste referencial teórico é utilizada a pesquisa bibliográfica. Conforme Cervo e Bervian (2002, p. 65):

procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em documentos. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado existente sobre um determinado assunto, tema ou problema.

Ainda de acordo com Cervo e Bervian (2002, p. 88), a pesquisa bibliográfica é todo conhecimento humano pode ser encontrado nos livros, revistas ou outros impressos que se encontram nas bibliotecas.

De acordo com os autores acima citados (2002, p. 88):

A pesquisa bibliográfica tem como objetivo encontrar respostas aos problemas formulados, e o recurso é a consulta dos documentos bibliográficos. Para encontrar o material que interessa a uma pesquisa é necessário saber como estão organizados os textos, as bibliotecas e os bancos de dados, bem como suas formas de melhor utilização.

Assim, para o desenvolvimento do estudo foi necessário apresentar os procedimentos nos quais serão identificados como objetivo descritivo.

De acordo com Cervo e Bervian (2002, p. 66) a pesquisa descritiva “desenvolve-se, principalmente, nas ciências humanas e sociais, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas”.

Conforme Sampieri, Collado e Lucio (2006, p. 5), a pesquisa apresenta o “enfoque qualitativo usa coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou aperfeiçoar questões de pesquisa e pode ou não provar a hipóteses em seu processo de interpretação”.

Sendo assim, os autores Sampieri, Colado e Lucio (2006, p. 5) relatam que:

a pesquisa qualitativa da profundidade aos dados, a dispersão, a riqueza interpretativa, a contextualidade do ambiente, os detalhes e as experiências únicas. Também oferece um ponto de vista “recente, natural e holístico” dos fenômenos, assim como flexibilidade.

Entende-se que a metodologia de pesquisa utilizada no trabalho é pesquisa bibliográfica, com objetivos descritivos e forma qualitativa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE UMA DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA (CASO REAL)

O caso que será apresentado deu-se em um Hospital da região da AMESC. O nome será mantido em sigilo, para tanto, usar-se-á apenas o nome Hospital. A entidade possui aproximadamente 300 colaboradores e atende cerca de 15 municípios. Quanto ao funcionário envolvido seu nome será substituído por Anel de Saturno, também preservando a questão do sigilo.

O funcionário Anel de Saturno trabalhou no Hospital por mais de 10 anos, sem apresentar uma só falta ao serviço e sem qualquer outro tipo de reclamação que tivesse seu nome envolvido. Sendo vítima de uma denúncia, por prática de comercialização de CDs e DVDs piratas no âmbito de trabalho.

Com a formalização da denúncia, o Hospital instalou uma comissão de inquérito administrativa. Após o trâmite legal ficou constatado que o referido funcionário realmente comercializava os produtos. Ocorre que o fato era de conhecimento de todos os colaboradores, sendo que esta prática já ocorria a mais de 10 anos e os produtos pirateados eram adquiridos por alguns dos funcionários da empresa, outros dois funcionários também comercializavam CDs e DVD piratas, porém o Hospital não promoveu qualquer tipo de punição a esses.

Após a conclusão do inquérito administrativo, a empresa concedeu férias ao funcionário e após seu retorno, foi demitido por justa causa, uma vez que a comissão julgou como falta grave o ato praticado. Tendo em vista o motivo da rescisão de contrato, suas verbas rescisórias ficaram resumidas apenas ao pagamento do saldo do salário do mês.

Diante do fato inconformado com a situação, o funcionário ingressou na justiça reivindicando, principalmente, a reversão da demissão por justa causa em demissão sem justa causa, entre outros pedidos. A principal alegação era de que a caracterização da justa causa não estava evidenciada, faltando às condições de admissibilidade: a atualidade, a gravidade e a causalidade.

Após os trâmites judiciais legais, o Juiz entendeu que não houve a gravidade da falta em relação ao empregado, pois o comércio de CD e DVD já ocorriam há muito tempo e era de conhecimento dos superiores, e em nenhum momento houve qualquer tipo de advertência por parte de seus superiores.

Essas alegações por parte do Juiz fizeram com que em sua sentença houvesse o reconhecimento da reversão da demissão de justa causa para a demissão sem justa causa. Condenando, então, a empresa ao pagamento de: 13º salário e férias proporcionais, sendo estas acrescidas do adicional de 1/3, além da multa de 40% incidente sobre o montante de todos os depósitos existentes em sua conta vinculada. Também, determina que seja entregue as guias necessárias ao levantamento dos depósitos de FGTS e das guias relativas à habilitação no seguro-desemprego.

Isso não quer dizer que a falta não existiu ou que não é grave. Mas que o Hospital, para exercer o seu poder disciplinar, deve observar, na análise do ato faltoso, a existência de certos requisitos, tais como, a gravidade e a atualidade.

Inconformado com a sentença, o Hospital recorreu ao Juiz de 2º grau, em Florianópolis, o qual também reconheceu o exagero por parte da empresa, mantendo a decisão proferida pelo Juiz de 1º grau.

Com base na decisão, entende-se que a empresa, antes de proceder à demissão por justa causa, deveria advertir e até mesmo suspender o funcionário de suas atividades, deixando claro que se tal fato voltasse a ocorrer, medidas mais enérgicas seriam tomadas, desta forma a empresa estaria protegida por lei.

Com a decisão pela demissão por justa causa e sua reversão na justiça, a empresa acabou tendo de pagar ao funcionário todas as verbas previstas em lei, para demissão sem justa causa, além de despesas de honorários advocatícios.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo apresentar os procedimentos que devem ser seguidos pela empresa para realizar a rescisão por justa causa do contrato de trabalho, evidenciando sua caracterização. Cabe destacar que a rescisão do contrato de trabalho pode ter iniciativa tanto do empregado ou do empregador.

Observa-se que a legislação determina os diversos atos praticados pelo empregado ou pelo empregador para a caracterização, da demissão por justa causa, como marcar cartão de ponto de empregado ausente, empregado que chega para trabalhar ou retorna do almoço embriagado ou empregado que entrega fórmula de um produto fabricado pelo empregador à uma empresa concorrente, esses são alguns exemplos que caracterizam a justa causa.

Para que a dispensa por justa causa seja executada em conformidade com a Lei, deve ser observado os aspectos da gravidade, causalidade e atualidade, a falta de qualquer um desses elementos pode descaracterizá-la se reivindicada judicialmente, portando, antes das empresas tomarem a decisão de proceder uma demissão por justa causa, devem assegurar-se de que o ato que a provocou realmente enquadra-se nos motivos estabelecidos por lei e de que já aplicou outras formas de sanção ao empregado.

No caso apresentado, a entidade realizou a demissão por justa causa do empregado pela comercialização de CDs e DVDs no âmbito de trabalho. Porém, a venda desses artigos já aconteciam a mais de 10 anos, e a empresa não havia aplicado qualquer tipo de penalidade ao empregado.

A decisão judicial entende que a empresa, antes de proceder à demissão por justa causa, deveria advertir e até mesmo suspender o empregado de suas atividades deixando claro que se tal fato voltasse a ocorrer, medidas mais enérgicas seriam tomadas, desta forma a empresa estaria protegida por lei.

Com a decisão a demissão por justa causa foi revertida judicialmente, a empresa, acabou tendo de pagar ao funcionário todas as verbas previstas em lei, para demissão sem justa causa, além de despesas de honorários advocatícios, custas processuais, sem considerar as despesas com pessoal envolvido na instrução e defesa processo.

Então, registra-se, mais uma vez que toda e qualquer empresa antes de tomar a decisão por demissão com justa causa, deve realmente certificar-se que cumpriu os requisitos legais, assim, poderá evitar despesas desnecessárias em caso de processos judiciais pedindo a descaracterização da modalidade de rescisão aplicada.

REFERÊNCIAS

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa**. 6^o. ed. São Paulo. Saraiva, 2000.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do contrato de trabalho: manual prático**. 8^o. ed. São Paulo. Atlas, 2001.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa Causa e despedida Indireta**. 2^o. ed. Curitiba. Juriá, 2001.

FERREIRA, Ana Paula, SANTOS, Milena Sanches Tayano dos. **Rescisão do Contrato de Trabalho**. 3. Ed^o. São Paulo. IOB, 2006

COSTA, Rosânia de Lima. **Rotinas trabalhistas: Departamento Pessoal Modelo de A a Z**. 3^o. ed. São Paulo. Cenofisco, 2011.

BATALHA, Wilson de Souza Campos, NETTO, Silvia Marina L. Batalha de Rodrigues. **Rescisão Contratual trabalhista e trilogia do desemprego**. 3^o. ed. Revista e ampliada. São Paulo. LTr, 2000.

GONÇALVES, Gilson. **Resumo prático de rescisão de Contrato de Trabalho**. 1^o. ed. Juruá. Curitiba 1999.

GUIA TRABALHISTA. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm> - Acesso em 28 de maio de 2013.

JUS BRASIL. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/91896/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43> - Acesso em 28 de maio de 2013.

CERVO, Amado Luiz. BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**, 5^o Edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

SAMPIERI, Roberto Hernández. COLLADO, Carlos Fernandez. LUCIO, Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa** / tradução Fátima Conceição Murad, melissa kassner, Sheila clara dystyler ladeira; revisão técnica e adaptação ana Gracinda queluz Garcia, Paulo Heraldo costa do valle. 3^o ed. São Paulo: mcgraw-hill, 2006.
GARCIA, Roni Genicolo. **Manual de rotinas administrativas: problemas práticos na atuação diária** / 3^o edição. São Paulo: Atlas, 2003.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho** / 4^o edição. Porto Alegre: Síntese, 2004.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: Ltr, 2000.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas trabalhistas e previdenciárias**. Belo Horizonte: Líder, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 38. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9º. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.

Jus Brasil - Disponível em:

<http://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20891086/1485201000316000-ma-01485-2010-003-16-00-0-trt-16> acesso em 22 de outubro de 2013.

Tribunal Superior do Trabalho – Disponível em: <http://www.tst.jus.br/informativo-tst> acesso em 22 de outubro de 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24º Ed. – 2. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2008.

PRETTI, Gleibe. **Manual de Direito do Trabalho**. Florianópolis: Conceito, 2010.

ALMEIDA, Isis de. **Manual de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 7º ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013.