

A JUSTA CAUSA COMO FUNDAMENTO PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

GARCIA, R. A. C¹, FARIA, M.², ZAMQUIM JUNIOR, J.W.³

¹ Mestrando em Ciência, Tecnologia e Sociedade pela UFSCar - Universidade Federal de São Carlos-SP. Professor de Direito Empresarial do Instituto Matonense Municipal de Ensino Superior - IMMES - Brasil.

² Advogada. Bacharel em Direito pelo Instituto Matonense Municipal de Ensino Superior –IMMES.

³ Doutorando em Ciências Ambientais na Universidade Federal de São Carlos. Mestre em Ciências Ambientais pela Universidade Federal de São Carlos - UFSCAR (2016). Especialista em Direito Público pela UNIDERP (2007) Coordenador e professor de Direito no Instituto Municipal Matonense de Ensino Superior (IMMES). Coordenador e professor na Universidade Brasil em Descalvado/SP. Pesquisador no grupo de pesquisa Novos Direitos junto ao departamento de Ciências Ambientais na Universidade Federal de São Carlos - UFSCar.

RESUMO

A presente pesquisa tem como objeto A Justa Causa como Fundamento da Rescisão do Contrato de Trabalho, onde se trata da Justa Causa e seus principais aspectos, tais como, conceito, requisitos, consequências, ônus da prova, poder disciplinar, tolerância da falta e proporcionalidade, e finalmente os atos configuradores da Rescisão por Culpa do Empregado, onde o presente trabalho visa esclarecer no que tange a violação dos preceitos legais ou contratuais por parte do empregado, que ensejam a faculdade por parte do empregador a rescindir o contrato de trabalho por justa causa.

Palavras chave: Justa Causa, Rescisão, Contrato, Trabalho, Consequências.

INTRODUÇÃO

A Lei atribuiu ao empregador o direito de rescindir o contrato de trabalho por justa causa, elencando os motivos que, geram ao empregador tal permissiva. Como há um rol de condutas que justificam a rescisão por justa causa e consequências negativas que a dispensa motivada gera ao empregado, é necessário o estudo do texto legal e a interpretação dos julgadores sobre a lei e sua aplicação prática.

A presente pesquisa visa analisar as condutas praticadas pelo empregado que geram a aplicação da justa causa, bem como, seus elementos, forma, consequências ao empregado, o ônus da prova para aplicação desse instituto, o poder disciplinar, a conduta do empregador que caracteriza a tolerância da falta, bem como, a proporcionalidade.

O ordenamento jurídico pátrio, notadamente, no artigo 482 da CLT, prevê treze hipóteses de atos que podem ensejar a dispensa por justa causa. Dessa forma, importante conhecer dos institutos que norteiam a rescisão do contrato de trabalho por justa causa e o estudo de cada conduta que justifica sua aplicação, no capítulo da configuração da justa causa.

A rescisão do contrato por justa causa, devido a ato faltoso do empregado pressupõe a falta de confiança e boa-fé entre ambos, tornando o prosseguimento da relação de emprego insustentável. Por esta razão, o conhecimento e interpretação do disposto na legislação trabalhista são de fundamental importância, para a correta aplicação da justa causa.

É certo que, despedir o empregado é um direito do empregador, porém no caso de dispensa motivada por justa causa, é importante observar a gravidade do ato, que efetivamente impossibilite a continuidade do vínculo, pois há situações em que é possível a aplicação de penas menos gravosas, como a advertência e suspensão, este é o instituto da proporcionalidade, também objeto do estudo.

Portanto, a presente pesquisa tem como objeto a rescisão do contrato de trabalho por ato faltoso do empregado, que ocasione violação obrigacional e legal, para tanto, inicialmente aborda os principais aspectos e institutos, e após, as condutas que configuram a justa causa.

2. DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A justa causa é um dos institutos legais que autorizam a resolução do contrato de trabalho por culpa do empregado, devido ao cometimento de infração, o empregador tem o direito de rescindir o contrato com o empregado quando este cometer falta grave, ou seja, com justa causa, sendo a falta grave um procedimento incorreto do empregado tipificado na lei, que ocasiona a ruptura do vínculo empregatício. Ensina Martins¹ que a justa causa é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado, ocasionando a cessação do contrato de trabalho por motivo comprovado, de acordo com as hipóteses tipificadas.

Ensina, Delgado² que para o Direito Brasileiro a justa causa é motivo relevante que autoriza a resolução contratual de trabalho por culpa do sujeito que cometeu a infração. Muitos autores utilizam como sinônimos as expressões “justa causa” e “falta grave”, no entanto, a CLT, faz distinção à noção de falta grave e justa causa, caracterizando a justa causa como as hipóteses do artigo 482, já a falta grave no artigo 493 da CLT “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”.

Delgado esclarece que do ponto de vista subjetivo a distinção entre falta grave e justa causa é que a primeira é própria ao empregado estável e aos que tenham estabilidade

¹ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, 30ª ed., 2014, pág. 404.

² DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 15ª ed. 2016, pág. 1319.

provisória, “cuja resolução contratual somente possa ser feita por meio de inquérito judicial, em que se apure seu comportamento culposos, como se passa com o dirigente de entidade sindical”³. Do ponto de vista material, quanto a este aspecto os doutrinadores divergem quanto ao fato de haver ou não efetiva diferenciação entre os institutos. Maranhão⁴ entendia que há equivalência entre as expressões: “a justa causa por definição, é a falta grave”.

Para Giglio “na prática forense, justa causa e falta grave são utilizadas indiscriminadamente como expressões sinônimas, impõe ao intérprete diferenciar os conceitos: falta grave é a justa causa que, por sua natureza ou repetição, autoriza a dispensa do empregado estável⁵”. Ensina Delgado⁶ que, se houver diferenciação material, esta é apenas de intensidade, que a justa causa capaz de causar a resolução do contrato de trabalho do empregado estável ou dirigente sindical, culposamente, deve ser intensamente grave.

2.1. Sistemas e Poder Disciplinar

O Direito do Trabalho reconhece três sistemas de justa causa são eles: o genérico, o taxativo e o misto. O sistema genérico é aquele em que a Lei autoriza a rescisão do contrato de trabalho, no entanto, não tipifica as hipóteses para tanto, apenas apontado uma definição de forma geral e abstrata, ficando a cargo do judiciário a decisão do caso concreto. Dessa forma, no referido sistema o legislador não teve o objetivo de fixar todas as hipóteses de justa causa, deixando a cargo do Estado-Juiz seu enquadramento de acordo com o caso concreto.

Diferentemente é o sistema taxativo, o qual, o legislador enumera as hipóteses de justa causa de forma exaustiva, não podendo ser tratada por normas coletivas, nem regulamentos de empresa, sendo somente a lei fonte formal típica. Esse sistema proporciona maior segurança ao trabalhador, pois restringe as hipóteses de justa causa.

No sistema misto ocorre a combinação dos sistemas genérico e taxativo. Nesse caso a lei determina taxativamente as hipóteses de justa causa, mas permite que seja considerado como tal um fato não descrito especificamente na lei. O ordenamento jurídico brasileiro adotou o critério taxativo, dessa forma, a legislação trabalhista prevê de modo expresso as hipóteses de infrações trabalhistas que configuram a justa causa.

O poder disciplinar é aquele atribuído ao empregador, para agir, organizar, deliberar, sobre a empresa e o serviço prestado pelo empregado, dentro dos limites aceitáveis

³ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 15ª, pág. 1321.

⁴ MARANHÃO, Délio, Instituições de Direito do Trabalho, ed. 8ª, 1981, pág. 536.

⁵ GIGLIO, Wagner, D. Justa Causa, ed. 7ª, pág. 13.

⁶ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 15ª, pág. 1321.

pelo direito do trabalho. Esse poder atribuído ao empregador trata-se de uma faculdade que o empregador pode exercê-lo quando necessário, podendo inclusive punir o empregado, como ocorre no caso da justa causa.

2.2. Requisitos

Para a estrutura da justa causa, é necessária a presença de certos requisitos que caracterizam a conduta do obreiro e do empregador, alguns autores dividem esses requisitos em objetivo e subjetivo, há também aqueles que, entendem que há existência de um terceiro grupo, qual seja, requisitos circunstanciais. Para a caracterização da justa causa é necessário o preenchimento dos requisitos objetivos: tipicidade da conduta e gravidade do ato faltoso.

A tipicidade da conduta, conforme já estudado o Direito do Trabalho brasileiro adotou o sistema taxativo, ou seja, aquele em que o legislador descreve de forma taxativa as hipóteses de justa causa. Portanto, para que a conduta praticada pelo obreiro possa ser considerada apta à dispensa por justa causa, é necessário que a mesma se encontre no rol taxativo descrito pelo legislador, aplica-se ao Direito do Trabalho, segundo Delgado⁷, o critério penalista da legalidade, ou seja, a prévia tipificação da conduta.

A gravidade é um dos requisitos caracterizadores do ato faltoso, pois, para caracterizar a justa causa à conduta do obreiro deve ter relevância capaz de justificar a rescisão, é necessária a apuração de uma violação grave, que impeça a continuação, da relação de trabalho. Para Delgado a gravidade da conduta do obreiro implica na dosagem da pena imposta pelo empregador, nas atribuições de seu poder disciplinar, podendo utilizar desde orientação, advertência, suspensão e rescisão do contrato por justa causa. Nesse sentido ensina Martins que “o ato praticado pelo empregado, de modo a abalar a fidúcia que deve existir na relação de emprego⁸”, assim, para caracterizar a justa é necessário que a infração cometida pelo obreiro, tenha relevância, ou seja, gravidade.

Os requisitos objetivos cuidam da relação do empregado com a conduta faltosa, são eles autoria e dolo ou culpa, os quais serão a seguir abordados. A autoria é um requisito básico e evidente, pois, para ensejar a dispensa por justa causa, é necessário que o obreiro tenha participação na infração. Segundo Resende “é claro que o empregado somente será punido por conduta da qual tenha ao menos participado⁹”. Para Delgado¹⁰, a autoria é um

⁷ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, ed. 15^a, 2016, pág. 1323.

⁸ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, ed. 30^a, pág. 2014, pág. 406.

⁹ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho Esquematizado, 2014, pág. 826

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, ed. 15^a, 2016, pág. 1324.

requisito autoevidente, pois, somente configurada a efetiva participação do obreiro, na ação ou omissão tipificados é que surge a possibilidade do exercício do poder punitivo.

Quanto ao critério do dolo ou culpa o Direito do Trabalho faz algumas alterações aos critérios penalistas e civilistas concernentes à noção de dolo ou culpa. Delgado ensina que a intenção e a culpa têm de ser examinadas em concreto, para o doutrinador é necessária à análise de características pessoais do obreiro, tais como, nível de escolaridade do obreiro, atuação profissional, nível socioeconômico e outros aspectos subjetivos relevantes, “isso porque é evidente que a intenção dolosa ou conduta culposa podem atenuar-se em função da maior simplicidade na formação pessoal, escolar e profissional do indivíduo¹¹”.

Requisitos circunstanciais são aqueles que disciplinam a atuação disciplinar do empregador diante da infração cometida pelo empregado, são eles, nexos causal, proporcionalidade, imediatidade da punição – ausência de perdão tácito, singularidade, inalteração, ausência de discriminação e caráter pedagógico. Requisitos esses que serão abordados individualmente.

O nexo causal é um dos requisitos necessários para que o empregador possa utilizar de seu poder punitivo, dessa forma, deve haver uma relação entre o ato praticado pelo empregado e a punição aplicada, este requisito proíbe que, o empregador ao verificar uma nova falta do empregado o puna por falta anteriormente cometida, Martins, ensina que, “diz respeito ao nexo da causalidade ou nexo de causa e efeito entre a falta praticada e a dispensa. O empregado não pode ser dispensado pelo fato de ter cometido uma falta anterior¹²”.

O requisito da proporcionalidade é essencial para o uso de poder punitivo pelo empregador, devendo ser observado à natureza da falta e a culpa ou dolo do agente para que a pena aplicada ao empregado seja proporcional à falta, pena esta que só restará na despedida do obreiro com justa causa quando ocorrida uma das hipóteses previstas no art. 482 da CLT, e mesmo nesta hipótese deverá ser analisado a gravidade e repercussão para a empresa, e a perda da fidúcia, que torne impossível a manutenção da relação empregatícia. Neste sentido ensina José Ribamar da Costa¹³, que a punição imposta pode variar desde a advertência verbal até o despedimento do obreiro, sendo que, se não houver proporcionalidade entre a conduta faltosa do obreiro e a pena imposta, pode o Judiciário Trabalhista cancelar a pena imposta.

A imediatidade da punição do ato faltoso é requisito fundamental para a utilização do poder disciplinar por parte do empregador, dessa forma, a apuração do ato faltoso, bem

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, ed. 15ª, 2016, pág. 1325.

¹² MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, ed. 30ª, pág. 2014, pág. 406.

¹³ COSTA, José Ribamar, Noções de Direito do Trabalho, ed. 7ª, 1997, pág. 122.

como sua respectiva punição deve ser atual, isto é, num curto espaço de tempo, mesmo que não esteja estabelecido um prazo máximo, para tal. A doutrina ensina que, ainda que a penalidade deva ser atual, ou seja, logo após o conhecimento do cometimento do ato faltoso por parte do empregado, esta deve ser aplicada após o conhecimento por parte do empregador, mesmo que, este não coincida com momento exato da ocorrência do ato faltoso, podendo inclusive, empregar ou realizar a averiguação do ato após seu conhecimento por meio de sindicância.

Sendo o entendimento da doutrina e jurisprudência que, se após um lapso de tempo entre o cometimento do ato faltoso o empregado continuar a laborar para o empregador, ocorre o perdão tácito, o qual, trata-se de remissão silenciosa da pena ou a desculpa implícita do empregador, para com o ato do empregado, sendo que, com a ocorrência do perdão tácito, não há que se falar em punição.

O requisito da singularidade da punição veda à aplicação de mais de uma punição devido a um único ato faltoso, dessa forma, entende-se que o direito que o empregador tem de punir o empregado faltoso com a aplicação de uma única penalidade, sendo proibida uma segunda punição para o mesmo ato faltoso. Nesse sentido ensina Martins, “O empregador não poderá aplicar duas vezes a sanção pela mesma falta praticada pelo empregado, ou seja, *non bis in idem*. O empregado não poderá ser punido duas vezes pelo mesmo ato¹⁴.” Ainda neste sentido, Ricardo Resende ensina que “somente pode ser aplicada uma penalidade para cada falta cometida (princípio do *non bis in idem*)¹⁵”.

Segundo José Ribamar da Costa¹⁶, deve o empregador, avaliar a falta cometida pelo empregado de acordo com sua gravidade e decidir a pena a ser aplicada, devendo ser a pena mais severa de acordo com a maior gravidade, sendo vedada a dupla punição. Assevera ainda, Martins¹⁷, que, o empregador deve aplicar uma penalidade para cada ato faltoso do empregado, ou ainda em caso de reiteração ou agravamento.

O requisito da inalteração da punição, significa que, o empregador após aplicada uma punição não poderá alterá-la, aplicando penalidade mais severa ao obreiro. No entanto, a alteração da punição por uma pena mais branda é perfeitamente possível, pois tal critério deve ser entendido dentro dos princípios do Direito do Trabalho, visando à proteção do empregado.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, ed. 30ª, pág. 2014, pág. 407.

¹⁵ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho Esquematizado, 2014, ed.4ª, pág. 828.

¹⁶ COSTA, José Ribamar, Noções de Direito do Trabalho, ed. 7ª, 1997, pág. 122.

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, ed. 30ª, pág. 2014, pág. 407.

O requisito da não discriminação tem a finalidade de evitar a utilização do poder disciplinar como forma de discriminação entre os obreiros, para isso, veda ao empregador a aplicação de penalidade diversa a empregados que cometeram a mesma conduta faltosa, assim ensina Ricardo Resende “é vedado ao empregador aplicar penas diferentes a empregados que cometeram idêntica falta¹⁸”.

Por fim, quanto aos requisitos circunstanciais tem-se o fundamental requisito do caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, o qual garante a adoção de medidas punitivas em caráter progressivo, demonstrando assim, para o obreiro o desajuste de seu comportamento, propiciando dessa forma, o sentido didático da punição.

2.3. Ônus da Prova e Consequências

O ônus de provar que o obreiro cometeu ato faltoso, o qual, por sua reiteração ou gravidade, foi suficiente para ensejar a dispensa por justa causa é do empregador. Sobre o ônus da prova dispõe o artigo 818 da CLT, nos seguintes termos: “Art. 818 A prova das alegações incumbe à parte que as fizer¹⁹”.

Neste sentido, Martins²⁰, ensina que, é do empregador o ônus da prova da existência da justa causa, por trata-se de um fato impeditivo ao direito do empregado ao recebimento das verbas rescisórias, o qual deverá ser provado pelo empregador, nos termos dos artigos 818 da CLT combinado com artigo 373, III, do Código de Processo Civil, devido ao fato de ser a justa causa a pena mais severa no Direito do Trabalho, e para isso o empregador deverá observar a gravidade da conduta para a correta gradação da punição.

A rescisão do contrato de trabalho devido a justa causa gera consequências negativas ao obreiro, sendo que, este perde o direito às férias proporcionais, ao aviso prévio, ao décimo terceiro salário proporcional, bem como, não poderá sacar o FGTS, assim como não terá direito ao recebimento da multa compensatória do FGTS de 40%, não poderá ainda, se habilitar para o recebimento do seguro desemprego. Assim, terá direito somente ao saldo de salário e as férias vencidas, devido ao fato de ser direito já adquirido.

Ainda, a justa causa pode ocorrer no decorrer do aviso prévio, implicando na perda do direito ao restante do respectivo prazo, conforme disposto no art. 491 da CLT, “Art. 491. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo

¹⁸ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho Esquematizado, ed. 4ª, 2014, pág. 828.

¹⁹ Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452 de 01/05/1943, artigo 818.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, ed. 30ª, 2014, págs. 408 e 409.

prazo²¹”. Nesse mesmo sentido dispõe a Súmula 73 do TST: “A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória²².”

Dessa forma, notório os prejuízos acarretados ao obreiro no caso de dispensa motivada, o que, justifica os inúmeros requisitos, já estudados, a serem observados pelo empregador antes de punir o empregado com a pena mais severa prevista no Direito do Trabalho.

3. DA CONFIGURAÇÃO DA JUSTA CAUSA

O ato de improbidade trata-se de ato de desonestidade do empregado na relação empregatícia, pode se caracterizar com furto, roubo, apropriação indébita, falsificação de documentos, sendo que a justa causa se caracterizará pelo ato de desonestidade capaz acabar com a fidúcia da relação empregatícia. O ato de improbidade pode ser praticado contra o empregador, mas também em relação a terceiros, como funcionários e clientes.

Para Alice Monteiro de Barros²³, a improbidade é uma das faltas mais graves que o empregado pode cometer, portanto, necessário prova robusta e cabal quanto a sua ocorrência, devido às consequências negativas que gera ao obreiro, sendo que o simples boletim de ocorrência não configura prova suficiente, no entanto, um inquérito em que o obreiro confessa a prática do ato de improbidade, é prova suficiente.

Portanto, pode-se dizer que, o ato de improbidade é qualquer ato de desonestidade que atente contra o patrimônio do empregador ou de terceiros, ato este que, quebra a confiança que deve ter a relação empregatícia, autorizando assim, a rescisão da relação empregatícia por justa causa, devido à gravidade que o ato de improbidade representa, para tanto, deverá o empregador provar de forma cabal sua ocorrência.

3.1. Incontinência de Conduta, Mau Procedimento e Negociação Habitual

A legislação trabalhista caracteriza como justa causa a incontinência de conduta e o mau procedimento. Sendo a incontinência de conduta o mau comportamento do obreiro dentro da empresa, incompatível com a moral com conotação sexual, no entanto, pode ocorrer a incontinência de conduta fora do ambiente da empresa, desde que, a conduta do obreiro gere

²¹ Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452 de 01/05/1943, artigo 491.

²² Súmula nº 73 do TST DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

²³ BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do trabalho, ed. 10ª, 2016, pág. 583 e 584.

reflexos em sua relação empregatícia. Segundo Luciano Martinez²⁴, a incontinência de conduta está associada a condutas imorais, em regra com condão sexual, como o assédio sexual, no entanto, não só as condutas com natureza sexual pode caracterizar a incontinência de conduta também as manifestações fisiológicas do obreiro no ambiente de trabalho, desde que propositais.

O mau procedimento trata-se do comportamento irregular do obreiro, apto a afetar a relação empregatícia, é a figura mais ampla da justa causa. É a conduta do empregado que torna insustentável a continuidade da relação de emprego. Para Martins²⁵, o mau procedimento é um ato faltoso que não se enquadra a qualquer das demais alíneas do artigo 482 da CLT.

Sendo assim, possível concluir que, a incontinência de conduta ou mau procedimento refere-se ao comportamento irregular, desregrado, socialmente não aceito do empregado, o qual torne impossível a manutenção da relação empregatícia, importante observar na incontinência a conotação sexual ou conduta equivalente, sendo, no caso de mau procedimento, qualquer ato de comportamento irregular que, por sua gravidade, impossibilite a continuação do vínculo.

A negociação habitual trata-se de atos de comércio praticado pelo obreiro, sendo que essa negociação deve ser feita sem a permissão do empregador e com habitualidade, assim, a negociação realizada de forma esporádica, não tipifica a conduta prevista no artigo 482, c, da CLT, não ensejando a despedida por justa causa, devendo também se dar sem o conhecimento do empregador. Segundo Luciano Martinez²⁶, a negociação habitual como ato prejudicial é considerado uma falta grave, é caracterizado pela turbação do ambiente laboral por motivos extracontratuais.

A doutrina diferencia a concorrência ao empregador e a negociação prejudicial ao serviço. No caso de concorrência ao empregador a negociação do obreiro deve incidir exatamente sobre a mesma atividade empresarial do empregador. Já a negociação prejudicial ao serviço, trata-se de a negociação habitual exercida pelo obreiro, prejudique o exercício de suas atividades na empresa, bem como dos demais funcionários.

²⁴ MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho, ed. 7ª, 2016, pág. 1128.

²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, ed. 30ª, 2014, pág. 410.

²⁶ MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho, ed. 7ª, 2016, pág. 1133 e 1134.

Ainda, segundo Maria Fernanda²⁷, o obreiro pode ter mais de uma ocupação para fins lucrativos, desde que, não gere concorrência com seu empregador, ou prejudique seu trabalho e dos demais funcionários, ao utilizar seu tempo de serviço na venda de produtos próprios.

3.2. Condenação Criminal do Empregado

Incorre na hipótese de justa causa, prevista no artigo 482, d, da CLT, o empregado que sofre condenação criminal transitada em julgado, a qual não tenha sido concedida a suspensão da execução da pena, ou seja, sursis. Importante ressaltar que, é desnecessário que os fatos apurados, que determinaram a condenação criminal sejam relacionados com o serviço do empregado.

Importante lição nos ensina Alice Monteiro de Barros²⁸, quanto à autonomia existente entre a Justiça do Trabalho e a Justiça Criminal, ensina ainda que, a decisão na esfera criminal não faz coisa julgada na esfera trabalhista, podendo ser aplicada a justa causa, por conduta não considerada crime, mas demonstrado a conduta faltosa na esfera trabalhista, no entanto, não caracterizando a hipótese de justa causa por condenação criminal passada em julgado.

No caso de prisão provisória do empregado, como no caso não se trata de condenação criminal transitada em julgado, está não extingue o contrato, no entanto, inviabiliza seu adimplemento pelo empregado, ocorrendo à suspensão do contrato.

No entanto, no caso de pena privativa de liberdade, proveniente de sentença condenatória transitada em julgado, diante da impossibilidade do cumprimento do contrato pelo empregado, segundo Delgado “a lei exime o empregador de qualquer ônus quanto à continuidade da relação de emprego: resolve-se o contrato por culpa do obreiro, que, afinal é o responsável pelo não cumprimento do próprio pacto²⁹”, para Alice Monteiro de Barros, “haverá em princípio, impossibilidade física de o empregado continuar trabalhando; logo, incorrerá na prática da justa causa classificada na letra “d” do art. 482 da CLT³⁰”.

²⁷ CHIARIONI, Maria Fernanda V. F. Busto, *Resumo Jurídico de Direito do Trabalho*, 2005, ed. 4^a, pág. 132.

²⁸ BARROS, Alice Monteiro, *Curso de Direito do trabalho*, ed.10^a, 2016, pág. 585.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, ed. 15^a, 2016, pág. 1332.

³⁰ BARROS, Alice Monteiro, *Curso de Direito do trabalho*, ed. 10^a, 2016, pág. 585.

3.3. Desídia no Desempenho das Funções e Embriaguez Habitual ou em Serviço

O empregado labora com desídia no desempenho de suas funções quando o faz com desleixo, incúria, negligência, preguiça, má vontade, displicência, falta de zelo, relaxamento no exercício de suas funções. A desídia geralmente é caracterizada pela repetição de atos de desídia, no entanto, pode se caracterizar com a prática de um único ato, desde que, seja observada a gravidade da conduta para tanto. Para Delgado, desídia no desempenho funcional “trata-se de tipo jurídico que remete à ideia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais³¹”.

Para Alice Monteiro de Barros³², a desídia implica na violação do dever de diligência, e se manifesta na deficiência em qualidade do serviço prestado, bem como na redução de rendimento do obreiro.

No mesmo sentido Ricardo Resende, ensina que, “age desidiosamente o empregado preguiçoso, desinteressado, desmazelado. Aquele que não se compromete com o seu serviço, atuando com indiferença, de forma negligente³³”.

A embriaguez é o ato do indivíduo embriagado, provém da ingestão de bebidas alcoólicas, de acordo com o artigo 482, “f” da CLT, pode configurar-se de duas maneiras, seja pela habitualidade da embriaguez ou por sua ocorrência em serviço.

Dessa forma, se o empregado embriaga-se habitualmente fora do serviço, mas tal conduta reflete no ambiente de trabalho, tal ato caracteriza a falta grave, prevista na alínea “f” do art. 482 da CLT, também no caso de embriaguez não habitual, mas, no entanto, realizada no próprio ambiente de trabalho, tal conduta caracteriza a justa causa em estudo. Sérgio Pinto Martins³⁴ ensina que, há distinção entre a embriaguez e o hábito de ingerir bebida alcoólica, sendo que, para a caracterização da justa causa em apreço é necessário que o obreiro esteja embriagado, não caracterizando a falta a simples ingestão de bebida alcoólica que não ocasione a embriaguez do obreiro.

A hipótese de embriaguez habitual, no entanto, não tem autorizado a rescisão do contrato por culpa do obreiro, isso porque, a embriaguez habitual caracteriza a dependência química do obreiro, sendo portanto, uma enfermidade que necessita de tratamento, segundo

³¹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, ed. 15ª, 2016, pág. 1332.

³² BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do Trabalho, ed. 10ª, 2016, pág. 587.

³³ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho Esquematizado, ed. 4ª, 2014, pág. 835.

³⁴ MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, ed. 30ª, 2014, pág. 411.

Luciano Martinez, “isso acontece porque, sendo ela habitual, estará fatalmente caracterizada a existência de dependência química do ébrio e da necessidade de tratamento médico³⁵”.

3.4. Violação de Segredo da Empresa, Ato de Indisciplina ou de Insubordinação

A falta grave consistente na violação de segredo da empresa, traduz a infidelidade do obreiro que divulga segredos da empresa como marcas, patentes, fórmulas do empregador, sem o seu consentimento, o que não deveria ser tornado público, causando prejuízo ao empregador. Para Alice Monteiro de Barros³⁶ a violação de segredo da empresa se funda na infringência ao dever de fidelidade com a divulgação de informações, e tal conduta representa maior gravidade quando a divulgação beneficia concorrente do empregador.

A finalidade da hipótese de justa causa em estudo é manter segura as informações confidenciais do empregador, principalmente a empresas que possam oferecer concorrência, Delgado ensina que “o presente tipo jurídico busca resguardar informações confidenciais do empreendimento a que se vincula o obreiro, cuja divulgação a terceiros, especialmente empresas concorrentes, pode causar significativo prejuízo ao empregador³⁷”.

Ainda, Amauri Mascaro Nascimento, traz importante conceito sobre o tipo jurídico em apreço “a violação de segredo é a divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escritas comerciais e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa³⁸”.

Para Luciano Martinez³⁹ a violação de segredo está ligada ao senso comum de segredo, do que está escondido, ligado aos fatos da vida comercial do estabelecimento.

Dessa forma, são resguardados os segredos de fábrica ou produção, quanto a métodos, fórmulas, inventos, melhoramentos objeto de exploração comercial, tal divulgação deverá ocorrer devido à relação de emprego, isto é, o obreiro ter conhecimento de segredo devido a relação de emprego e em razão do atividade exercida, sendo por obvio que restam excluídos deste tipo de justa causa os segredos pessoais dos empregadores, revelados pelo obreiro, devido a circunstância alheia à relação de empregatícia.

O legislador prevê como conduta autorizadora da dispensa por culpa do obreiro a indisciplina e a insubordinação, tendo em vista, que a pratica dessas condutas causa prejuízos

³⁵ MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 7ª, pág. 1136.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do trabalho, ed. 10ª, 2016, pág. 590.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 15ª, 2016, pág. 1334.

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho, ed. 29ª, 2003, p. 484.

³⁹ MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 7ª, pág. 1136.

à empresa, pois causa desordem a hierarquia e compromete a organização da empresa, o Direito do Trabalho faz importante distinção entre as figuras sendo a indisciplina o descumprimento de ordens gerais de serviço, enquanto insubordinação é o descumprimento de ordens diretas e pessoais, ambas implicam em violação do dever de obediência. É importante destacar que, no caso de ter o empregado justo motivo para resistir à ordem emanada, esta negativa não configura motivo para a dispensa por culpa do obreiro.

Para Alice de Monteiro Barros⁴⁰, embora as expressões sejam sinônimas, mas o direito do trabalho as distingue, sendo a indisciplina a desobediência às normas de caráter geral e a insubordinação a desobediência à ordem específica.

No mesmo sentido Delgado, ensina que a indisciplina “é o descumprimento de regras, diretrizes ou ordens gerais do empregador ou de seus prepostos e chefias, impessoalmente dirigidas aos integrantes do estabelecimento da empresa⁴¹”.

3.5. Abandono de Emprego

O abandono de emprego está disciplinado na alínea “i” do artigo 482 da CLT e causa de rescisão do contrato por culpa do empregado, o abandono consiste na desistência do obreiro em permanecer laborando para o empregador, é a desistência intencional do emprego, para a configuração desta falta grave é necessário à observância a dois elementos, sendo o elemento objetivo a ausência prolongada, injustificada e ininterrupta do empregado, e o elemento subjetivo, que é a intenção do empregado de não mais continuar a relação de emprego, ou seja, de não mais retornar ao emprego, que segundo Sérgio Pinto Martins⁴², trata-se do *animus dereliquendi*.

Quanto ao período de tempo que o empregado falta de forma ininterrupta e injustificada ao trabalho, a jurisprudência tem fixado este período em 30 dias para caracterizar o abandono de emprego, presunção relativa, isso devido a súmula 32 do TST, segundo a qual, “presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer⁴³”, ademais é aplicada a espécie por analogia os artigos 474 e 853 da CLT.

No entanto, é possível a caracterização do abandono de emprego com a ausência do empregado por tempo inferior a 30 dias, desde que, o empregador prove que, o empregado

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do trabalho, ed. 10ª, 2016, pág. 590.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 15ª, pág. 1336.

⁴² MARTINS, Sérgio Pinto, Direito do Trabalho, ed. 30ª, 2014, pág. 416.

⁴³ Súmula nº 32 do TST ABANDONO DE EMPREGO - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

não tem mais interesse em retornar ao trabalho. Assim ensina José de Ribamar da Costa que o “entendimento jurisprudencial e doutrinário é no sentido de que abandona o emprego o trabalhador que deixar de comparecer ao serviço por alguns dias passando a trabalhar para outra empresa (psicológico)⁴⁴”.

Para Martins, o “fato de o empregado não atender a comunicação publicada na imprensa pelo empregador pedindo o seu retorno ao serviço, sob pena de caracterização da justa causa, não revela ânimo de abandonar o serviço⁴⁵”, inclusive, Delgado⁴⁶ ensina que, a jurisprudência não tem conferido validade as convocações realizadas por meio da imprensa, sendo mais apropriado o envio de telegrama a residência do obreiro, com aviso de recebimento.

3.6. Ato Lesivo à Honra e Boa Fama Contra Qualquer Pessoa ou Ofensas Físicas

A figura da justa causa em estudo é caracterizada quando o obreiro violar a honra ou a boa fama de qualquer outra pessoa, estes atos, palavras ou gestos originam as figuras da calúnia, injúria e difamação, bem como realizar ofensa física a qualquer pessoa, o que se caracteriza com agressões, independente de lesões corporais ou ferimentos, no entanto, não ficará caracterizado o justo motivo para rescisão do contrato de trabalho, quando o empregado realizar tal conduta em caso de legítima defesa, própria ou de outrem, devendo ser observado os excessos cometidos na legítima defesa, os quais podem caracterizar a falta do obreiro. Sérgio Pinto Martins ensina que, “o juiz deverá examinar os vários elementos caracterizadores da falta grave, como a intenção do empregado, o ambiente, a sua escolaridade e principalmente a gravidade de tais acusações⁴⁷”.

No mesmo sentido ensina Delgado, ensina que, “o tipo jurídico ora examinado trata da injúria, calúnia ou difamação, a par da agressão física, praticadas contra colegas ou terceiros, no âmbito do estabelecimento empresaria. Abrange, pois, não somente as ofensas morais, porém também físicas”.

Para Alice de Monteiro Barros, atos lesivos da boa fama “são aqueles que expõe o ofendido ao desprezo de outrem⁴⁸”, ainda segundo a autora, incorre no tipo em estudo o empregado que agride outro empregado no ambiente de trabalho, bem como nos arredores da empresa.

⁴⁴ COSTA, José Ribamar, *Noções de Direito do Trabalho*, ed. 7^a, 1997, pág. 128.

⁴⁵ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, ed. 30^a, 2014, pág. 417.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 2016, ed. 15^a, pág. 1336.

⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, *Direito do Trabalho*, ed. 30^a, 2014, pág. 418.

⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro, *Curso de Direito do trabalho*, ed. 10^a, 2016, pág. 591.

Sobre o âmbito de ocorrência da infração, importante lição ensina Delgado⁴⁹, pois o Direito do Trabalho delimita a infração ao ambiente de trabalho, ainda que, o ato seja cometido em face de terceiros, pode ocorrer nos arredores do local desde que, locais atingidos pelo poder empregatício, como portaria da empresa, transporte fornecido pelo empregador, não sendo obrigatório que o empregado esteja efetivamente trabalhando, no entanto, é necessário essa proximidade do local de trabalho, atingidos pelo poder empregatício, pois, para caracterizar a infração, esta deverá surtir efeitos negativos ao ambiente de trabalho.

3.7. Ato Lesivo à Honra ou da Boa Fama ou Ofensas Físicas Praticadas Contra o Empregador e Superiores Hierárquicos

O tipo jurídico em estudo trata-se da prática de atos lesivos da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquico, conforme disciplina a alínea “k” do art. 482, da CLT. Os atos lesivos da honra e boa fama são caracterizados pela injúria, calúnia e difamação, e a ofensa física é caracterizada pelas agressões físicas, independente de lesão corporal ou ferimentos, conforme abordado no item anterior (3.10), também não caracteriza a falta se esta for praticada em legítima defesa própria ou de outrem.

No entanto, o tipo jurídico em estudo se difere do item anterior, que tratava de atos lesivos da honra e boa fama ou ofensas físicas a qualquer pessoa, pois, neste caso, as ofensas têm destinatário certo, sendo, praticadas contra o próprio empregador ou superiores hierárquicos do empregado, e não qualquer pessoa, ademais, outro importante diferencial é que para caracterizar a conduta faltosa, independe do local de seu cometimento, ou seja, pode ocorrer no local de trabalho e seus arredores, bem como fora da empresa ou estabelecimento.

Delgado⁵⁰ ensina que, não é exigido o aspecto circunstancial acentuado na alínea “j”, qual seja, “local de serviço”, isso porque, “as ofensas e agressões do empregador ou suas chefias contaminarem, obviamente, o contrato de trabalho, repercutindo, direta ou indiretamente, no ambiente laborativo, ainda que praticada longe dele⁵¹”.

Quanto ao fato de poder a ofensa ou agressão ocorrer longe do local de trabalho, Alice de Monteiro Barros, assevera que, “é dispensável que seja em local de serviço e poderá ocorrer por ofensa à honra dirigida em *e-mail*⁵²”.

⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 15ª, pág. 1337.

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 15ª, pág. 1338.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 15ª, pág. 1338.

⁵² BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do trabalho, ed. 10ª, 2016, pág. 591.

3.8. Prática Constante de Jogos de Azar e de Atos Atentatórios à Segurança Nacional

O tipo jurídico em estudo, é a hipótese de rescisão do contrato de trabalho por culpa do obreiro, devido a prática reiterada de jogos de azar, a falta grave ocorrerá com a prática contínua de jogos de azar por parte do empregado. A doutrina não é unânime acerca do alcance do conceito de jogos de azar, quanto ao fato de ser atinente somente a jogos ilícitos ou a jogos lícitos também. Segundo Amauri Mascaro Nascimento⁵³ são jogos de azar somente os descritos na lei de contravenções penais.

No entanto, ressalte-se que o legislador não mencionou jogos ilícitos ou proibidos, como o famoso exemplo do “jogo do bicho”, dessa forma inclusive os jogos permitidos como, loterias estaduais e federal, loto sena e raspadinhas, todos de azar, podem enquadrar o empregado na falta, desde que praticados com habitualidade, que surta efeitos na relação de emprego. O objetivo do legislador foi censurar o vício e o desregramento de conduta que pode destruir a confiança essencial à manutenção do vínculo empregatício.

Segundo Resende, a maioria dos doutrinadores, “afirma que pode ser qualquer jogo de azar, desde que praticado no âmbito do local de trabalho ou, se praticado fora, que repercute negativamente ambiente de trabalho. Do contrário, não caberia ao empregador julgar o comportamento do empregado⁵⁴.”

Para Alice Monteiro de Barros⁵⁵, a prática de jogos de azar é semelhante ao alcoolismo influenciando negativamente na vida funcional do obreiro.

Segundo Luciano Martinez⁵⁶ para a configuração do tipo jurídico em estudo é necessário que, a prática constante de jogos de azar por parte do obreiro produza efeitos sobre o contrato de trabalho, somente assim, será permitido a rescisão do contrato por culpa do obreiro, pois, no caso de a prática de jogos de azar pelo empregado em nada sua relação empregatícia, está não servirá como justo motivo para a dispensa.

Os atos atentatórios à segurança nacional como motivo para a rescisão do contrato de trabalho por culpa do obreiro tem previsão no artigo 482, parágrafo único da CLT, o qual se considera justo motivo para a dispensa do empregado a prática, o inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional, sendo este os atos de terrorismo. Esta hipótese trata-se de um resquício do regime militar no Brasil. Dessa forma, a doutrina majoritária entende que este dispositivo não foi recepcionado pela Constituição Federal de

⁵³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao Direito do Trabalho, ed. 17^a, 1991, pág. 203.

⁵⁴ RESENDE, Ricardo, Direito do Trabalho Esquematizado, ed. 4^a, 2014, pág. 840.

⁵⁵ BARROS, Alice Monteiro, Curso de Direito do trabalho, ed. 10^a, 2016, pág. 592.

⁵⁶ MARTINEZ, Luciano, Curso de Direito do Trabalho, 2016, ed. 7^a, pág. 1144.

1988, pois, suprime o devido processo legal. Para Wagner Giglio⁵⁷ a hipótese de justa causa em estudo somente permanece no ordenamento jurídico devido a letargia dos legisladores.

Por fim, nota-se que, a figura em estudo e a falta descrita pelo legislador não tem qualquer relação com a relação empregatícia do ponto de vista técnico, como bem pontua Delgado, “é um mero produto de um triste retrocesso político, cultural e jurídico no país. De todo modo, foi o preceito extirpado da Consolidação pelo art. 76 da Lei n. 8.630/83⁵⁸”.

Além das hipóteses tipificadas no artigo 482 da CLT, a Consolidação prevê outras hipóteses em que ocorre a falta grave. Nos termos do art.158, parágrafo único, da CLT, constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho por culpa do obreiro, a não observância das normas de segurança e medicina do trabalho e o não uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa, trata-se de hipótese de indisciplina.

Configura justo motivo para o despedimento do obreiro, em caso de urgência ou de acidente na estrada de ferro, o obreiro se recusar, sem causa justificada, a executar serviço extraordinário, nos termos do parágrafo único do art. 240 da CLT. Ainda, configura motivo para rescisão do contrato de trabalho por culpa do obreiro a realização de greve sem a observância das disposições da Lei nº 7.783/89 o empregado pode ser dispensado por justa causa, dependendo dos atos que forem praticados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo o estudo da justa causa do empregado de acordo com as hipóteses previstas no artigo 482 da CLT, e seus principais institutos autorizadores da rescisão por culpa do obreiro, embasado na legislação pertinente, doutrina e da jurisprudência do Direito do Trabalho, destacando a Justa Causa do Empregado como Fundamento para a Rescisão do Contrato de Trabalho no âmbito da Justiça do Trabalho e suas principais características.

Inicialmente foi abordado um breve histórico da justa causa, desde sua primeira aparição nos contratos de locação dos serviços de colonos, código civil, até sua disciplina na Consolidação das Leis do Trabalho e seu conceito, de acordo com a legislação e doutrina, abordado ainda, os sistemas de justa causa, sendo genérico, taxativo e misto, sendo que o Direito do Trabalho brasileiro adota o sistema taxativo.

⁵⁷ GIGLIO, Wagner D., *Justa Causa*, ed. 6ª, 1996, pág. 358.

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, 2016, ed. 15ª, pág. 1340.

Após, foi analisado, o poder disciplinar atribuído ao empregador e sua abrangência, analisado ainda os principais requisitos de observância obrigatória, para caracterização ou não da justa causa, sendo analisada a tolerância da falta e seu perdão tácito, a gravidade da conduta do empregado, a proporcionalidade da penalidade imposta, a imediatidade entre a conduta e penalização, o caráter pedagógico da penalidade, entre outros, abordados.

Por fim, analisou-se as condutas disciplinadas no artigo 482 da CLT que configuram a Justa Causa do Empregado como Fundamento para a Rescisão do Contrato de Trabalho. Dessa forma, a presente pesquisa cumpriu seu objetivo, de estudar as hipóteses de justa causa previstas no artigo 482 da CLT e suas principais características e requisitos.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. 2016.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**. Acórdão 3273/2004 - Juiz Garibaldi T. P. Ferreira - Publicado no DJ/SC em 14-04-2004.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 28ª ed., 2003.

CHIARIONI, Maria Fernanda V. F. Busto, **Resumo Jurídico de Direito do Trabalho**, ed. 4ª, 2005.

COSTA, José Ribamar. **Noções de Direito do Trabalho**, ed. 7ª, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 15ª ed., 2016.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **Terminação do Contrato de Trabalho São Paulo: LTr**, 1997.

GIGLIO, Wagner, D. **Justa Causa**, 7ª ed., 1996.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Individual do Trabalho**, 2006, saraiva.

MARANHÃO, Délio. **Instituições de Direito do Trabalho**, 8º ed., 1981.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**, ed. 7ª, 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 30ª ed. 2014.

MORAES FILHO, Evaristo de. In MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**, 26ª ed., 2011.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, ed. 17ª, 1991.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Justa causa e Despedida Indireta**. Curitiba: Juruá, 1994.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**, 4ª ed. 2014.