

Justa Causa - Obrigações Especiais do Empregado

Tatiana M. Oliveira Prates Motta – Professora Adjunto do Centro Universitário Newton Paiva, disciplinas Direito Processual Civil I, II e III. Assessora da Comissão de Ensino Jurídico da OAB/MG. Mestre em Direito e Instituições Políticas pela Universidade FUMEC.

I - INTRODUÇÃO :

Os membros de uma comunidade, a princípio, devem obediência às normas de direito ditadas pela autoridade estatal com o fim de manter no grupo a ordem socialmente desejável . Este conjunto de regras de comportamento normalmente é discutido e votado pelo Poder Legislativo, mas também pode ser simplesmente obedecido em nome dos usos e costumes consagrados pela sociedade.

Aqui, no presente estudo, o que nos interessa são as violações legais ou mesmo pactuadas (via CCTs/ACTS, Regulamento Interno de Empresa , etc.....) relacionadas ao âmbito trabalhista.

Norteando o leitor de uma maneira geral (posto que adiante aprofundaremos o assunto), sabemos que as partes - empregado e empregador - tem obrigações gerais, mas também especiais; dependendo, por exemplo, da atividade exercida sendo que o descumprimento de tais obrigações podem gerar efeitos culminando com a despedida por justa causa.

Tais obrigações especiais podem decorrer: por força de lei; por acordo das partes; pela natureza da atividade; por convenção ou acordo coletivo; por sentença normativa ou acordo em dissídio coletivo. As justas causas delineadas no art. 482 da CLT (e no que se refere a despedida indireta - art. 483 da CLT) são violações de obrigações comuns a todo e qualquer empregado. E, as obrigações especiais não são aplicáveis a qualquer contrato; como veremos adiante. Um exemplo, é a justa causa elencada no art. 508 da CLT onde a lei aponta para um procedimento que é faltoso apenas para os bancários.

E, mais, além das obrigações especiais decorrentes da Lei, as partes podem estabelecer obrigações específicas para o contrato que celebrarem desde que, por óbvio, não forem vedadas por lei, não afrontem os bons costumes, etc..... Estas cláusulas acordadas, se descumpridas, geram a despedida por justa causa.

II - JUSTA CAUSA :

a) Considerações iniciais e conceito:

Um dos princípios básicos trabalhistas é o da continuidade da relação de emprego que traduz indiretamente a idéia de segurança, e este ganha relevo, ainda mais nos atuais tempos de enorme desemprego que aflige não só o nosso país como o mundo em geral. A despedida por justa causa gera enormes transtornos para o empregado e este deve, pois, sempre pautar sua conduta no estrito cumprimento do acordado e do disposto em lei, bem como, a empresa deve seguir tais parâmetros posto que uma dispensa por justa causa, além dos transtornos financeiros e sociais; pode e certamente gera máculas em sua vida profissional.

A dispensa por justa causa é um mal que deve ser evitado sempre que possível, daí as medidas de proteção da relação de emprego, em maior ou menor grau, adotadas pelos sistemas jurídicos; cf. bem leciona Amauri M. Nascimento.

Seguindo, como é sabido, a terminação do contrato de trabalho pode se dar por extinção (terminação normal) ou dissolução. Esta última pode dar-se por rescisão (sentido estrito), resolução e resilição. E, trata-se a despedida por justa causa de resolução contratual.

Valentim Carrion define a justa causa como o efeito emanado do 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 os depósitos do FGTS, 13º. salário e férias - ambos proporcionais, etc.....).

Para *Evaristo de Moraes Filho* a justa causa é conceituada como todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé que devem entre elas (as partes) existir, tornando assim impossível o prosseguimento da relação. Já *Wagner Giglio* define a justa causa como sendo todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato de trabalho que as unia, sem prévia manifestação judicial. *Souza Netto* considera como justas causas todas aquelas que tornam impossível a continuação do contrato, tendo em vista a confiança e boa-fé que devem existir entre os contratantes.

Portanto, a justa causa para o despedimento pode ter optativa ou cumulativamente origem em violação legal ou contratual. E é, pois, um ato unilateral do empregador posto que não requer consentimento da outra parte. Entretanto, é um ato jurídico unilateral receptício posto que é necessário que se dirija expressamente a determinada pessoa, para que esta tome conhecimento da vontade do titular em punir, seja de qualquer forma (através de advertência verbal ou escrita, suspensão, dispensa por justa causa).

A capitulação legal do art. 482 da CLT no que se refere à justa causa, é taxativo e não exemplificativo. Ali estão explicitadas todas as hipóteses que geram a despedida por justa causa; o fato não poderá extravasar os contornos fixados pelo referido artigo sendo que alguns autores entendem que, no máximo, poderia haver uma interpretação extensiva do dispositivo legal caso o fato seja de difícil enquadramento nas hipóteses ali elencadas .

Por fim, há justa causa decorrente de ato instantâneo (agressão física ao empregador) e de ato habitual (embriaguez habitual). Tudo dependerá da gravidade do fato. Quanto à forma, a comunicação da dispensa por justa causa não é revestida de forma prescrita em lei, entretanto, a forma escrita é certamente a mais prudente. Frisa-se que certas CCTs/ACTs ou até mesmo Regulamento Interno de Empresa podem disciplinar a previsão de certos requisitos para a dispensa ser promovida. Como exemplos, podemos citar a CCT dos Metalúrgicos de BH que disciplina que quando da dispensa por justa causa, esta deverá ser comunicada ao funcionário por escrito e com a indicação do fato e enquadramento legal. Quanto ao local de sua prática, a justa causa ocorrerá no estabelecimento ou fora dele. E, quanto ao fator tempo, não há prazo para que o empregador promova a despedida, mas há exigência (doutrinária e jurisprudencial) da imediatidade da punição.

b) Obrigações decorrentes do contrato de trabalho :

Como bem ensina o I. Mestre *Maurício G. Delgado*, o contrato de trabalho é um ato jurídico de conteúdo complexo e gera uma longa multiplicidade de direitos e obrigações entre as partes pactuantes . Há efeitos obrigacionais incidentes sobre a figura do empregador, assim como efeitos obrigacionais incidentes sobre a figura do empregado.

E, segue afirmando que os efeitos resultantes do contrato de trabalho podem ser classificados em duas grandes modalidades: efeitos próprios ao contrato e efeitos conexos ao contrato.

Próprios são os efeitos inerentes ao contrato empregatício tendo repercussões obrigacionais inevitáveis à estrutura e dinâmica daquele. Dentre as mais importantes podemos citar como obrigação do empregador a de pagar parcelas salariais e a obrigação do empregado de prestar serviços no lugar, tempo e modo acordados. Conexos são os efeitos resultantes do contrato empregatício e que não decorrem de sua natureza , não tem natureza trabalhista mas se submetem à estrutura e dinâmica do contrato de trabalho por terem surgido em função ou em vinculação a ele, por exemplo, os direitos intelectuais devidos ao empregado que produza invenção ou outra obra intelectual no curso do contrato e não prevista no objeto contratual.

O que nos interessa aqui analisar são os efeitos próprios.

As obrigações das partes desdobram-se em obrigações de dar, fazer e não fazer. Como obrigações gerais do empregado podemos alinhar que são: fundamental - a de prestar trabalho, de forma diligente e assídua, no tempo, modo (quantidade e qualidade) e local pactuado e, complementarmente, não violar o disposto no art. 482 da CLT. E, do empregador: a obrigação primordial é a de pagar o salário e, de forma complementar, não violar o disposto no art. 483 da CLT .

E, como obrigações especiais das partes, conforme já acima ressaltado, temos que aquelas decorrem por: força de lei; acordo das partes; natureza da atividade; convenção ou acordo coletivo e por sentença normativa ou acordo em dissídio coletivo. Estas, pois, as que precipuamente interessam ao nosso estudo.

Conveniente salientar que, por vezes, as obrigações gerais (fundamental e complementar) tem íntima relação com as obrigações especiais sendo que ambas são geradoras de dispensa por justa causa ou pedido de rescisão indireta do contrato; quando descumpridas.

Por fim, não entraremos a fundo mas é conveniente expor o que se segue: se a falta praticada durante a suspensão ou interrupção do contrato de trabalho ensejaria a dispensa por justa causa ou não. Como é sabido, não há trabalho e nem salário e na interrupção não há trabalho mas há o efetivo pagamento de salário. Logicamente, se não há efetivo trabalho, eventual dispensa por justa causa não poderia ocorrer sob a alegação de uma falta estar ligada à prestação de serviços. A nosso ver, outra seria a hipótese quando a falta não se referir a prestação do trabalho em si, como por exemplo, se o “empregador” ao sair da empresa é agredido na esquina, sem nenhum motivo pelo empregado - este, no ato, com o contrato suspenso ou interrompido .

Ora, entendemos que o Judiciário não poderia fechar os olhos à gravidade do fato e efeitos daí advindos. A despedida na hipótese certamente, a nosso ver, será justa e oportuna, mesmo com o contrato interrompido ou suspenso. Entretanto, salientamos haver entendimento em sentido contrário, qual seja, se o contrato está suspenso ou interrompido não gera obrigações e, conseqüentemente, não há se falar em violação de obrigação alguma não sendo passível, pois, a dispensa por justa causa .

c) Poder disciplinar do empregador e consequentes:

Na esteira do entendimento do I. *Alexandre Belmonte*, são variados os poderes patronais: poder de comando (poder de criar / organizar a empresa segundo sua vontade e conveniência); poder regulamentar (poder de expedir regulamento para a empresa funcionar nas normas e ditames que melhor entender); poder diretivo (poder de dirigir a empresa da melhor maneira que

aprouver ao empregador) e poder disciplinar (poder de aplicar sanções). E, este último é o que nos interessa agora analisar.

Inicialmente, imperioso salientar que tal poder é uma faculdade do empregador de agir em razão de ter um direito, uma razão calcada na lei e ainda motivo legítimo para exercê-lo. O empregador tem o direito de deliberar, agir e mandar, da melhor forma que lhe aprouver; obviamente, observando-se as limitações legais e parâmetros legais pertinentes para não se enveredar para o abuso. Infringindo o empregado ordens gerais, especiais ou legais, pode o empregador aplicar punições.

A aplicação destas não necessita ser exercida pessoalmente, podendo ser delegado, por exemplo, a prepostos e outros exercentes de cargos de confiança. Portanto, a infração legal ou contratual, por parte do empregado, pode gerar no empregador a vontade de puní-lo de alguma forma, logicamente, dentro dos limites legais e aceitáveis pelo Direito do Trabalho. Agindo assim, o empregador estará exigindo e obtendo o satisfatório cumprimento do pactuado e, certamente, pelo temor de sofrer novas punições, tal sanção dará um caráter pedagógico à medida; até mesmo para que em futuros empregos (caso haja uma despedida por justa causa), o obreiro não aja de maneira incorreta em relação aos modos legais e também ao que for contratualmente pactuado .

Imperioso ressaltar que o empregador pode tolerar a falta praticada pelo empregado e daí, assim agindo, assumirá as consequências futuras advindas. Para que se efetive a ruptura do pacto há necessidade direta de manifestação do empregador neste sentido, posto que, também, não são quaisquer infringências ao contrato e às leis que têm automatismo para a ruptura contratual.

Pode ocorrer que uma falta praticada pelo empregado não seja punida com suspensão disciplinar ou até mesmo com sumária despedida por justa causa, mas sim, com simples advertência, sendo esta, uma efetiva insatisfação patronal sobre o comportamento ou até uma forma de ameaça em caso de reincidência. Pode a advertência ser verbal ou escrita , sendo esta última a mais aconselhável, mormente, para efeito de eventual prova futura em esfera judicial. Salienta-se que, em nada sendo aplicado, haverá o perdão tácito. É, o silêncio ou a omissão do empregador sobre eventual violação legal ou contratual perpetrada pelo empregado.

Conseqüentemente, temos o afastamento de qualquer pena, o empregador renuncia o seu direito de punição , quer seja de modo tácito ou expresso e gerará a caducidade de futuramente punir pelo não uso contemporâneo da faculdade que outrora lhe cabia. Entretanto, para que se considere válido e eficaz o perdão, obviamente, o patrão tem que ter efetivo

conhecimento do fato. A ignorância patronal, o desconhecimento do fato punível, não se confunde com o perdão tácito.

Quando da aplicação da punição, deverá o empregador levar em conta a gravidade da falta, o ambiente de trabalho, as circunstâncias em que o fato ocorreu, o passado laboral do obreiro e o tempo de serviço na empresa, o nível cultural das partes, dentre outros. Ressalta-se que em nenhum momento a lei cuida da gradação de penas deixando ao poder do empregador aplicá-las de acordo com o seu entendimento próprio.

Entretanto, a não observância dos parâmetros acima delineados podem configurar abuso por parte do empregador, podendo ser tolhido pela Justiça do Trabalho em eventual ação movida pelo ex-obreiro. Há se esclarecer que existem faltas toleráveis mas outras, sem dúvidas, são intoleráveis e estas sim, merecem atitude enérgica e imediata.

Obviamente, deve haver uma relação harmônica entre causa e efeito quando se trata de falta e punição. Excessos não podem ser tolerados e a Justiça do Trabalho, de há muito, pondera e analisa nestes termos a situação fática ocorrida haja visto que deve haver uma simetria: falta leve com punição leve e penas àsperas ou máximas para as infrações mais graves.

Tudo tendo em mira o caráter pedagógico, caráter educativo visando a que o empregado não reincida no erro. Mas, se a falta for grave, não se cogita de caráter pedagógico/educativo algum, por óbvio. Ao final, apenas a título informativo, giza-se que a existência de gradação de pena a ser aplicada depende exclusivamente da vontade patronal - que àquela só se deve fixar se delineada em Regulamento de Empresa ou eventual Norma Coletiva. Neste sentido temos como exemplo o En. 77 do TST que assim dispõe: “ nula é a punição do empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa, por norma regulamentar “.

Outro conceito aplicável e que é importante mencionarmos, é o que diz respeito à imediatidade da aplicação da pena. Entendimento praticamente uníssono é no sentido de que havendo uma falta, esta deve ser punida de imediato, sob suspeição de tardando a aplicação da pena, esta ter sido perdoada. E, como já dito acima, a eventual demora na aplicação da pena retira do empregado a faculdade de ver reconhecida em Juízo a despedida como sendo por justa causa. A imediatidade deve ser observada tanto na despedida por justa causa quanto no pedido de “rescisão indireta” feito pelo empregado.

Wagner Giglio ensina que o tempo gasto para verificação da pena a ser aplicada varia de caso a caso, conforme a complexidade da organização interna da empresa e o cuidado devotado à apuração da falta. A reação do empregador deve seguir-se imediatamente à ciência da falta, o que não significa instantaneidade, mas sim que não houve solução de continuidade, desde

o conhecimento da falta, passando pelo seu exame e sua ponderação dos fatores que a envolvem até a escolha da pena e sua aplicação.

Entendemos, além disso, que a imediatidade deve levar em conta, obviamente, a dimensão da empresa, a gravidade do fato e a data da ciência daquele pelo empregador. Ora, é óbvio que uma agressão do empregado ao empregador sem nenhuma justificativa deve ser punida com rigor e de imediato sob pena de tornar-se inócua face à inércia temporal do empregador em aplicá-la.

Situação outra é o cometimento de falta no curso do aviso prévio (este a ser trabalhado e já iniciado). Aqui, os arts. 490 e 491 da CLT disciplinam e demonstram ser inteiramente possível a aplicação do despedimento por justa causa em tal situação. E, trata-se de conclusão lógica e inquestionável. Ora, também no pré-aviso o empregado e empregador devem observar todas as obrigações pertinentes e a cada um devidas. Por óbvio, se o empregado pré-avisado praticar falta grave antes do fim do aviso perderá o direito de permanecer no emprego os dias restantes e não terá direito a quaisquer outras indenizações - na despedida por justa causa (com raras exceções, p. ex., como pagamento de férias vencidas).

Por fim, aspecto de grande relevo salientar é o que tange ao princípio do “*non bis in idem*”, ou seja, não se pode ser punido duas vezes pelo mesmo delito/fato. As variadas formas de punição que o empregador pode utilizar contra o empregado faltoso não tolera o conhecimento de repetição ou duplicidade sobre um único fato. A uma violação contratual corresponde uma e somente uma punição: ora, se o empregado comete um ato faltoso e por este fato é punido com uma mera advertência, não pode posteriormente pelo mesmo fato ser suspenso ou dispensado por justa causa. A segunda punição certamente será tida como inexistente.

III - OBRIGAÇÕES ESPECIAIS DO EMPREGADO :

Além do enquadramento das justas causas elencadas no art. 482 da CLT e comuns a todos os contratos de trabalho; determinadas “espécies” de empregados podem ser dispensados por justa causa face ao descumprimento de situações elencadas e a eles pertinentes, bem como, existem também situações específicas determinadas, por exemplo, em Lei, e comum a todos os empregados e se descumpridas também caracterizam a dispensa por justa causa. Portanto, vejamos:

a) Ferroviário :

Inicialmente, imperioso ressaltar que o conceito da falta grave está inserido no art. 493 da CLT sendo que aquela caracteriza-se como a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482 da CLT, quando

por sua repetição ou natureza represente séria violação dos deveres e obrigações do empregador. Dito isto, segue-se:

Como já dito , além das justas causas comuns a todos os contratos de trabalho, os empregados em ferrovias não podem se negar a prestar horas extras - art. 240 *caput* e parágrafo único. Ali está expresso que nos casos de urgência ou de acidente, capaz de afetar a segurança ou regularidade do serviço, a jornada de trabalho poderá ser elevada em qualquer quantidade sendo que tal situação deverá ser comunicada em até dez dias ao Ministério do Trabalho. E, a recusa sem motivo justificado , por parte do empregado, em cumprir as horas extras citadas; será considerada falta grave; logicamente, ensejadora da dispensa por justa causa .

Portanto, tais horas extras são determinadas pelo empregador em situações de emergência, principalmente, quando de acidentes nas vias férreas. Também, por razões de segurança e correta prestação de serviços, não há limite legal para a jornada de trabalho desses obreiros. Tudo isto, ressaltando que o empregado não tenha um motivo justo para recusar a feitura das horas extras. *Amaro Barreto* em seu livro *Tutela Especial do Trabalho* ensina que tratando-se de serviço extraordinário imposto por Lei e, pois, irrecusável, se o empregado não o executar, sem causa relevante e justificada, cometerá falta grave, permissiva da dispensa por justa causa. Logicamente, se o empregado for estável deverá ser a despedida através de competente inquérito.

Por fim, frisa-se que o empregado pode ter deixado de prestar horas extras uma única vez e a justa causa será aplicada; tudo tendo em vista a urgência do serviço ou do acidente.

b) Menor-aprendiz :

A lei 10.097 de 19/12/00 inseriu inúmeras modificações na legislação pertinente ao menor-aprendiz - CLT. O art. 428 da CLT define como aprendiz a pessoa que se encontra com a idade maior de 14 anos e menor de 18 anos. O contrato deve ser ajustado por escrito e com prazo determinado sendo este de no máximo 2 anos.

Deve estar o menor inscrito em programa de aprendizagem e o empregador deve proporcionar formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Ao aprendiz cabe executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O art. 433 da CLT determina que o contrato de aprendizagem se extingue no seu termo ou quando o aprendiz completar 18 anos ou ainda de forma antecipada nas hipóteses ali elencadas. Para o nosso estudo interessa sim, as que poderão gerar o despedimento do obreiro por justa causa,

sendo a hipótese do inciso II do referido artigo: falta disciplinar grave. Ressalta-se que havendo desempenho insuficiente do aprendiz, inclusive na aprendizagem, ou sua ausência à escola que implique perda do ano letivo, importará em rescisão do seu contrato de trabalho porém sem justa causa, isto é, hipótese de rescisão antecipada do contrato.

As hipóteses de falta grave são as do art. 482 da CLT e, conseqüentemente, caracterizadoras da dispensa por justa causa. Apenas a título informativo, antes da edição da Lei 10097/00, a justa causa se caracterizava na falta reiterada no cumprimento do dever de aprendizagem ou a falta razoável de aproveitamento na aprendizagem - antigo art. 432 parágrafo 2º. da CLT.

c) Bancário :

Os empregados bancários receberam do legislador um tratamento especialmente protetivo e também por isso assumiram maiores responsabilidades no que se refere às obrigações derivadas do pacto laboral. O legislador previu mais uma hipótese de justa causa, esta específica e elencada no art. 508 da CLT e também vinculada a maior fidúcia funcional e pessoal do empregado com relação aos procedimentos ligados às finanças.

O disposto no art. 508 da CLT é uma obrigação especial criada por força da Lei e determina que será considerada justa causa para efeito de rescisão contratual do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívida legalmente exigível. Entende-se que isto ocorre em razão de que o bancário, trabalhando num estabelecimento de crédito, precisa ter bom nome pois, caso contrário, prejudicaria o nome do empregador, ou seja, os bancos são estabelecimentos de crédito e o mau crédito um de seus empregados pode a ele prejudicar. A boa reputação do banco inicia-se pelo pagamento correto das dívidas de seus próprios funcionários.

Entretanto, há autores que entendem por abusivo e discriminatório tal entendimento aduzindo que deveria também ser estendido a outras categorias de empregados, principalmente aqueles que lidam direta e permanentemente com dinheiro, por exemplo: caixas e pagadores de toda espécie. Porém, o primeiro entendimento é o que prevalece.

Portanto, a caracterização da justa causa se dá por dois elementos: falta contumaz de pagamento e dívida legalmente exigível. O primeiro requisito caracteriza a habitualidade do não cumprimento pelo bancário de suas obrigações. O segundo é no sentido de que só a falta de pagamento de dívidas que seja legalmente exigíveis é que faz nascer a justa causa. Os dois elementos devem existir concomitantemente para que a justa causa se caracterize. Seguindo, *Messias Pereira Donato* “in” *Curso de Direito do Trabalho* ensina que não obviará a dispensa com base em justa causa a circunstância de o

empregado bancário, a posteriori, vir a cobrir o valor dos cheques ou promover o resgate das promissórias ou duplicatas.

Por fim, conveniente ressaltar que: aplicam-se as regras e direitos pertinentes ao bancário a empregados de outros estabelecimentos de crédito, por exemplo: financeiras, bancos de investimento, etc.....; portanto, entendemos que a estes também se aplicará a norma inserida no art. 508 da CLT.

d) Greve :

A greve é o exercício de um direito constitucionalmente garantido - art. 9º da CB/88 e, salvo as exceções legais, não pode ser invocada como justa causa para a despedida do empregado. A greve lícita é um direito assegurado por lei e impõe-se que a participação do empregado seja pacífica. A greve suspende o contrato de trabalho - não há salário e não há trabalho. A lei 7783/89 trata do assunto.

No art. 2º. restou definido que considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviço a empregador. Portanto, a suspensão do trabalho deve ser temporária e não definitiva visto que se for por prazo indeterminado poderá acarretar a cessação do contrato de trabalho. A paralisação definitiva do trabalho dá ensejo ao abandono de emprego - art. 482, "i" da CLT.

E, a suspensão do serviço deve ser coletiva pois se individual não será tida, obviamente, como greve e caracterizará certamente a indisciplina ou insubordinação também passível de dispensa por justa causa.

Durante a greve o empregador não poderá rescindir o contrato de trabalho dos empregados nem admitir substitutos - art. 7º; a não ser nas exceções previstas no art. 9º parágrafo único e art. 14.

No art. 6º, I é assegurado aos grevistas, dentre outros direitos, o uso do emprego de meios pacíficos para adesão à greve. Em seu parágrafo 1º é vedado a utilização de qualquer meio que viole ou que venha constringer os direitos e garantias fundamentais de outrem, aliás, estes assegurados constitucionalmente. E, no parágrafo 3º está determinado que as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

De acordo com o art. 11, nos serviços e atividades essenciais - estes elencados no art. 10 - os sindicatos, empregadores e empregados estão obrigados, de comum acordo, a garantir durante a greve, a

prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

E, finalmente, o art. 14 que é o que mais nos interessa, disciplina que constitui abuso de direito de greve a inobservância das normas contidas na lei de greve, bem como, a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Ensina *Valentim Carrion* “in” *Comentários à CLT* que o conceito de greve abusiva se aplica sempre que os objetivos, os meios empregados ou os resultados extravasem o mínimo de tolerância da sociedade e aí se construa o alcance da “responsabilidade das penas da lei” cujos efeitos poderão ser penais, civis ou trabalhistas. Cita *Orlando Teixeira da Costa* que define o abuso de greve como sendo o exercício do direito que exceda os limites da boa-fé, os bons costumes ou os fins daquele próprio direito; ou quando viole ou constranja direitos ou garantias de outrem ; quando não se cumprir requisitos formais (tentativa de negociação e prazos, abusos mediante boicotes, sabotagem, etc....).

Ademais, se for celebrado acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho e nestes se determinar a imediata paralisação da greve, quando da publicação da referida decisão, a greve deve ser imediatamente interrompida sob pena de abuso e possibilidade de dispensa por justa causa. E, as outras hipóteses de dispensa por justa causa são também as acima já delineadas - greve abusiva face a inobservância das normas contidas na lei 7783/89, por exemplo: uso de meios não pacíficos, utilização de violência, excesso nas manifestações, desrespeito de requisitos formais, etc..... .

Salienta-se que a dispensa por justa causa não pode ser discriminatória, qual seja, se vários grevistas invadem a fábrica e quebram máquinas e o empregador não sabe ao certo quem assim teria agido (não poderá dispensar nenhum grevista por justa causa). E, se mesmo sabendo quem daquela forma agiu - terá de aplicar a pena a todos e não somente a alguns - pois se assim não o fizer poderá ser visto como tratamento discriminatório e diferenciado que atenta contra o princípio geral da isonomia consagrado constitucionalmente.

Dita a Súmula 316 d STF que a simples adesão à greve não constitui falta grave (obviamente observados os parâmetros da lei 7783/89), portanto, não poderá a dispensa ser por justa causa. E, o parágrafo único do art. 14 explicita também que na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição ou seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Destarte, evidenciada tais situações serão óbice à dispensa por justa causa dos grevistas. E, apenas a título informativo, não é

permitido o exercício do direito de greve aos servidores públicos civis até que lei complementar seja editada - art. 37, VII da CB/88. Este é o entendimento do STF

e) Segurança e medicina do trabalho:

Valentim Carrion leciona que a medicina do trabalho compreende o estudo das formas de proteção à saúde do trabalhador enquanto no exercício no exercício do trabalho indicando medidas preventivas (higiene do trabalho) e remediando os efeitos através da medicina do trabalho propriamente dita. A segurança do trabalho está vinculada à engenharia do trabalho não obstante sua conexão com a medicina do trabalho.

Destarte, 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 possam advir de seu trabalho profissional. Visa, principalmente, evitar as doenças profissionais e os acidentes de trabalho.

Dito isto, conclui-se que a segurança e medicina do trabalho são fatores vitais na prevenção de acidentes e na defesa da saúde do empregado evitando assim, o sofrimento humano e o desperdício econômico lesivo às empresas e ao próprio país.

O art. 158 da CLT determina que os empregados devem observar as normas de segurança e medicina do trabalho e instruções passadas pelo empregador relativo às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais. Devem, ainda, colaborar com a empresa na aplicação das normas alusivas à segurança e medicina do trabalho. Já o parágrafo único determina que constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada de utilizar Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) fornecidos pela empresa e não observar as instruções expedidas pelo empregador.

Ora, ressalta-se que a lei quer que efetivamente o empregado tenha ciência das instruções específicas passadas pelo empregador e também das precauções e orientações no intuito de se tentar evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais seja na lida diária com maquinários, seja a utilização de EPIs para proteção em relação aos agentes insalubres e ao próprio maquinário, etc.....

Seguindo, giza-se que os referidos EPIs são aqueles destinados a proteger a integridade física do trabalhador, impedindo ou reduzindo os efeitos insalubres e buscando proteger o obreiro de eventuais acidentes de trabalho. Há obrigação patronal em fornecê-los sendo que o empregado é obrigado a utilizá-los. Imperioso explicitar que não basta o mero fornecimento dos referidos equipamentos ao trabalhador sendo que a empresa está obrigada também a exigir e fiscalizar o uso daqueles pelo obreiro; não bastando a mera entrega - En. 289 do TST .

A recusa injustificada em utilizá-los é tida como ato faltoso e tal atitude, a nosso ver, se reincidente, gera a dispensa por justa causa caracterizada como indisciplina ou insubordinação. O obreiro que não utiliza EPIs, *a priori*, pode e deve ser advertido verbalmente ou por escrito, e há se verificar o por que da não utilização, bem como, concomitantemente, instruí-lo novamente ao uso e a isto obrigá-lo, alertar sobre a necessidade efetiva de seu uso e aspectos benéficos e necessários à proteção à saúde.

Se novamente for flagrado não os utilizando entendemos que aí deverá ser novamente advertido ou, desde já, suspenso e por escrito. Em nova falta, aí sim, deverá ser dispensado por justa causa. Tal atitude pedagógica deve ser seguida conforme acima exposto, a não ser, logicamente, se a circunstância for de cunho único e grave. Aí a dispensa por justa causa deve ser imediata. Este nosso entendimento pessoal.

Russomano doutrina que se o trabalhador deixar de obedecer as instruções do empresário ou se recusar a utilizar os EPIs incorrerá em justa causa por ato de indisciplina ou insubordinação.

Portanto, pratica falta o empregado que não obedece às normas de segurança e higiene do trabalho, inclusive quanto ao uso de EPIs. Pode ser enquadrado, pois, na justa causa capitulada no art. 482, “h” da CLT pois seriam ordens gerais de serviço que o obreiro não estaria cumprindo como a de usar EPIs. De acordo com a gravidade do ato e sua reiteração, a justa causa restará caracterizada.

f) Servidor público federal :

A despeito de não se tratar aqui de empregado nos moldes da CLT - art. 3º, o servidor público federal (excetuado, logicamente, o empregado público regido pela CLT - lei 9962/00) também pode ser dispensado por justa causa, obviamente, após responder a processo administrativo regular, com total observância das normas legais e com a garantia de amplitude de defesa.

O regime único federal adotado pelo estatuto dos servidores federais, é o estatutário - lei 8112/90. O servidor poderá sofrer penalidades disciplinares, dentre elas, a demissão que é aplicada se caracterizada alguma das hipóteses ali elencadas e que, podem ser tidas, pois, como hipóteses de justa causa para dispensa.

Variadas são as hipóteses de demissão do servidor público e estes estão descritos no art. 132, por exemplo: insubordinação grave em serviço; inassiduidade habitual; abandono de cargo; revelação de segredo do qual se apropriou em razão do cargo; recebimento de propina; etc... . Ainda, o art. 134

explicita que poderá ser cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão - delineadas no art. 132. No mesmo sentido, os ocupantes de cargo comissionado podem ser deles destituídos se ocorrer algumas das hipóteses do art. 132.

No art. 138 vemos a figura do abandono de cargo que é estritamente similar ao abandono de emprego no regime da CLT. Ali, configura-se o abandono de cargo face a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de 30 dias consecutivos. Aliás, este é o prazo jurisprudencial adotado pelos nossos Tribunais em relação aos celetistas.

Desidiosa também a figura do art. 139 que determina que a caracterização da inassiduidade habitual ao serviço, resta configurada se a falta ao serviço sem causa justificada, por 60 dias, intermitentemente, durante um período de 12 meses.

Ainda, a Lei 8429/92 dispõe sobre outras sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional.

g) Vale-transporte :

O referido benefício é regulado pela lei 7418/85 e decreto 95247/87. Pelo art. 2º do citado decreto, o vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipa ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa. Os beneficiários do vale-transporte são os descritos no art. 1º do decreto, dentre eles: o celetistas, os domésticos, os trabalhadores de empresas de trabalho temporário, etc.. .

Para fazer jus ao recebimento do benefício, o empregado tem de informar ao empregador por escrito o seu endereço residencial e qual o serviço e meio de transporte mais adequado ao seu deslocamento - art. 7º do decreto. Ainda, no art. 7º parágrafo 2º, o beneficiário firmará compromisso de utilizar o vale-transporte exclusivamente para o seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa. E, o parágrafo 3º determina que a declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte, constituem falta grave.

Portanto, quando do requerimento do benefício ao empregador, o empregado deve informar corretamente o seu endereço e os serviços e meios de transporte que utilizará. Ora, se informa ao empregador endereço diverso do local onde reside, ou se requisita vales-transporte além do necessário ao deslocamento residência-serviço e vice-versa, somente para auferir ilicitamente as vantagens do benefício, estará desvirtuando a intenção na qual e para a qual aquele fora criado e cometerá, destarte, falta grave passível de

dispensa por justa causa enquadrado como ato de improbidade e/ou mau procedimento - art. 482 , “a” e “b” da CLT.

Nesse mesmo sentido, incorrerá o empregado na despedida por justa causa se usar indevidamente o vale-transporte, ou seja, se os utilizar para fins que não sejam pertinentes ao deslocamento residência-trabalho e vice-versa; por exemplo, se recebe os vales-transporte e os vende.

h) Regulamento interno de empresa :

Sérgio Pinto Martins conceitua muito bem o que é regulamento interno de empresa, qual seja: um conjunto sistemático de regras, escritas ou não, estabelecidas pelo empregador , com ou sem a participação dos trabalhadores, para tratar de questões de ordem técnica ou disciplinar no âmbito da empresa, organizando o trabalho e a produção. No regulamento fixam-se condições de trabalho, disciplinando as relações entre os sujeitos do contrato de trabalho. Vinculam todos os empregados, os atuais e os futuros mas a modificação do regulamento só tem validade para os empregados que forem admitidos a partir da data da modificação e não para os anteriores - art. 468 da CLT e Enunciado 51 do TST. Isto porque, na esteira do art. 444 da CLT as condições mais favoráveis ao empregado não podem ser alteradas para pior via regulamento pois vale a condição mais benéfica ao trabalhador. As cláusulas do regimento interno aderem ao contrato.

A legislação não trata especificamente deste tema, entretanto , verificamos alusão àquele nos arts. 144 e 391 parágrafo 1º da CLT. Ainda, o En. 51 do TST dispõe que a cláusula regulamentar, que revogue ou altere vantagem deferida anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. Entretanto, conveniente salientar a regra inserida na Orientação Jurisprudencial no. 163 da SDI/TST onde disciplina serem inaplicáveis o disposto no art. 468 da CLT e En. 51 do TST na hipótese de haver coexistência de dois regulamentos de empresa e o empregado optando por um deles tem efeito jurídico de renúncia ao outro.

Em sede de regimento interno de empresa, o empregador poderá determinar várias outras obrigações não disciplinadas por lei e que o empregado deverá cumprir, poderá ainda determinar que para a dispensa por justa causa deverá haver sindicância e apuração interna dos fatos, etc.... Portanto, se o ali disposto for descumprido pelo empregado, este poderá ser dispensado por justa causa, inclusive de forma sumária, dependendo das circunstâncias e gravidade dos fatos.

Por fim, o En. 77 do TST dispõe ser nula a punição do empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa, por norma regulamentar.

i) Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho :

Via ACTs e CCTs, pode também haver pactuações no sentido de determinadas situações, determinado fato específico praticado pelo obreiro poder ensejar a dispensa por justa causa. Nada impede que isto ocorra, nenhuma ilegalidade existiria - art. 8º, III e VI da CB/88. Pode até mesmo pactuar, como muitos sindicatos já o fizeram com êxito, no sentido de que para a dispensa por justa causa deverá ser observado certos ritos e se descumpridos, a dispensa por justa causa não seria válida.

Como exemplo, podemos citar a CCT dos Metalúrgicos de BH que disciplina que quando da dispensa por justa causa, esta deverá ser comunicada ao funcionário por escrito e com a indicação do fato e enquadramento legal sob pena de ser considerada inválida.

A situação em si é de certa forma similar ao declinado no item “h” acima - regimento interno de empresa.

j) Horas extras - art. 61 da CLT :

O caput do art. 61 da CLT, direcionado a todo tipo de empregado celetista , determina que ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. E, o parágrafo 1º do citado art. determina que o referido labor extraordinário poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e comunicada tal situação à autoridade competente. Portanto, se exigida a prestação de labor extraordinário pelo empregador, poderá ocorrer a dispensa por justa causa se houver recusa. Vejamos:

Necessidade imperiosa é a decorrente de força maior para atendimento de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. O conceito de força maior está capitulado no art. 501 da CLT e trata-se do acontecimento inevitável, imprevisível, para o qual o empregador não deu causa, direta ou indiretamente, como ocorre em casos de incêndio, inundação, terremoto, furacão, etc... Serviços inadiáveis são aqueles que não podem ser terminados na própria jornada de trabalho, por exemplo: produtos perecíveis que devem ser acondicionados em refrigeradores e não podem ser interrompidos sob pena de deteriorização do produto.

Portanto, ao empregador é facultado exigir o serviço extraordinário do obreiro nestas hipóteses e este não poderá recusar a fazê-lo, a não ser que tenha um motivo ponderável para a recusa. Se assim não o for, ou seja, se for necessário e requerido pelo empregado o trabalho extra e sem motivo o empregado recusar a trabalhar poderá ser dispensado por justa causa - art. 482, "h" da CLT deverá, concomitantemente, serem observadas as consequências do fato, extensão do dano e prejuízo ao empregador pelo eventual inadimplemento obreiro.

l) Férias - art. 138 da CLT :

As férias tem em vista a força reparadora para o organismo e psiquismo do operário tratando-se nitidamente de um período de lazer. O art. 138 da CLT determina que durante as férias, o empregado não poderá prestar serviço a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

Não pode, pois, o empregador exigir, durante o período de férias, que o empregado preste serviço e este, por seu turno, deve se eximir de trabalhar. Caso contrário, o afastamento do emprego não teria a finalidade desejada pelo legislador e as férias seriam fraudadas.

Orlando Gomes "in" Curso de Direito do Trabalho muito bem ensina que a conhecida regra de que a todo direito corresponde uma obrigação assume a máxima evidência, aqui, sobretudo porque a exigência de repouso, além de tutelar os interesses de quem o remunera, é uma imposição do estado em benefício do próprio empregado, de sua família, da coletividade. Torna-se facilmente compreensível que, na obrigação de o empregado se dedicar inteiramente ao repouso, subsiste, paralelamente de o empregador exigir o seu útil aproveitamento, pois se paga para repousar, assiste-lhe o direito, findo o prazo de repouso, de ver reassumir o trabalho o empregado repousado, com as energias restauradas, apto a uma justa expectativa de melhor produção.

Dito isto, se ocorre a hipótese delineada no art. 138 da CLT (excetuada a exceção ali apontada), o empregador, a nosso ver, poderá dispensar o empregado por justa causa.

m) Outras situações :

Diversas são as outras profissões regulamentadas na CLT - via regras especiais e extra CLT. Acima dissertamos sobre as de maior relevo e algumas delas de litígios mais comuns de vislumbrarmos na prática. Aqui, de forma sucinta, analisaremos mais alguns casos de possibilidade de dispensa por justa causa pertinentes a algumas determinadas profissões específicas:

Em relação ao rompimento do contrato dos marítimos, o art. 109 do Regulamento para o Tráfego Marítimo enumera 32 hipóteses de desembarque e algumas caracterizadoras da dispensa por justa causa, dentre elas: deserção; indisciplina; ausência não justificada, etc..... Ainda, o parágrafo 2º do art. 109 do citado regulamento manda especificar em caderneta própria o ocorrido; situação que, a nosso ver, inferioriza o marítimo. Em alguns casos há a necessidade de conclusão de inquérito a bordo para se efetivar a dispensa.

Seguindo, outra hipótese que poderá caracterizar a dispensa por justa causa do marítimo será a recusa em prestar horas extras nos moldes preconizados nos arts. 248/249 da CLT; tudo sem um motivo relevante. Equipara-se a recusa ao exarado no item “j” acima.

Quanto aos jogadores de futebol, a Lei 6354/76 disciplina a matéria, bem como, a atual Lei Pelé - Lei 9615/98. O atleta profissional, geralmente em evidência na mídia, face ao recebimento de altos salários auferidos hodiernamente, tem de regrar cada vez mais conduta externa. Mas, curioso salientar que várias faltas cometidas no âmbito externo são, geralmente, relevadas pelos clubes. As normas gerais da legislação do trabalho também se aplicam ao atleta profissional de futebol desde que compatíveis com as disposições das leis especiais que regem a matéria. Estão os referidos atletas sujeitos à dispensa por justa causa, bem como, podem sofrer até mesmo multas de 40% de seus ganhos salariais.

O art. 20 da Lei 6354/76 dispõe que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho do atleta a prática de ato de improbidade, grave incontinência de conduta, condenação à pena de reclusão superior a 2 anos transitada em julgado e eliminação imposta pela entidade de direção máxima do futebol nacional ou internacional.

O trabalhador temporário é regido pela Lei 6019/74 e decreto 73841/74. Inicialmente, ressaltamos que trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender necessidade temporária de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. O art. 13 da Lei 6019/74 determina que constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados no art. 482 da CLT ocorrente entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço. No mesmo sentido, os arts. 23 a 25 do Decreto 73841/74.

Nos serviços de telefonia e similares, o art. 227 parágrafo 1º da CLT determina que em caso de indeclinável necessidade os obreiros são obrigados a permanecer em serviço além do limite legal diário que é de 6h diárias ou 36h semanais. Indeclinável necessidade de serviço é força maior para realização de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Os músicos estão regidos pela lei 3857/60 e a jornada legal é de 5h

diárias mas pode ser estendida, de forma obrigatória pelo empregador, para 7h diárias, em razão de força maior e festejos populares.

Os dois casos acima citados são similares ao exposto no item “j” acima. Entendemos que a recusa injustificada em prestar horas extras e sem motivo relevante poderá gerar a despedida por justa causa - art. 482, “h” da CLT.

Quanto aos químicos entendemos que o disciplinado nos arts. 345/346 da CLT, se ocorrido, pode gerar a dispensa por justa causa. Vejamos: o art. 345 da CLT determina que incorrerão nas penalidades estabelecidas em lei, os “químicos” que exercerem a profissão mediante diploma, títulos, atestados, certificados - falsos. Entendemos que se assim agir o obreiro poderá ser dispensado com fulcro no art. 482, “b” da CLT - mau procedimento. Tal situação, a nosso ver, pode ser aplicada a qualquer outra profissão específica e que se exija a graduação em curso superior pertinente para exercê-la.

E , o art. 346 da CLT dispõe que o químico será suspenso , independente de aplicação de outras penalidades se incorrer nas faltas ali elencadas , por exemplo: improbidade profissional , promover falsificações, etc..... . Portanto, cometendo qualquer das faltas ali explicitadas poderá gerar, sim, a dispensa por justa causa.

Por fim, quanto aos empregados que gozam de estabilidade, estes também podem ser dispensados por justa causa capitulada no art. 482 da CLT. Entretanto, deverá haver o pertinente inquérito para apuração da falta grave - arts. 494, 543 parágrafo 3º, 853/855 da CLT; art. 55 da Lei 5764/71 (diretor de sociedade cooperativa); En. 222 TST; En. 197 STF; dentre outros.

IV - CONSIDERAÇÕES GERAIS FINAIS :

O tema - justa causa - é de vastíssimo campo e inúmeras são as situações que, ao final, podem ser enquadradas em nosso modelo taxativo - art. 482 da CLT.

Procuramos nesse estudo mostrar algumas situações *sui generis* e específicas capazes de gerar a ruptura contratual por justa causa e, bem sabemos, que outras existem espalhadas esparsamente em legislação específica, bem como, situações novas surgem a cada dia e enquadráveis no disposto no art. 482 da CLT.

E, imperioso salientar que já de algum tempo temos sentido os efeitos nefastos da globalização, as mudanças no modo de produzir (horizontalização da produção) e de trabalhar que afetam a vida dos trabalhadores. A qualidade total muda o foco do controle externo para o interior

de cada indivíduo, a pressão sobre os trabalhadores se torna cada vez maior: é o medo do desemprego crescente que já não faz apenas pobres mas a cada dia mais excluídos !!!

Efeitos do novo modelo, o desemprego e a terceirização desencadeiam diversos outros efeitos que atuam diretamente sobre os empregados. Os salários se comprimem, o trabalho se intensifica, a ação coletiva enfraquece; tudo para não dizer da tendência flexibilizadora que a cada dia ganha mais espaço no âmbito trabalhista. E, logicamente, infelizmente agrava-se o relacionamento entre empregado X empregador.

Portanto, hodiernamente, é vital até mesmo para efeito de tentativa de sobrevivência no emprego que exista o devido respeito à lei e ao contrato devendo ser encarado de forma bastante ampla, naquilo que se refere à observância do bom convívio entre empregado X empregador, com as normas ditadas pela sociedade e, mormente, nas alicerçadas nas obrigações assumidas direta ou indiretamente (contratos individuais, obrigações legais, contratos coletivos, ACTs/CCTs, Regulamento Interno de Empresa, etc....).

Quiça, um dia, os homens (capital X trabalho “*in casu*”) consigam viver e relacionar de forma harmônica entre si e eventuais e raras sejam as situações em que a nefasta dispensa por justa causa tenha de ser aplicada.

VI - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS :

CARRION, Valentim. *Comentários à CLT*. 30ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. *O contrato de trabalho e seus efeitos*. 2ed. São Paulo: Ltr, 1999.

GIGLIO, Wagner. *Justa Causa*. 3ed. São Paulo: Ltr, 1992.

<http://www.mg.trt.gov.br>

LAMARCA, Antônio. *Manual das justas causas*. 2ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1983.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 4ed. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de. *A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. 3ed. São Paulo: Ltr, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 15ed. São Paulo: Ltr, 1990.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa causa e despedida indireta*. 1ed. Curitiba: Juruá Editora, 1994.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Comentários à CLT*. 18ed. São Paulo: Ltr, 1997.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. Vol. 1.15ed. São Paulo: Ltr, 1995.