



FALTAS QUE LEVAM A DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA: ESSENCIAL SABER!

Jéssica de Oliveira*

Patrícia Spricigo**

Resumo: Em se tratando da punição ou penalidade por justa causa, que é todo ato culposos ou dolosamente grave, que faz desaparecer entre as partes a boa fé e a confiança, são vários os motivos podendo levar a esta devida punição, sendo previstas no artigo 482 da CLT (A Consolidação das Leis do Trabalho). Devendo o empregador aplicar a mesma imediatamente após a apuração e o conhecimento da falta grave que foi cometida pelo empregado. Sendo que a CLT visa proteger o empregado, pois é a parte mais fraca, protegendo este pelo devido abuso do poder do patrão, que deve tomar a aplicação da sanção na medida certa, razoável e proporcional ao devido ato faltoso, assim como, a advertência, suspensão disciplinar, e por fim demissão por justa causa.

Palavras-chave: Empregador. Empregado. Justa causa. Rescisão. Contrato.

*Acadêmica do curso de direito, 3ª fase A
Centro Universitário Barriga Verde – UNIBAVE
Jéssica de Oliveira
oliveira.710@hotmail.com

**Acadêmica do curso de direito, 3ª fase A
Centro Universitário Barriga Verde – UNIBAVE
Patrícia Spricigo
patricia_spricigo@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Em conciliação, a presente leitura tem por objetivo ilustrar o que é justa causa, apontando seus aspectos técnicos detalhados. De modo a circunstanciar todas as faltas regradas no artigo 482 da CLT, que levam a rescisão de contrato por falta grave.

De início, será averiguado com conceitos breves, mostrando os direitos do empregado e limites do patrão, nos quais são limitados os poderes do empregador, devendo estar atento à legislação pertencente.

Ressaltando ainda, que o trabalhador poderá o pleitear um indenização se ao final do inquérito para apuração de falta grave não for reconhecida à demissão por justa causa.

Mostrar-se-á tal importância do tema vinculado ao cotidiano da população, partindo deste estudo, o artigo presente pretende trazer um conhecimento simples de fácil entendimento, dando determinadas noções básicas a uma pessoa diligente.

2 RESCISÃO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR

A demissão do empregado por justa causa pelo empregador, acarretará prejuízos para este em razão de não ter direito ao recebimento das parcelas indenizatórias, ou seja, somente terão direito de receber o saldo do salário e as férias vencidas, se houver.

Sendo assim, o empregado demitido por justa causa, perde o direito de receber o aviso prévio, o 13º salário, as férias proporcionais, o saque do FGTS (Fundo de garantia por tempo de serviço) e a indenização dos 40%. Também não fará jus ao seguro desemprego.

O empregador pode dispensar seu empregado, independente da vontade deste, salvo tais disposições que constam na CLT, como sendo: uma gestante, doença de trabalho, sindicalistas, os que estão prestes a requerer aposentadoria, vítimas de acidente dentre outros casos.

3 DEFINIÇÕES DE JUSTA CAUSA

Justa causa é todo ato faltoso do empregado que faz desaparecer a confiança e a boa-fé existentes entre as partes, tornando indesejável o prosseguimento da relação empregatícia. Os atos faltosos do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual. Observe-se que imputar uma justa causa ao empregado sem esta existir poderá ensejar, em alguns casos, uma indenização por danos morais. (ZANLUCA, Júlio César)

As faltas do empregado que justificam a rescisão do contrato pelo empregador tanto podem referir-se às obrigações contratuais como também à conduta pessoal do empregado que possa refletir na relação contratual. Em tese justa causa é um justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho levando a dispensa do empregado. Iniciar uma justa causa ao empregado sem esta existir poderá ensejar, em alguns casos, uma indenização por danos morais. (MORAES, Antônio Carlos F. & MORAES FILHO, 2003)

3.1 Atos que nomeiam justa causa

Tendo como base o artigo 482 da CLT, os atos a seguir constituem justa causa para a resolução do contrato de trabalho pelo empregador, que será esclarecido cada um de forma sucinta e objetiva adiante.

3.1.1 Ato de Improbidade

É o ato de desonestidade, o possível prejuízo que o empregado pode ter causado na empresa. Improbidade, em geral, é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando obter vantagem de certa forma, podendo esta vantagem ser para ele ou para outra pessoa. Um dos exemplos é adulteração de documentos pessoais ou que pertencem ao patrão.

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. DISPENSA MOTIVADA. INCAPACIDADE CIVIL RELATIVA. BIPOLARIDADE. ATO DE IMPROBIDADE. CONFIGURAÇÃO DE REQUISITOS ENSEJADORES DA JUSTA CAUSA. PROVIMENTO.

Demonstrados todos os requisitos necessários para caracterização da **justa causa**, entendo violado o artigo 482, "a", da CLT.

Agravo de instrumento a que se dá provimento.

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA MOTIVADA. INCAPACIDADE CIVIL RELATIVA. BIPOLARIDADE. ATO DE IMPROBIDADE. CONFIGURAÇÃO DE REQUISITOS ENSEJADORES DA JUSTA CAUSA. PROVIMENTO.

O egrégio Tribunal Regional consignou que, no caso, o reclamante, declarado relativamente incapaz para prática de atos da vida civil em razão de transtornos psicológicos, não poderia responder pelo **ato de improbidade** praticado, pois excluída estaria sua responsabilidade, conforme artigo 4º, II, do CC. A discussão resume-se, então, em saber se o reclamante, declarado relativamente incapaz em razão de transtornos psicológicos (bipolaridade), poderia ser demitido por justa causa em razão da prática de ato de improbidade. Em outras palavras, a questão jurídica é saber se a incapacidade civil relativa do reclamante poderia afastar a ocorrência de justa causa.

Tenho que a incapacidade civil do agente não tem o condão de excluir a responsabilidade decorrente da prática de atos ilícitos, assim considerados aqueles praticados em abuso de direito ou em clara desconformidade com as normas jurídicas. Ora, os atos ilícitos praticados por incapazes não podem ser considerados um nada jurídico, sob pena de gerar verdadeira insegurança à sociedade. Tanto não o são que os atos ilícitos perpetrados por incapazes geram consequências, mesmo no âmbito do direito civil.

Afastada a tese de que incapacidade afastaria a ocorrência de justa causa, deve-se analisar se encontram presentes, para caracterização de despedida motivada, todos elementos objetivos e subjetivos para a caracterização da despedida motivada.

No caso, entendo configurada a atuação dolosa do reclamante, uma vez que teve a intenção de subtrair valores da reclamada. Da mesma forma presentes todos os elementos objetivos, a saber: tipicidade (artigo 482, "a", da CLT); a gravidade do ato; nexos de causalidade; proporcionalidade entre a punição e o ato faltoso; imediatidade da punição; ausência de perdão; inexistência de dupla punição (*non bis in idem*); discernimento a respeito da falta praticada, razão pela qual merece ser declarada legítima a despedida levada a efeito pela reclamada. (**Processo:** RR - 48040-81.2004.5.04.0019 **Data de Julgamento:** 05/05/2010, **Relator Ministro:** Guilherme Augusto Caputo Bastos, 7ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 14/05/2010)

3.1.2 Incontinência de Conduta ou Mau Procedimento

Há duas justas causas que são parecidas, mas, no entanto não significam a mesma coisa. Que são: A incontinência e o mau procedimento. O mau procedimento é o gênero do qual a incontinência é a espécie.

Em conformidade, a incontinência evidencia-se pelas imoderações ou então por excessos. Senão entendo os hábitos e costumes, pela imoderação dos gestos ou de linguagem. Ocorrendo quando o empregado comete alguma ofensa ao pudor, atos obscenos, desrespeito com os colegas de trabalho.

Em vista, o mau procedimento qualifica-se com o comportamento incorreto, desigual do empregado, por meio dos atos praticados que firam a discrição pessoal,

até mesmo que se ofenda a dignidade, assim tornando impossível a manutenção do vínculo de emprego, não se encaixando na definição das outras justas causas.

RECURSO DE REVISTA - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - ART. 482, - B-DA CLT - MAU COMPORTAMENTO - CARACTERIZAÇÃO.

1. Conforme estabelece o art. 482, -b-, da CLT constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador a constatação de **mau procedimento** do empregado. 2. -In casu-, a decisão regional considerou não haver prova robusta a embasar a demissão motivada, pois, embora a evidência dos fatos trazidos pela análise das imagens por perito do juízo, não teria havido comprovação efetiva de prática de ato ilícito no ambiente de trabalho a justificar sua demissão por justa causa. 3. Ora, dos elementos fáticos e do conjunto probatório delineados no acórdão regional se percebe nitidamente o enquadramento da conduta obreira na alínea -b- do art. 482 da CLT, uma vez que se evidenciou consumo de substância entorpecente em intervalo para refeição e descanso no estabelecimento da Reclamada. **Recurso de revista provido. (Processo: RR - 93500-64.2009.5.03.0142 Data de Julgamento: 23/05/2012, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/05/2012.)**

3.1.3 Negociação Habitual

Na negociação habitual, ou seja, mais comum, com mais frequência, ocorrerá justa causa se o empregado não tiver devida autorização do empregador, podendo essa ser escrita ou então verbal, assim exercendo por forma habitual a atividade concorrente, analisando o negócio no mesmo ramo, ou podendo exercer alguma outra atividade, ainda que não concorrente, porém, que possa prejudicar o exercício da função na empresa.

EMENTA: MODALIDADE DE RESCISÃO CONTRATUAL. JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE E NEGOCIAÇÃO HABITUAL. Pelo conjunto da prova existente nos autos, forçoso reconhecer que o reclamante praticou ato de improbidade e negociação habitual narrados na contestação, capazes de determinar o rompimento do pacto laboral por justa causa, na forma capitulada no artigo 482, a e c, da CLT. Recurso conhecido e desprovido. (Ementa. n. 00426-2007-012-10-00-3. Julgado em: 17/10/2007. Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho. em: 26/10/2007.)

3.1.4 Condenação Criminal

O empregado quando é despedido com justificativa, é sustentado pela impossibilidade material de subsistência do vínculo de emprego, em se tratando de pena criminal, quando o empregado estiver sob esta, cumprindo-a, o mesmo não poderá prestar atividade a empresa. Sendo que esta condenação criminal não pode ser recorrível.

Assim, a condenação criminal, transitada em julgado, é justa causa para demissão do empregado. Do ponto de vista técnico-jurídico, por conta do impositivo legal, havendo condenação do obreiro, sem sursis (suspensão condicional da pena), irrefutável a justa causa para demissão, sem ônus para o empregador. No entanto, do ponto de vista científico, a lei em questão carece de lógica jurídica, porque, se o empregado sofre pena restritiva de liberdade, não pode, claro, prestar principal obrigação contratual: a prestação de serviços. Não há, em princípio, intenção de o obreiro descumprir referida cláusula, de maneira que, a rigor, o contrato não se rescinde, mas, se resolve, dada a impossibilidade de ser executado. (GIGLIO, 2000:111).

Todavia, evidentemente não justificam a demissão por justa causa as penas que não comportem, privem a liberdade. Porém, se a pena restritiva de direitos coibir a prestação de serviços, deseja nos exatos termos em lei, demissão sem encargo para o empregador.

Em conformidade, quando houver prisão preventiva ou então detenção provisória não haverá fundamento para justa causa (prevendo a lei a condenação criminal em julgado), logo impossibilitando a prestação de serviços, se o empregado assim se afastar por muito tempo, o contrato pode se suspender.

3.1.5 Desídia

A desídia, ou seja, a imperícia, a falta de vontade do empregado, baseia-se na maioria das vezes na repetição de faltas leves, acumulativas até atingir o ponto mais elevado na dispensa do empregado. Porém isso não significa que uma só falta não possa configurar desídia.

O descumprimento pelo empregado da obrigação de maneira diligente e sob horário o serviço que lhe é habitual, são considerados elementos caracterizadores da desídia. São elementos concretos, além disso, os atrasos frequentes, a produção imperfeita, a pouca produção, as faltas injustificadas ao serviço, dentre outros atos

que prejudicam a empresa e demonstram a falta de vontade, de interesse, do empregado por seus encargos.

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. DESÍDIA. O Tribunal de origem, lastreado no conjunto fático-probatório dos autos - principalmente documental e testemunhal - e em sintonia com o art. 131 do CPC, consignou que a despedida da autora foi **justa** porque esta agiu com **desídia** e faltou, bem como se atrasou diversas vezes ao trabalho sem se justificar, mesmo depois de receber penalidades de suspensão e advertência, conforme atestam os documentos juntados aos autos. Inteligência da Súmula nº 126 deste Tribunal Superior. Agravo de instrumento a que se nega provimento. **(Processo: AIRR - 66140-15.2007.5.03.0017 Data de Julgamento: 20/10/2010, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/10/2010.)**

3.1.6 Embriaguez Habitual ou em Serviço

Há vários tipos de embriaguez, a CLT não faz distinção entre esses níveis, podendo assim qualquer nível levar a justa causa, sendo esta embriaguez praticada habitualmente ou então em serviço.

A embriaguez habitual, apenas vai se configurar quando isso não for normal, se tornando irregular, um alcoólatra. Sendo assim o empregado não poderá aparecer embriagado no ambiente de trabalho ou de modo que se embebede durante a prestação de seu serviço. Geralmente o álcool é a causa mais frequente da embriaguez, podendo esta ser provocada também pela intoxicação pelo consumo excessivo de algumas drogas.

Tendo em vista que, a embriaguez deverá ser comprovada por meio de exame médico pericial. Por sua vez, a jurisprudência trabalhista considera a embriaguez frequente como uma doença, não sendo um fato para justa causa. Sendo viável ao empregador encaminhar seu empregado que se encontra nesse estado de embriaguez contínua a um acompanhamento psicológico, clínico quando necessário.

Ementa: DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EMBRIAGUEZ. VIGILANTE.

Diante da natureza das atividades desenvolvidas pelo empregado vigilante, portador de arma de fogo e responsável pela segurança de várias outras pessoas, não se pode admitir a continuidade da relação de emprego quando comprovada a embriaguez em serviço. A conduta irresponsável do vigilante nessa situação exige do empregador uma atitude enérgica para evitar que a falta se repita, já que os riscos a que estariam sujeitos os funcionários, clientes e o próprio empregado são previsíveis. Ademais, no caso em tela, nenhuma prova foi produzida de o autor ser alcoólatra, mas, sim, de que se encontrava embriagado em serviço. (Acórdão. n. 0000872-642010.5.12.0047. p. 1. Data de publicação: 08/10/2010. Relatora: Ligia Maria Teixeira Gouvêa.)

3.1.7 Violação de Segredo da Empresa

Encontra-se especificada a hipótese na alínea 'g' do artigo 482 da CLT, onde esta autoriza o empregador a suspender o contrato de emprego, por responsabilidade do trabalhador em caso de violação de segredo da empresa.

A doutrina tem compreendido, apesar de a norma supracitada não demonstrar de maneira clara, que a caracterização da falta grave ocorre quando o empregado pratica dolo, ou seja, o empregado sabe que não pode propalar os conhecimentos que obteve na empresa por efeito de sua atividade, e o faz para ter privilégio próprio favorecendo a empresa antagonista, por meio de vingar-se, ou desafronta para causar prejuízo intencional ao empregador. Quando este o faz para benefício próprio pode ser despedido por ato de improbidade ou de concorrência desleal.

Não exclui a possibilidade da caracterização de falta grave, o fato do empregador não haver expressado exigência do empregado a manter sigilo, sendo que o trabalhador tem sentido das coisas e subentendido sabe que não pode passar fórmulas, métodos de produção, ou informações sobre negócios.

A falta também pode ser dada por ato único do empregado, não há necessitando de reiteração, uma vez que um único ato é suficiente para comprometer ser reversão a confiança, tal confiança mínima, esta que deve existir na relação entre empregado e patrão.

No entanto, a violação de segredo da empresa pelo empregado é necessária para obter-se a demissão por justa causa, "que tem o dever de sigilo das

informações de que dispõe sobre dados técnicos ou administrativos do empregador” (NASCIMENTO, 1998:578).

3.1.8 Ato de Indisciplina ou de Insubordinação

Existe delito a deveres jurídicos assumidos pelo empregado, na indisciplina como também na insubordinação, pois possuem a condição de serem empregados subordinados. É constituído ato de insubordinação quando não cumprido uma ordem direta, escrita ou então verbal. A indisciplina como um ato típico, caracteriza pela inobediência a uma simples norma genérica.

Ementa: JUSTA CAUSA. INSUBORDINAÇÃO. O empregado contratado para a função genérica de operador de produção não pode se recusar a prestar serviços em outro setor da empresa, porém ligado à função para que foi contratado. O empregador detém a direção do negócio, não se podendo cogitar do sucesso do empreendimento se ao empregado for dada a faculdade de recusar-se a cumprir ordens que não sejam, flagrantemente ilegítimas, ilegais ou alheias ao contrato de trabalho. (Acórdão. Ano: 2006. n. 01047-2005-046-12-00-5. p. 312. Publicado no DJ/SC em: 23/06/2006. Relator: José Ernesto Manzi.)

3.1.9 Abandono de Emprego

Conforme concepção jurisprudencial, o abandono de emprego caracteriza-se na falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias.

Sob este viés, há motivos que caracterizam o abandono antes dos trinta dias. Como exemplo, podemos citar o empregado que evidencia intenção de não mais voltar ao trabalho, ou seja, o empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa no período em que deveria estar prestando serviços à primeira empresa.

EMENTA: ABANDONO DE EMPREGO - REQUISITOS CARACTERIZADORES - ÔNUS DE PROVA DO EMPREGADOR – O abandono de emprego caracteriza-se pela presença dos elementos objetivo e subjetivo. O elemento de ordem objetiva refere-se à ausência do

trabalhador no emprego por um extenso período; o de ordem subjetiva se confirma através de prova inequívoca de que o trabalhador se ausentou com a intenção de não mais comparecer ao trabalho. Face à presunção de continuidade da prestação de serviços que milita em favor do empregado, é ônus do empregador demonstrar que o empregado deixou de comparecer ao serviço com o ânimo de não mais trabalhar" (Acórdão 6ª Turma. n. 117140-54.2005.5.03.0072. f. 236. Ministro Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Data de Publicação: 14/05/2010.)

3.1.10 Ofensas Físicas

As ofensas físicas exercidas em serviço ou contra superiores, mesmo fora da empresa, consistem em falta grave quando possuem relação com o vínculo empregatício.

Estabelecerá também em justa causa, as agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, logo que se relacionem ao fato de ocorrerem em serviço. Exclui-se a justa causa, quando estes atos supramencionados forem em legítima defesa, considera-se esta, usando de forma prudente os meios necessários, repele injusta agressão, a direito seu ou de outrem, atual ou iminente.

3.1.11 Lesões à Honra e à Boa Fama

Caso o empregado em seu local de trabalho cometa atos que possa lesar à honra e à boa fama contra qualquer pessoa do seu ambiente de trabalho, tais como de atos de injúria, a calúnia, até mesmo a difamação. Não podendo o empregado lesar a dignidade pessoal.

Em análise para se dar a justa causa, deve ser olhado o modo de falar nesse local de trabalho, ou seja, a linguagem usada, o jeito em que essas palavras foram pronunciadas, observar o ambiente em que a expressão é usada, dentre outros.

3.1.12 Jogos de Azar

A prática dos jogos de azar habitual no lugar de trabalho, tendo intuito de lucro é justa causa, sendo o mesmo dependente de sorte.

O autor Amauri Mascaro Nascimento (2005:511) fala em sua obra que jogos de azar são apenas aqueles que estão descritos na legislação contravencional brasileira, seriam estes: jogo do bicho, apostas de corridas de cavalos fora do local autorizado, rifa não autorizada, entre outros.

Porém, Wagner D. Giglio (Ibidem: 334) tem uma concepção totalmente diferente, este fala que, não importa qual seja o jogo, sendo que envolva sorte, ou com intuito de lucro, é considerado jogo de azar.

No que diz respeito ao jogo de azar, ser ambiente de trabalho, também há diferentes pensamentos. Mauricio Godinho Delgado (2009:1106) a justificativa para essa justa causa e a afetação do contrato de trabalho, da prestação laborativa, onde, “a conduta do trabalhador, distante do âmbito laborativo, que não atinja efetivamente, o contrato ou o ambiente do labor, não pode ser interpretada como infração trabalhista”. Na mesma linha de pensamento, temos Sérgio Pinto Martins (2005:388) que fala: “Se o jogo é realizado fora do horário de trabalho, como no horário de intervalo e não há prejuízo para o serviço, não se pode falar em justa causa”. Neste caso o pensamento de Giglio, entra em conflito com os de Martins e Delgado, Giglio, diz que: é “Mais um caso de consequências do comportamento do empregado em sua vida privada, na relação de emprego”. (Ibidem: mesma página), sendo que, não implica em nada se a prática de jogos de azar seja realizada no local de trabalho, porém, que resulte na perda de confiança do empregador.

3.1.13 Atos Atentatórios à Segurança Nacional

Estes são os atos praticados pelo empregado que sujeitam, expõe a segurança do Estado brasileiro, por exemplo: terrorismo. Os atentatórios à segurança nacional, apenas irá ser motivo justificado para a rescisão do contrato, quando forem apurados pelas autoridades administrativas, do contrário, não se dá por justa causa.

CONCLUSÃO

Saber da rescisão do contrato por justa causa, é de interesse ao povo leigo brasileiro, pois é importante para o trabalhador, saber sobre da legislação do trabalho, para a sociedade poder desfrutar de seus direitos e assim cumprir seus deveres. Em vista do conteúdo visto até agora, apontando e esclarecendo de forma concisa cada uma das possibilidades de demissão por justa causa.

Em conformidade, as jurisprudências trabalhistas mostram que o juiz não pode regular a penalidade, não pode mudar a decisão do patrão, cabendo a função do juiz caracterizar a pena ou então não manter a mesma. No entanto, os motivos da rescisão do contrato pelo empregador ou pelo empregado, devem ser interpretados de maneira restritiva e não ampla para os devidos casos semelhantes, fora do que esta expressamente prevista na lei.

Todavia, mostrando que o empregador não pode aplicar medidas severas como punição ou penalidade, essas medidas têm que serem razoáveis e proporcionais aos atos faltosos cometidos pelo empregado. No mais, o empregador também pode dispensar seu empregado mesmo não sendo a vontade deste, salvo possíveis situações que constam em lei, na CLT.

REFERÊNCIAS

ZANLUCA, Júlio César. **Rescisão de contrato de trabalho por justa causa do empregado**. s/a. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/justacausa.htm>> Acesso 07 jun. 2012.

MORAES, Antônio Carlos F. & MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. LTR Editora, 2003

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa n. 48040-81.2004.5.04.0019. s/a. Relator ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Data de publicação: DEJT 14/05/2010. In: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/>> Acesso em: 10/06/2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. n. 93500-64.2009.5.03.0142 . s/a. Data de Julgamento: 23/05/2012. Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/05/2012. In: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/>> Acesso em: 10/06/2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Ementa. n. 00426-2007-012-10-00-3. Julgado em: 17/10/2007. Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho. em: 26/10/2007. Origem: 12ª Vara do Trabalho de BRASÍLIA/DF. In: www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8765962/recurso-ordinario-ro-426200701210003-df-00426-2007-012-10-00-3-trt-10/inteiro-teor> Acesso em: 10/06/2012

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Ementa. n. 66140-15.2007.5.03.0017. Data de Julgamento: 20/10/2010. Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/10/2010. In: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 10/06/2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região – SC. Acórdão. n. 0000872-642010.5.12.0047. p. 1. Data de publicação: 08/10/2010. Relatora: Ligia Maria Teixeira Gouvêa. In: <<http://consultas.trt12.jus.br/doi/visualizarDocumento.do?acao=doc&acordao=true&id=165308>> Acesso em: 10/06/2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12ª Região – SC. Acórdão. Ano: 2006. n. 01047-2005-046-12-00-5. p. 312. Publicado no DJ/SC em: 23/06/2006. Relator: José Ernesto Manzi. In: <http://www2.trt12.gov.br/acordaos/2006/07501a10000/07970_2006.pdf> Acesso em: 10/06/2012

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão 6ª Turma. n. 117140-54.2005.5.03.0072. f. 236. Ministro Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. Data de Publicação: 14/05/2010. In: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20117140-54.2005.5.03.0072&base=acordao&numProInt=60639&anoProInt=2007&dataPublicacao=14/05/2010%2007:00:00&query=>>> Acesso em: 10/06/2012

GIGLIO, Wagner D. **Justa Causa** – 7ª ed. rev. e ampl. – São Paulo : Saraiva, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21ª ed., São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 31ª ed., São Paulo: LTr, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.