

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**THAINÁ ALVES COUTINHO**

**A NECESSIDADE DE FUNDAMENTAÇÃO DO EMPREGADOR  
QUANDO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA: UMA ANÁLISE  
DA CONVENÇÃO Nº 158, DA OIT**

VOLTA REDONDA

2018

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A NECESSIDADE DE FUNDAMENTAÇÃO DO EMPREGADOR  
QUANDO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA: UMA ANÁLISE  
DA CONVENÇÃO Nº 158, DA OIT**

Monografia apresentada ao Curso de Direito do UniFOA como requisito à obtenção do título de bacharel em Direito.

Aluna:

Thainá Alves Coutinho

Professora Orientadora:

Ms. Suiá Fernandes de Azevedo Souza

VOLTA REDONDA

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso intitulado:

A necessidade de fundamentar do empregador quando da dispensa por justa causa: uma análise da Convenção nº 158, da OIT

Elaborado por Thainá Alves Coutinho apresentado publicamente perante a Banca Avaliadora, como parte dos requisitos para conclusão do Curso de Direito.

Aprovada em 24 de maio de 2018

Banca Avaliadora:

  
.....  
Professor Orientador - Unifoa

  
.....  
Professor Avaliador - Unifoa

  
.....  
Professor Avaliador - Unifoa

À minha família. Ao meu noivo. E à  
todas as pessoas que me auxiliaram  
e acompanharam nesta caminhada.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço imensamente a Deus por ter me sustentado até aqui, ter me injetado forças e perseverança para lutar, pois tenho certeza de que sem Ele eu nada seria.

À minha orientadora Suiá Fernandes que indicou por onde eu devia trilhar o caminho na trajetória deste trabalho, o que foi fundamental para a conclusão do mesmo.

À minha família e ao meu noivo, que sempre entendeu minhas ausências devido aos compromissos acadêmicos.

## RESUMO

A presente monografia tem por objetivo abordar a necessidade de fundamentação, por parte do empregador, quando da dispensa por justa causa, tema este omissa na CLT, mesmo após a Reforma Trabalhista, e presente na Convenção 158, da OIT, ratificado pelo Brasil em 1995 e denunciada em 20/11/1996. O tema possui relevo no atual contexto expectativa de recuperação pós crise econômica e política, motivo pelo qual leva a análise constitucionais e legais, de modo a apresentar respostas às demandas levadas ao Poder Judiciário. O poder disciplinar que permite a aplicação das sanções aos trabalhadores é questionado quanto aos seus limites. Abordando e analisando a doutrina majoritária, bem como demonstrando os mais relevantes precedentes do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo tribunal Federal, chega-se à Convenção 158 da OIT como possível fonte normativa regulamentadora dos despedimentos abusivos fundamentados por justa causa. Para a possível regularização dos casos existentes, sugere-se que os magistrados declarem, incidentalmente, a inconstitucionalidade do Decreto 2.100/96 que retirou a vigência da Convenção. Deste modo, ocorrerá também o fim de outras injustiças no âmbito da justiça do trabalho, destaca-se a dispensa coletiva.

**Palavras-chave:** dispensa por justa causa; *jus variandi*; poder disciplinar; Convenção 158 da OIT; controle de constitucionalidade.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2</b>	<b>A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: JUSTA CAUSA SOB A ÓTICA DO INSTITUTO DO JUS VARIANDI.....</b>	<b>11</b>
2.1	Das definições da extinção do contrato de trabalho.....	14
2.2	Delimitação doutrinária para a rescisão do contrato de trabalho: definição dos sistemas utilizados no ato da aplicação da lei.....	15
2.3	O instituto do jus variandi na relação empregador VS empregado: os limites constitucionais garantidores da justiça.....	18
<b>3</b>	<b>O Poder Disciplinar praticado pelo empregador e as hipóteses de justa causa.....</b>	<b>23</b>
3.1	A escala do poder disciplinar: advertência, suspensão e dispensa.....	26
3.2	Aplicação das penalidades e a dispensa por justa causa.....	32
3.3	Das infrações tipificadas na CLT e a Reforma Trabalhista.....	34
3.4	Das infrações tipificadas de acordo com o art. 482 da CLT.....	36
3.4.1	Ato de improbidade.....	36
3.4.2	Incontinência de conduta ou mau procedimento.....	37
3.4.3	Negociação habitual.....	38
3.4.4	Condenação criminal do empregado transitada em julgado.....	38
3.4.5	Desídia.....	39
3.4.6	Embriaguez habitual ou em serviço.....	40
3.4.7	Violação de segredo da empresa.....	41
3.4.8	Ato de indisciplina ou insubordinação.....	41
3.4.9	Abandono de emprego.....	42
3.4.10	Ato lesivo da honra ou da boa fama.....	44
3.4.11	Ofensa física.....	44

3.4.12 Prática constante de jogos de azar.....	45
3.4.13 Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa.....	45
3.4.14 Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa.....	46
3.5 Os cuidados na aplicação da justa causa.....	46
<b>4 ANÁLISE SOBRE A CONVENÇÃO 158 DA OIT DIANTE A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E OS EXCESSOS COMETIDOS NA APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA.....</b>	<b>48</b>
4.1 Convenção 158 da OIT: Definição e Trajetória.....	50
4.2 Discussão nos Tribunais e no Plenário sobre a Convenção 158 da OIT: ADI 1625-3 e MSC n° 59/2008.....	52
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>57</b>
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>59</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Antes do mais, há que se iniciar dizendo que este texto versa sobre o fim.

Apesar de tal assertiva parecer estranha, diante a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, vê-se questões que são analisadas pela doutrina majoritária com cautela, considerando os excessos que podem ser cometidos pela parte empregadora na relação de trabalho. O tema conta com artigo específico e rol taxativo na Consolidação das Leis do Trabalho, contudo a doutrina expõe uma falha cometida pela Legislação diante da Constituição Federal, no que tange a falta de fiscalização dos atos praticados pelo empregador. Sabendo que há instrução doutrinária para tal questão, não existe suporte normativo interno para solucionar o caso concreto, o que dificulta a inexistência da prática.

Em paralelo, fica pendente também a regulamentação para as demissões sem justa causa exigida pelo artigo 7º, I da CF/88, que está intimamente ligada com as hipóteses de demissão por justa causa, uma vez que uma norma complementar a outra.

Portanto, parte-se de um marco teórico consistente na Supremacia Constitucional e interpretação constitucional, haja vista o Neoconstitucionalismo e a constitucionalização do direito, inclusive do Direito do Trabalho Brasileiro.

Neste contexto, as alterações decorrentes da Reforma Trabalhista oriunda com a alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas, após a Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017, demonstra a proteção cada vez maior aos empregadores, donos da atividade industrial, uma vez que incluiu a alínea *m* no artigo 482 da CLT, como hipóteses para a demissão por justa causa. Com isso, vê-se a falta de normatização para a proteção dos abusos cometidos pelo empregador.

Por isso, no primeiro capítulo falar-se-á sobre o instituto do *jus variandi*, como característica do empregador, mostrando o prós e contra de tal instituto, sabendo que este permite ao empregador agir com o poder diretivo e disciplinar perante a relação de emprego.

Por isso, no capítulo seguinte discorrer-se-á sobre o poder disciplinar praticado pelo empregador e as hipóteses de justa causa. Nesse prisma, ver-se-á a

questão dos critérios genérico e taxativo adotados como classificação à demissão por justa causa, no que tange à aplicação de forma mais, ou menos, criteriosa dos incisos do artigo 482 da CLT. Neste momento, perceber-se-á a utilização do sistema taxativo no ordenamento jurídico brasileiro.

Impende destacar a supremacia Constitucional que vige no país, que será analisada de acordo com a doutrina majoritária, de modo a entender a aplicação na Carta Maior em superioridade à qualquer norma trabalhista.

No presente estudo o poder disciplinar do empregador, será conceituado, bem como suas espécies, quais sejam: advertência, suspensão, até chegar à justa causa. Dessa forma, as hipóteses de infrações que ensejarão à rescisão do contrato de trabalho por justa causa serão citadas, explicadas e exemplificadas no decorrer do capítulo.

Deve-se abordar o tema em questão diante à Reforma Trabalhista ocorrida em 2017. Nesse diapasão, foi acrescentada a alínea *m* ao artigo 482 da CLT, o que será exposto de forma a delimitar a possibilidade abrangente que o empregador detém para agir de forma arbitrária ao aplicar a referida hipótese de justa causa ao seu empregado.

Diante disso, serão analisadas as possibilidades do empregado ser injustiçado com uma aplicação equivocada demissão por justa causa, com possíveis excessos na prática do poder de direção, fundamentado no *jus variandi* do empregador.

Em consequência, tem-se os aspectos sociais e sociológicos sofridos pelo empregado ao ser vítima desse cenário infiel. Ver-se-á a forma como a ação equivocada do empregador pode afetar a vida pessoal, familiar e social deste empregado injustiçado.

Nesta senda, visando abordar como possível fonte normativa regulamentadora dos despedimentos abusivos, a Convenção 158 da OIT pode ser utilizada como mecanismo legal e constitucional para colmatar tal lacuna e fincar os arrimos normativos para o fim das demissões realizadas de forma injustas, apesar

de denunciada pelo Brasil de forma sucinta, há que se destacar a existência deste texto normativo no contexto jurídico-laboral internacional.

Por isso, no último capítulo será feita uma análise sobre a Convenção nº 158 da OIT diante das garantias constitucionais da Carta de 1988, bem como a possibilidade de interpretação de forma a limitar excessos cometidos quando da aplicação da justa causa.

Em outras palavras, tal Convenção aborda possíveis justificativas para qualquer demissão dentro da relação de trabalho, de modo a não existir mais a demissão sem justa causa do empregador, bem como regulamentar e limitar as justificativas para a demissão por justa causa do artigo 482 da CLT. Deve-se saber que tal Convenção vem regulamentar o inciso V, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, passando, assim, todas as demissões serem explicadas por uma causa. Diante disso, serão descritas as vertentes abordadas pelas diferentes obras doutrinárias, que divergem sobre o tema em relação à constitucionalidade da Convenção 158, perante o ordenamento jurídico brasileiro.

Exemplificando, será abordado, durante os capítulos do presente estudo casos concretos em forma de jurisprudências, em que o trabalhador foi gravemente prejudicado devido a aplicação arbitrária da penalidade justa causa.

Em derradeiro, o estudo propõe uma reflexão aos empregadores no que tange a aplicação da rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Além de um alerta à sociedade para que haja a conscientização dessa nova possibilidade de dar causa a uma demissão indireta.

## 2 A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: A JUSTA CAUSA SOB A ÓTICA DO INSTITUTO DO JUS VARIANDI

Vale notar que antes de adentrar no tema propriamente dito é de suma importância apresentar os conceitos básicos que servem de ponto de partida para esta análise monográfica.

Com isso, deve-se conceituar contrato de trabalho introduzindo o presente estudo e permitindo ser apresentados subtemas específicos contidos da relação de emprego, e conseqüentemente, no contrato de trabalho.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2011, p. 90), contrato de trabalho é definido da seguinte forma:

Contrato de trabalho é o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho. [...] Representa o contrato de trabalho um pacto de atividade, pois não se contrata um resultado. Deve haver prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos por aquele que obtém a referida prestação. Tais características evidenciam a existência de um acordo de vontades, caracterizando a autonomia privada das partes.

Neste contexto, o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2017, p. 574), adota outra maneira de abordar o tema, especificando os contratos de trabalho de acordo com a relação entre empregado e empregador, dessa forma, vê-se:

[...] define-se o contrato de trabalho como negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual um a pessoa natural obriga-se perante natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. Também pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.

Ambas as definições são complementares e, por isso, entende-se que o contrato de trabalho é um acordo que pode ser feito de forma verbal ou tácita, sendo escrito ou expresso, referente a prestação de serviços na relação de emprego entre trabalhador e empregador. É o meio pelo qual a maioria da população ingressa no mercado de trabalho com todos os seus direitos trabalhistas e previdenciários garantidos. Ou seja, o salário deve cumprir o mínimo nacional estipulado, os adicionais e todos os outros direitos devem ser pagos em sua proporção.

Como fundamento do exposto acima, tem-se o artigo 442 da CLT que descreve: “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Desta forma, após o contrato de trabalho firmado, em regra, este será rescindido em determinado momento, caso seja da vontade de uma ou ambas as partes contratantes.

À vista disso, têm-se três tipos de rescisão contratual. O primeiro tipo ocorre de forma unilateral, por ato do empregador, nas modalidades de dispensa sem justa causa, também chamada de dispensa desmotivada ou dispensa arbitrária, e dispensa com justa causa. Já o segundo tipo ocorre de forma unilateral por ato do empregado, denominado de pedido de demissão. Como terceiro tipo, tem-se o término do contrato de trabalho de forma bilateral, este é o distrato (MARTINS, 2013, p. 1186).

Dentre a classificação de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, há a dispensa motivada, mas sem justa causa. Esta modalidade é baseada no artigo 7º, I, da CF/88, que dispõe:

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Ademais, o ilustre doutrinador Sérgio Pinto Martins (2013, p. 1186), descreve em sua obra:

A seu lado existe, embora seja incomum no Direito brasileiro, a dispensa motivada mas sem justa causa obreira. Trata-se de modalidade de ruptura contratual decidida pelo empregador, porém com motivação tipificada e socialmente consistente, que não se esgota na simples denúncia vazia do contrato, ou seja, na dispensa arbitrária: seria seu exemplo a dispensa motivada por fatores técnicos, econômicos ou financeiros.

Perante tal definição, para o presente estudo tem especial relevância a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, nas suas modalidades com justa causa, diante o rol taxativo elencado no artigo 482 da CLT, bem como a modalidade sem justa causa, com o enfoque na Convenção 158 da OIT, que serão detalhados em capítulos próprios.

Neste diapasão, cumpre salientar que houve alteração da norma referente à rescisão do contrato de trabalho, após a Reforma Trabalhista, que ocorreu em 2017, através da lei nº 13.467/2017, também chamada de “Reforma Trabalhista”. Com ela, o *caput* do artigo 477 da CLT teve seu texto modificado, vejamos:

Antes da Lei nº 13.467, de 2017:

**Art. 477** É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

Depois da referida lei:

**Art. 477** Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Diante do exposto, vê-se que anteriormente, o referente artigo mencionava que não havia prazo para a rescisão do contrato de trabalho, além disso, assegurava ao trabalhador o direito à indenização caso o empregado não tenha dado motivo para a cessação do contrato de trabalho. Hoje, com a lei 13.467/17, o *caput* do mesmo artigo determina que o empregador deve anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador, comunicando a dispensa aos órgãos competentes e pagamento das verbas rescisórias.

Visto isso, percebe-se que o texto descrito no *caput* do artigo 477 da CLT, após a reforma de 2017, o contrato de trabalho poderá ter sua extinção, não podendo deixar de observar as exigências que são delimitadas ao longo do artigo, em seus parágrafos e incisos.

Tais exigências estão descritas de forma a orientar o procedimento a ser adotado pelo empregador. Portanto, de acordo com o artigo mencionado, o empregador deve especificar no recibo de quitação sobre a natureza e o valor das verbas pagas ao empregado, para que seja dada a quitação dessas parcelas, sendo que a forma de pagamento ao empregado deve ser em dinheiro, depósito bancário ou cheque, e apenas em dinheiro ou depósito bancário caso o empregado seja analfabeto, não podendo esse valor exceder a um mês da remuneração do

empregado e deve entregar documento que comunique a extinção contratual ao empregado, bem como os valores pagos e quitação, no prazo de dez dias a partir da rescisão do contrato.

Deve-se observar, também, qual a forma que dar-se-á a rescisão, se por meio da dispensa sem justa causa, pedido de demissão, por ato culposo do empregador (rescisão indireta), rescisão culposa recíproca, e dispensa por justa causa determinada pelo empregador. Esta última hipótese que será objeto a aprofundar-se no presente estudo.

## **2.1 Das definições da extinção do contrato de trabalho**

O término de qualquer contrato de trabalho pode se operar de forma unilateral ou bilateral, na primeira hipótese o contrato é desfeito por vontade de apenas uma das partes; já o segundo é muito discutido entre os doutrinadores é obtido por vontade de ambas as partes, sendo denominado de *distrato*.

É habitual a rescisão do contrato de trabalho obtida de forma unilateral, que pode ser por iniciativa do empregado, bem como do empregador.

Caso a iniciativa seja dada por parte do empregado, será através de um pedido de *demissão*, ou por meio da justa causa indireta. Já por parte do empregador, dar-se-á sem justa causa ou com justa causa.

A dispensa bilateral, o distrato, tem um estudo vasto dentre os doutrinadores, pois é uma modalidade que aborda questões de possíveis desvantagens ao empregado, uma vez que seu empregador tem o poder de direção dentro da empresa.

De forma a conceituar o exposto, a doutrina elaborada por Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1069), explicita:

[...] alguns doutrinadores como Orlando Gomes (2003, p. 349) Gabriel Saad (2006, p. 459), Sússekind (2002, p. 325) e Russomano (2005, p. 171-175) autorizam o distrato com transação de direitos trabalhistas. Sérgio Pinto (2001, p. 343) estranhamente só não admite a transação para os demais direitos. Ora, o décimo terceiro salário também é direito irrenunciável. Saad (2006, p. 459) explica que no caso de distrato o empregado pode transacionar sem renunciar seus direitos, apontando como exemplo a situação em que o empregador parcela o pagamento das parcelas da

resilição. Ora, no exemplo indicado não houve distrato, mas dispensa sem justa causa com posterior “renúncia” pelo empregado da penalidade prevista no art. 477, §6º, da CLT, quando “aceitou” o pagamento parcelado das parcelas da rescisão. Hugo Gueiros (1989, p. 392) defende que a “rescisão bilateral se distingue das demais por ser a única na qual os feitos são estabelecidos pelas partes, vedada a transação diminutiva ou renunciatória.

Diante disso, tem-se que a rescisão do contrato de trabalho por justa causa é obtida através de uma demissão unilateral por iniciativa do empregador, que denomina-se demissão ou dispensa.

Ver-se-á, neste mesmo capítulo, a forma descuidada que pode-se ser aplicada essa forma de rescisão, neste sentido, a aplicabilidade do instituto jurídico do *jus variandi*, que deve ser analisada pelos pensadores e aplicadores do direito, a fim de manter a dignidade do trabalhador, sem invalidar o poder diretivo de seu empregador.

Neste contexto, a CLT trabalha para o aperfeiçoamento e a manutenção da relação empregado *versus* empregador, estabelecendo direitos e deveres a serem cumpridos, para garantir o equilíbrio entre eles. Este será o objeto do presente estudo, de forma a analisar a doutrina, jurisprudência, atualizações da lei e a possível solução para o caso.

## **2.2 Delimitação doutrinária para a rescisão do contrato de trabalho: definição dos sistemas utilizados no ato da aplicação da lei**

A aplicação da lei acontece de maneiras distintas, em decorrência da divergência em sua interpretação. Sabe-se que para existir a rescisão do contrato de trabalho é necessário que haja manifestação de ambas ou uma das partes. Neste momento, temos leis, normas e a doutrina que delimita a forma com que essa rescisão irá acontecer, sempre visando a proteção às partes do processo.

Desta maneira, estudiosos do direito como Maurício Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar e Sérgio Pinto Martins, dentre outros, adotam teorias que explicam como a norma trabalhista é abordada e aplicada no dia-a-dia das partes da relação de emprego.

Neste sentido, destacam-se sistemas utilizados pelos doutrinadores do direito do trabalho, dentre eles sistemas: genérico, taxativo, para Maurício Godinho Delgado (2017, p.1348) e para alguns doutrinadores o sistema misto, como Sérgio Pinto Martins (2011, p. 377). Estes caracterizam a forma com o que o empregador, na função de seu ofício, pode agir de acordo com as normas impostas pela lei e pela justiça. Como a rescisão do contrato de trabalho pode ser imposta pelo patrão, usando-se do *jus variandi*, que será analisado nos próximos capítulos, de acordo com o permitido pela lei, de modo a não ser injusta com o trabalhador, porém, atendendo os interesses da empresa empregadora, bem como o mercado de trabalho.

Denomina-se sistema genérico aquele que não aplica-se uma norma legal que definia ou especifique quais seriam as situações em que o empregador poderia proceder à dispensa por justa causa (MARTINS, 2011, p. 377).

Já o sistema taxativo, usualmente nomeado nos livros em geral como “tipicidade legal”, é aquele que, contrariamente ao sistema anterior, todas as causas que dão origem da esta dispensa, já estão predeterminadas na lei. Ou seja, só pode haver dispensa por justa causa por prática do empregado, se esta estiver prevista na lei (DELGADO, 2017, p. 1348).

Por fim, o sistema misto é aquele que utiliza os dois conceitos mencionados acima de forma una. Isso porque, aborda a necessidade de utilizar-se o sistema taxativo nas hipóteses que estão previstas em lei, porém há casos concretos que não possuem tipificação, o que dá possibilidade da aplicação do sistema misto nesses casos específicos (MARTINS, 2011, p. 377).

Destarte, tem-se como definição a esse critério a forma de organização aos tipos jurídicos de infrações trabalhistas, de forma expressa, contida na legislação vigente.

O ilustre doutrinador Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1348), expõe:

Por tal critério, a ordem jurídica realiza previsão exaustiva e formalística das infrações, fiel ao princípio de que inexistiriam ilícitos trabalhistas além daqueles expressamente fixados em lei. Por esse critério, o Direito do trabalho incorporaria o princípio penal clássico de que não há infração sem previsão legal anterior expressa.

Já Sérgio Pinto Martins (2011, p. 377), aborda que o legislador determina exaustivamente quais as hipóteses em que se configura a justa causa. Além disso, aduz que os Tribunais Trabalhistas laboram dentro de parâmetros rígidos para a fixação da justa causa, dando maior segurança e proteção ao trabalhador.

Em contrapartida ao sistema taxativo, o sistema genérico, traz a não delimitação de forma expressa dos tipos jurídicos das infrações trabalhistas, ou seja, o ordenamento jurídico não prevê exaustivamente e formalística as formas de ilicitudes.

Para Maurício Godinho Delgado, “o Direito apenas menciona como infração trabalhista aquela conduta que, por sua natureza ou características próprias ou mesmo circunstanciais, venha a romper com a confiança essencial à preservação do vínculo empregatício” (DELGADO, 2017, p.1348). Tal concepção esta carregada da concepção de que se deve primar pela preservação do vínculo empregatício.

É possível observar que o sistema genérico tende a conduzir com maior frequência à situações de incerteza e arbitrariedade. De acordo com a prática jurídica trabalhista brasileira, esse sistema não é o mais utilizado, sendo assim o fielmente utilizado critério taxativo. (DELGADO, 2017, p. 1349).

O terceiro sistema abordado perante as análises dos doutrinadores denomina-se misto. Nota-se que tal sistema não é utilizado pela totalidade dos doutrinadores. Porém, isso não o torna menos valioso para a análise que se objetiva no presente trabalho. Este sistema aborda uma forma de junção dos sistemas taxativo e genérico.

Sergio Pinto Martins (2011, p. 378), definiu o critério:

O sistema misto compreende uma combinação entre o sistema taxativo e o genérico. A lei determina taxativamente as hipóteses de justa causa, porém, em algumas dessas hipóteses, o tipo fica bastante amplo, genérico, permitindo o enquadramento de diversas situações em certa especificação da lei.

Dessa forma, os sistemas usados no ordenamento jurídico brasileiro estão de modo a auxiliar a aplicabilidade das leis trabalhistas pelos juristas de nosso país, de modo a fundamentar e permitir que sejam aplicadas com segurança.

O sistema adotado pela maior parte da doutrina, qual seja, o taxativo, assegura a aplicação da literalidade de artigos importantíssimos, como ocorre com o artigo 482 da CLT, que trata sobre a demissão por justa causa, possui um rol taxativo que deve ser literalmente seguido. Porém, ainda sim existem casos concretos em que o trabalhador foi injustiçado com a dispensa, o que deve ser observado pelos Juízos e Tribunais para que não ocorra tipo de injustiça.

Diante o exposto, entende-se que a forma com que será aplicada determinada norma trabalhista é fundamental para que a justiça seja feita e que sejam aplicadas com equidade. Desta feita, ver-se-á possível solução para o caso com a análise da atualidade existente.

### **2.3 O instituto do *jus variandi* na relação empregador VS empregado: os limites constitucionais garantidores da justiça**

Após pesquisa em diversas doutrinas como a de Sérgio Pinto Martins, Maurício Godinho Delgado e Vólia Bomfim Cassar, bem como em sites na internet, o instituto do *jus variandi* pode ser definido pelo poder de comando do empregador, uma vez que o empregado é um trabalhador subordinado e sujeito a aplicabilidade de referido poder. Nesse sentido, o empregador tem a liberdade de alterar unilateralmente o contrato de trabalho, desde que não prejudique o trabalhador.

Encontra-se a prática do *jus variandi* no poder diretivo a ser aplicado por parte do superior, é o poder hierárquico de posse do empregador praticado no ambiente de trabalho (Rúbia Zanotelli de Alvarenga e Nathan Lino da Silva).

Excelente definição sobre a divisão dos poderes do empregador, tem-se (Antônio Carlos Amaral Leão, 2013, apud Professor da USP Octávio Bueno Magno):

O poder hierárquico, ou poder diretivo *latu sensu*, subdivide-se em poder diretivo *stricto sensu*, e em poder disciplinar. O poder diretivo consiste na faculdade de ditar ordens e instruções, o regulamentar corresponde à faculdade de legislar no âmbito da empresa, consubstanciando-se na expedição de normas genéricas, notadamente o regulamento da empresa, o poder disciplinar na faculdade de impor sanções aos trabalhadores. No âmbito do poder diretivo *stricto sensu*, inserem-se as faculdades de modular e de fiscalizar a atividade do empregado. A primeira resolve-se na adaptação das prestações de trabalho às necessidades cambiantes da empresa. A segunda traduz-se na possibilidade de verificação do serviço executado. Como diz Martin-Marchesi, o poder de direção não se

compõe apenas de funções decisórias, mas compreende também funções de controle e vigilância.

Sobre o tema tem-se a definição de Mauricio Godinho Delgado (2017, p. 1099):

O *jus variandi* é corolário do poder diretivo, concentrado no empregador no contexto da relação de emprego, configurando-se, ao mesmo tempo, como concretização desse poder diretivo (caput do art. 2º da CLT: o empregador dirige a prestação de serviços).

O poder descrito nas definições expostas evidencia que o contratante de mão de obra tem uma soberania na relação de emprego, uma vez que possui a liberdade, o poder de direção.

Esse instituto deveria ser praticado como uma exceção, uma vez que o artigo 468 da CLT requer que as alterações sejam bilaterais, vejamos o texto da lei: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento [...]”. Portanto, o instituto é oriundo da doutrina trabalhista e não da legislação trabalhista, visto que não há previsão legal expressa na CLT.

Existem casos em que o patrão usa do poder dotado do *jus variandi* e comete excessos que vão contra a justiça, como se verifica no trecho do Informativo do TST, nº 057, em que menciona:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. 1) COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL - CSN. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA DOS EMPREGADOS PARA TURNO FIXO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA FRUSTRADA. RETALIAÇÃO. É certo que a alteração do regime de turnos ininterruptos de revezamento com jornada de 8 horas, outrora fixado por negociação coletiva, para turnos fixos também de 8 horas, traduz medida mais benéfica aos empregados, sobretudo do ponto de vista da saúde desses. Sob essa perspectiva, a atitude patronal não merece repúdio e se insere efetivamente no *jus variandi* do empregador, além de não configurar a hipótese prevista no art. 468 da CLT. A presença de outros elementos factuais voltados, inclusive, ao aspecto volitivo da empregadora, como ameaças e retaliação, é que conduziu ao reconhecimento da ilicitude da medida, como corretamente apreendido pela instância anterior. Embargos conhecidos e desprovidos. 2) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. SINDICATO. SUBSTITUTO PROCESSUAL. -São devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego. - Incidência do item III da Súmula n.º 219 deste Tribunal Superior como óbice ao conhecimento do Recurso. Embargos não conhecidos. (TST - E-ED-RR: 347008420045030088 34700-84.2004.5.03.0088, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 29/08/2013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 13/09/2013)

A regularidade do *jus variandi* deve ser observada atenciosamente pelos aplicadores e pensadores do direito, uma vez que sua prática sem limites acarreta consequências graves para a vida do empregado e de sua família. Causando resultados contrários aos princípios e às normas constitucionais que protegem o trabalhador contra qualquer tipo de abuso que agrida a dignidade da pessoa humana.

Neste raciocínio, de modo a exemplificar o exposto, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou sentença e decisão de segunda instância que descaracterizaram a justa causa na demissão de um lavrador que se negou a se submeter a um novo sistema de jornada de trabalho, uma vez que tal imposição por parte da empresa prejudicaria a vida do empregado e de sua família, consoante com o artigo 468 da CLT. No caso em questão, concluiu-se pelo TST, que a determinação patronal excedeu aos limites do *jus variandi* (prerrogativa legal de o patrão alterar unilateralmente o contrato de trabalho), na medida em que acarretou prejuízo aos trabalhadores envolvidos. (TST RR: 12664620455120031, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 31/05/2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017).

Sabe-se que os limites impostos ao *jus variandi* são muito estudados pelos estudiosos do direito, bem como estão descritos na lei, ao passo que o próprio artigo 482 da CLT aborda um rol taxativo com as hipóteses de possível demissão por justa causa que devem ser seguidas pelo empregador. Tais limites são essenciais para o trabalhador, para que seja protegido da prática de qualquer ato que agrida a honra, a imagem, a privacidade, a intimidade ou qualquer direito fundamental que seja assegurado pela Constituição Federal.

Neste sentido, a pirâmide de Kelsen é adotada pelos doutrinadores de direito com o objetivo de explicar a forma com que as leis devem ser aplicadas. É um limite para a aplicação de leis, respeitando a ordem entre elas. Sabe-se que a pirâmide de Hans Kelsen explica de forma didática a hierarquia das leis, de modo a classificar os tipos de normas de acordo com sua gradativa importância. Tem-se a Constituição Federal no topo da pirâmide, após as leis complementares, leis ordinárias, medidas provisórias e leis delegadas, em seguida as resoluções (Jean de Magalhães Moreira, 2015).

Portanto, a Constituição Federal é a lei suprema que deve ser aplicada em superioridade a toda e qualquer norma. Tal premissa é baseada na doutrina de Luiz Roberto Barroso (2017, p. 338), em seu discurso sobre o princípio da supremacia da constituição, que discorre:

A Constituição é dotada de supremacia e prevalece sobre o processo político majoritário – isto é, sobre a vontade do poder constituído e sobre as leis em geral – porque fruto de uma manifestação especial da vontade popular, em uma conjuntura própria, em um momento constitucional (v. supra). [...] Como consequência o princípio da supremacia constitucional, nenhuma lei ou ato normativo – a rigor, nenhum ato jurídico – poderá substituir validamente se for incompatível com a Constituição. Para assegurar essa superioridade, a ordem jurídica conceber um conjunto de mecanismos destinados a invalidar e/ou paralisar a eficácia dos atos que contravenham a Constituição, conhecidos como controle de constitucionalidade.

Isso permite que os princípios garantidores do direito, descritos nesta Constituição, como o princípio da dignidade da pessoa humana, do valor social, da proteção, da condição mais benéfica, da norma mais favorável ao trabalhador, serão aplicados prioritariamente às leis específicas do direito material.

As definições citadas são meios de garantir a justa prática do poder diretivo do empregador a atenção aos princípios da boa fé, da dignidade da pessoa humana, bem como o da não discriminação, que estão garantidos pela Constituição Federal, como por exemplo nos artigos 5º e 7º da Lei Suprema, vejamos:

**Art. 5º** Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

Ainda há de falar-se sobre o *jus resistantiae*, como um limite para este abuso de poder. Sérgio Pinto Martins (2012, p. XX), afirma que o empregado poderá opor-se a certas modificações que lhe causem prejuízos, que forem ilegais, é o que chama-se de *jus resistantiae*, pode, neste caso, pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Destarte, o poder do *jus variandi* tem sua limitação por esses conceitos, retraindo os possíveis exageros praticados pelo empregador.

Desta forma, a necessidade de observância da aplicação do *jus variandi*, especialmente ao que se refere à rescisão do contrato de trabalho por justa causa, é de suma importância, uma vez que é facultado ao empregador o poder disciplinar e diretivo, momento em que a ação praticada pelo agente é motivada pela sua vontade dotada de subjetividade. Fato este, pode acarretar a inaplicabilidade dos princípios e normas constitucionais de forma a invalidar a justiça brasileira, o que deve inaceitável por nós, aplicadores e pensadores do direito.

Diante de todo o exposto, viu-se a importância do instituto do *jus variandi* na relação de emprego, bem como para a aplicação da demissão por justa causa. Em contrapartida, viu-se também, os pontos perigosos para a o ambiente de trabalho com as consequências da prática abusiva desse poder. Desta maneira, ver-se-á, no próximo capítulo, o poder disciplinar e suas vertentes, dentro da relação de emprego, sendo analisado os “prós” e “contras” deste instituto para a dispensa por justa causa praticada pelo empregador.

### 3 O PODER DISCIPLINAR PRATICADO PELO EMPREGADOR E AS HIPÓTESES DE JUSTA CAUSA

A relação de emprego contém atos praticados pelo empregador, bem como pelo empregado, durante a jornada de trabalho, sendo de suma importância analisar os aspectos gerais da CLT para entender a *ratio* da inovação promovida no tema “justa causa” com a Reforma Trabalhista.

Cumprido salientar a conexão existente entre o poder disciplinar e a justa causa. Neste diapasão, tem-se a relação abordada pelo doutrinador e Juiz do Trabalho, Gustavo Cisneiro (2016, p. 01):

Apesar de o Direito do Trabalho historicamente ter surgido para proteger a parte mais fraca (hipossuficiente) da relação jurídica (relação de emprego), **ele também consagra, em menor proporção, direitos do empregador, o qual, por exemplo, pode demitir por justa causa o empregado que cometer falta grave, como define o art. 482 da CLT, já que detém o poder diretivo, do qual derivam os poderes de fiscalização e disciplinar.** O aviso-prévio, previsto no art. 487 da CLT, é outro bom exemplo de direito patronal, quando a rescisão decorrer de pedido de dispensa do obreiro. A indenização prevista no art. 480 da CLT também consagra um típico direito do empregador (grifo nosso).

Diante disso, tem-se que o poder disciplinar é decorrente do poder de direção do empregador, que é reconhecido pela ordem jurídica. Tal poder de direção revela a subordinação do empregado perante o empregador, sendo a subordinação é elemento essencial para a existência do contrato de emprego. Este materializa-se com a prática do poder disciplinar que será abordado adiante.

Neste sentido, o tema do poder disciplinar é intensamente discutido, uma vez que há uma divergência quanto as teorias que fundamentam tal questão. Esta definição é primordial para a fundamentação da aplicação da justa causa sobre o empregador, visto que é o poder de direção, na vertente do poder disciplinar, que permite que tal atitude seja tomada pelo empregador.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2013, p. 670), poder disciplinar significa o seguinte:

[...] é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.

Já na concepção de Vólia Bonfim Cassar, o poder disciplinar é decorrente do *jus variandi* do empregador, instituto que o permite determinar as condições em que o trabalho vai se desenvolver. Com isso, a doutrinadora afirma em sua obra *Direito do Trabalho* (2015, p.1059):

Daí surge o direito do empregador de fiscalizar (controle) o correto cumprimento dos afazeres do empregado e o direito de puni-lo (disciplinar), nos casos de descumprimento de seus deveres, aplicando-lhe as penas permitidas por lei – advertências, suspensão e justa causa. O poder disciplinar decorre, pois, do poder de comando inerente das posições que se encontram empregador num patamar e o empregado em outro abaixo – hierarquia.

Diante disso, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 776), aponta uma questão que é fundamental mencionar: “[...] No contexto desse debate adicional, surgiram posições doutrinárias radicalmente polares a respeito do poder disciplinar [...]”. Neste momento, o autor menciona sobre as concepções teóricas estudadas para explicar a aplicação do poder disciplinar, quais sejam: teoria *negativista* e teoria *autonomista*, e no meio desta duas, a teoria *intermediária*.

Neste sentido, o autor aborda em sua obra que, diante à posição negativista, não haveria como haver validade legal a um poder disciplinar dentre a relação de emprego, isso porque o poder de punir constituiria prerrogativa estatal (LAMARCA, 1983, apud GODINHO, 2017, p. 777). Afirma o autor que, embora possa parecer, em primeiro momento, democrática, distancia-se desse conceito, uma vez que sua prática traz uma noção de gestão estatal absoluta praticada nas relações geradas na sociedade civil. Já na posição autonomista, seria possível criar-se um ramo próprio do Direito, uma vez que adota o poder disciplinar com uma série de institutos e particularidades. Por fim, a vertente intermediária adota o poder disciplinar um segmento lícito reconhecido pelo Direito, porém, sem deixar de seguir às regras, princípios e institutos do Direito do Trabalho, o que se sobrepõe à sua autonomia (DELGADO, 2017, p. 778).

Contudo, na verdade, o poder disciplinar está apenas ligado à aplicação da averiguação das causas causadoras da demissão por justa causa elencadas no roldo artigo 482 da CLT, bem como na aplicação do artigo 474 da CLT (DELGADO, 2017, p. 777).

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

**Art. 474** A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

Em contrapartida, Sérgio Pinto Martins aborda em sua doutrina (2013, p. 230), quatro teorias que fundamentam o poder disciplinar, uma delas de acordo com o doutrinador Maurício Godinho Delgado, qual seja a teoria negativista, esclarecendo que não deve ser prática do empregador a punição de seu empregado, pois esse direito é do Estado, uma vez que possui o direito privativo do *ius puniendi*. Contudo, o autor explicita que o Estado não detém todo o poder, visto que o poder disciplinar é inferior ao poder do Estado, desta forma, o empregador pode estabelecer sanções para manter a ordem e disciplina na empresa.

Além da negativista, o autor menciona também sobre as teorias civilista, penalista e administrativa. Na teoria civilista ou contratualista estabelece que as sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis, como se fossem cláusulas penais. Deste modo, o objeto da sanção disciplinar é impor ordem e disciplina no ambiente de trabalho (MARTINS, 2013).

De outro lado, a teoria penalista, o autor informa que as penas tem o mesmo objetivo, o de assegurar a ordem na sociedade. A diferença seria que a pena prevista no Código Penal visa assegurar a repressão em relação a todo indivíduo que cometer um crime, enquanto a pena disciplinar está adstrita apenas aos empregados e no âmbito da empresa. O entendimento do autor sobre a teoria administrativa define que o poder disciplinar decorre do poder de direção, de o empregador administrar a empresa de maneira que ela venha a funcionar adequadamente (MARTINS, 2013).

Nesse contexto, deve-se analisar as correntes doutrinárias acerca da prática do poder disciplinar entre empregador e empregado. Visto isso, o doutrinador Luciano Martinez (2016, p. 264), aborda em sua obra a posição divergente sobre a necessidade do poder disciplinar na relação de emprego, vejamos:

Não é pacífica a posição doutrinária acerca dos fundamentos do poder disciplinar. Há quem, por exemplo, Antônio Lamarca, defenda a inviabilidade de um poder efetivamente disciplinar no contexto da relação de emprego, sob o argumento de que o poder de punir constituiria prerrogativa estatal. No extremo oposto há Luiz José de Mesquita, que sustenta a

existência de uma variável do direito do trabalho que se poderia intitular direito disciplinar do trabalho. Sua tese reside na teoria institucionalista, segundo a qual a empresa seria uma idéiaação, apartada da vontade subjetiva de alguém singularmente considerado. O empregado estaria, então, submetido a uma situação fundamentalmente estatutária hierarquizada, merecedor de estudo autônomo. Com uma visão intermediária destaca-se Octávio Bueno Magano, para quem é válida a existência do poder disciplinar, o qual, entretanto, não tem amplitude capaz de conferir autonomia para o fenômeno.

Diante disso, para reafirmar a necessidade do poder disciplinar na relação de emprego, vê-se a passagem a seguir (DELGADO, 2013, p. 692):

Não é, pois, em si, um fenômeno ilegal. Na verdade, o chamado poder disciplinar esta estruturalmente vinculado ao processo de aferição concretas de figuras faltosas tipificadas, como as infrações graves do art. 482, CLT; está vinculada à aplicação concreta de certas penalidades legalmente previstas, como a suspensão contratual punitiva inferior a trinta dias (art. 474 da CLT). Além de tudo é um fenômeno sócio jurídico objeto de amplo e reiterado reconhecimento jurisprudencial – conforme nitidamente percebido no exame das decisões judiciais no país.

Impende dizer que vê-se uma preocupação de proteger o trabalhador diante do cenário em que vive dentro na empresa. Afirma-se tal premissa, de acordo com o ilustre doutrinador Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p. 69), que afirma em sua obra que o poder disciplinar abrange ao empregador uma posição de superioridade que desiguala os pólos da relação, tendo assim que existir a proteção do empregador por meios estabelecidos no Direito do Trabalho.

Diante disso, percebe-se que a doutrina majoritária nega a concepção negativista como uma teoria do poder disciplinar, tornando-se tal poder necessário na relação do emprego como uma forma de organizador da atividade empresarial. Além disso, a doutrina majoritária afirma em sua tese que é necessário a existência de tal poder para a ordem dentro do ambiente de trabalho.

### **3.1 A escala do poder disciplinar: advertência, suspensão e dispensa**

Deve-se analisar as formas com que o poder disciplinar é abordado no dia-a-dia de empregado e empregador, para que seja entendido, na prática, como os possíveis abusos são cometidos pelo patrão. Diante disso, ver-se-á de que forma a legislação trabalhista pode regularizar a situação, de modo a proteger o trabalhador, porém, permitir a prática do poder de direção pelo empregador.

Dentre as ações oriundas do poder disciplinar, o empregado poderá ser punido, em ordem de gravidade, por advertência, suspensão, podendo acarretar na dispensa (MARTINEZ, 2016). A sanção aplicada ao trabalhador será compatível com a falta cometida por ele, com os limites do poder exercido e com as restrições universalmente admitidas.

Impende dizer que existia uma sanção que não se aplicava aos empregados celetistas (art. 462 da CLT), aplicando-se tão somente aos jogadores de futebol, qual seja a *multa punitiva*. Todavia, em 2011, esta multa foi excluída do ordenamento brasileiro, por meio da lei 12.395, em seu art. 28 que não mais se referiu a cláusula penal concernente ao simples descumprimento do contrato (DELGADO, 2017, p. 782).

O ordenamento jurídico brasileiro garante que as penalidades podem ser aplicadas diretamente do empregador ao empregado, respeitando as possíveis peculiaridades existentes por regulamento empresarial, como por exemplo a comissão de inquérito para dispensa por justa causa, isso graças a Súmula 77 do TST que descreve: "PUNIÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar".

Neste sentido, os Nobres Julgadores do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região acordaram:

WMS SUPERMERCADOS. PROGRAMA DE ORIENTAÇÃO PARA MELHORIA. NULIDADE DA DISPENSA. A dispensa do autor não ocorreu em conformidade com o que era previsto no "Programa de Orientação para Melhoria" adotado pela ré, e não obstante ausente previsão à garantia do emprego no regulamento interno da ré, é nula a rescisão contratual efetuada pela reclamada, em razão da não observância ao procedimento previsto em sua Política de Orientação para Melhoria na extinção do contrato de trabalho. Nesse sentido a Súmula no 77 do C. TST (SUMULA No 77 . PUNIÇÃO - Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.). Nula a dispensa, faz jus o reclamante ao retorno ao status quo, como se não tivesse havido dispensa. Recurso Ordinário do autor ao qual se deu provimento neste particular. (TRT-9 - RO: 34221201265209002 PR 34221-2012-652-09-00-2, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR, Data de Julgamento: 16/07/2015, 5A. TURMA, Data de Publicação: DEJT em 31-07-2015)

Cumprido salientar que não é necessário que haja a gradação das punições do empregado, uma vez que ele pode ser dispensado diretamente, sem antes ser

advertido ou suspenso, desde que a falta por ele cometida seja realmente grave. Aconselha-se que na primeira falta o empregado seja advertido verbalmente, na segunda, advertido por escrito, na terceira, fosse suspenso e na quarta falta, fosse demitido. Impende dizer que o empregado só estará obrigado a primeiro advertir e depois suspender, se houver uma norma coletiva ou previsão do regulamento interno da empresa (MARTINS, 2013, p. 231).

No que tange as penalidades em espécies, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 783), menciona sobre a advertência, que também chama de admoestação, é a sanção mais leve, podendo ser verbal ou escrita. Afirma que o fato de a advertência não estar tipificada em texto legal não a torna irregular, pelo contrário, é fundamental para a aplicação de sanções no contexto empregatício.

Na concepção de Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 1062), esta forma de punição do empregador é definida da seguinte maneira:

Advertência, admoestação, censura ou repreensão pode ser oral ou escrita e visa punir faltas leves e reprimir que aconteçam novamente. A lei não prevê expressamente. Nem precisaria, pois é ínsita do poder disciplinar. Quando for escrita, o empregado deverá assinar o instrumento de ciência da punição, que apenas serve como prova do seu comportamento. Se houver recusa, o empregador terá que se utilizar de testemunhas presenciais para comprovarem não só que o empregado foi repreendido, mas também que se recusou a assinar a comunicação ou, para evitar alegação de dano moral, comunicá-lo, por telegrama com cópia de teor e de recebimento, o motivo pelo qual foi advertido. Há quem (Lamarca)defenda que a censura ou advertência não se caracteriza em penalidade e sim mera notificação ou comunicação de punição futura.

No ponto, apesar de serem definidas as formas de punição ao empregador que comete algum ato ilícito dentro do ambiente de trabalho, o Judiciário poderá interferir de forma a regularizar essa prática. Vê-se tal definição pelas palavras de Luciano Martinez (2016, p. 264):

Perceba-se que, em rigor, o Judiciário não deve adequar uma penalidade ao nível que considerar justo, haja vista o respeito ao direito de o empregador dosar a pena aplicável em caso de transgressão de seu contratado. Entretanto, como todo direito é potencialmente suscetível de abuso, a Justiça pode, obviamente, redimensionar a penalidade quando identificar que o patrão atuou de modo desproporcional.

Entretanto, o referido autor (MARTINEZ, 2016, p. 265), afirma que a intervenção do Judiciário não deve ser priorizada, dando autonomia ao empregador, porém, protegendo o empregado, vejamos:

É bom deixar claro que a interferência do Judiciário na dosimetria da pena aplicada pelo empregador não é recomendável. Isso deve ser realizado unicamente em situações extremas e claramente abusivas, preservando-se, na medida do que seja possível, a autoridade patronal. A atuação do Judiciário não está, porém, submetida a nenhuma régua. Não há dispositivo legal que especificamente discipline essa atuação judicial, simplesmente porque proporcionalidade e razoabilidade são princípios, e não regras.

De outro lado, ver-se-á outra forma mais grave de punição ao empregado infrator: a suspensão disciplinar. Esta será plausível quando houver proporcionalidade entre a falta e a punição. Diante disso, tem-se o artigo 474 da CLT que menciona: “A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho” (NETO e CAVACANTE, 2015, p. 771).

Como pena mais grave dentre as sanções aplicáveis no ordenamento jurídico, adota-se a dispensa por justa causa. Nesta sabe-se que será aplicada quando o empregado cometer falta muito grave, descumprir de forma grosseira o contrato, ou nos casos em que a lei autorizar (BOMFIM, 2015, p. 1063).

Neste momento, o empregador exerce seu poder disciplinar ao aplicar a rescisão por justa causa sob o empregador, uma vez que o mesmo cometeu ato faltoso na relação de trabalho. Desta forma, o empregado terá direito a receber alguns valores referentes à rescisão do contrato, quais sejam: férias vencidas com o 1/3; décimo terceiro salário vencido; e saldo salarial referente aos dias trabalhados (GARCIA, 2017, p. 383).

Dentre as doutrinas mais estudadas no Direito sabe-se que algumas delas diferenciam justa causa de falta grave. Diante desses estudos percebe-se que neles, alguns doutrinadores como Délio Maranhão, Sérgio Pinto Martins, Arnaldo Süssekind, veem a justa causa praticada por qualquer empregado, gerando a dispensa, em contrapartida, a falta grave é praticada apenas pelo empregado estável. Já para outra parte da doutrina, acreditam que a falta grave é a justa causa de forma mais intensa, e por isso só aplicada aos empregados estáveis (BOMFIM, 2015, p. 1063).

Ademais, vê-se as expressões justa causa e falta grave diferenciadas pelos motivos diferentes que cada uma destas são geradas. Majoritariamente, a divergência é explicada pela doutrina, a corrente minoritária explica as expressões

como sendo sinônimas. Entende-se que justa causa é aplicada ao empregado não estável que agiu com dolo ou culpa gerando a rescisão de seu contrato de trabalho. De outro lado, a falta grave é aplicada nas faltas cometidas pelos empregados estáveis que tenha cometido ato faltoso gravíssimo, decorrendo o fim da relação de emprego (MOURA, 2016, p.303).

Consoante abordado na obra do Juiz do Trabalho Marcelo Moura (2016, p. 303), a justa causa é aplicada sem a necessidade de propositura de um procedimento especial. Ocorre de modo diferente na aplicação da falta grave aos trabalhadores estáveis e aos dirigentes sindicais, de acordo com o artigo 853 da CLT, descreve a obrigatoriedade da instauração de inquérito judicial para apuração dos fatos e, após, a rescisão do contrato de trabalho.

**Art. 853** Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2013, p. 698), vê-se:

A mais grave das penas aplicáveis ao obreiro é a dispensa por justa causa. Enfocada por diversos preceitos celetistas, a penalidade conduz à extinção do contrato sob ônus do trabalhador faltoso. Com isso, a pena não somente autoriza o descumprimento do princípio trabalhista geral da continuidade da relação de emprego, como extingue o pacto, negando ao trabalhador quaisquer das verbas rescisórias previstas em outras modalidades de rompimento de contrato. De par com tudo, lança ainda uma mácula na vida profissional do trabalhador (embora tal mácula não possa ser referida nas anotações da CTPS obreira).

Diante disso, entende-se que, embora haja tal distinção, não há preocupação da aplicação de tal divergência nos casos concretos, uma vez que sua existência não evita os excessos em relação à aplicação da justa causa aos empregados sem a estabilidade de emprego. Apenas, reafirma o fato de que alguns trabalhadores (estáveis e dirigentes sindicais) possuem a vantagem do procedimento judicial antes que sejam demitidos por justa causa.

Ocorre que, diante da falta de uma imposição legal para um “freio” na conduta do empregador, a doutrina e jurisprudência construíram ao longo dos estudos características que devem adotar o empregador para este ato. Vê-se tais características nas palavras de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2011, p. 74), vejamos:

Assim, através da construção doutrinária e jurisprudencial, vão se firmando as seguintes regras:

- a) a perempção das faltas antigas;
- b) a relação de causalidade entre a falta e a sanção;
- c) a relação direta entre a falta e o ambiente de trabalho;
- d) a proibição da despedida injuriosa;
- e) a gravidade da justa causa;
- f) a vedação de punir com o retrocesso;
- g) a proscricção das multas como forma de sanção;
- h) a imodificabilidade ou insubstituibilidade da falta;
- i) a proporcionalidade entre a falta e a sanção;
- j) a proibição de dosagem da pena pelo juiz.

As regras citadas vem sendo aplicadas de forma a delimitar como e quando o empregador poderá agir, evitando os excessos cometidos por eles, sem retirar sua autonomia e o poder de direção que vê-se necessário no ambiente de trabalho.

Após tal definição, bem como de todo exposto, pode-se afirmar o quão é danosa a rescisão do contrato de trabalho por justa causa se aplicada sem consciência, e por este motivo, sua aplicabilidade deve ser acompanhada de perto, mesmo com a existência da construção doutrinária, jurisprudencial e do rol taxativo do artigo 482 da CLT. Além disso, é fácil notar a importância da observação da prática do poder disciplinar pelo empregador sobre o empregado, uma vez que pode existir exageros na função do empregador e podem ser cruciais à vida do empregado.

Nota-se a grande atenção dada ao tema abordado pelos doutrinadores, visto o número de demandas que geram a falta de observância da aplicação correta do poder disciplinar na rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador. Desta forma, destaca-se o julgado a seguir:

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DO PRINCÍPIO DA IMEDIATIDADE. CONVERSÃO DA DISPENSA POR JUSTA CAUSA EM DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS. Não tendo a Reclamada observado o princípio da imediatidade, tem-se como indevida a dispensa por justa causa do obreiro. A conversão da dispensa motivada em dispensa sem justa causa é medida que se impõe. CERTIFICO e dou fé que a Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão ordinária hoje realizada, com a presença dos Excelentíssimos Desembargadores Federais do Trabalho ELVECIO MOURA DOS SANTOS (Presidente) e ELZA CÂNDIDA DA SILVEIRA e do Excelentíssimo Juiz convocado PAULO CANAGÉ DE FREITAS ANDRADE, bem como da Excelentíssima Procuradora IARA TEIXEIRA RIOS, representando o d. Ministério Público Regional do Trabalho, decidiu, por unanimidade, conhecer de ambos os recursos, dar parcial provimento ao do Reclamante e negar provimento ao da Reclamada, tudo nos termos do voto do Relator. (TRT-18 1701201112118008 GO

01701-2011-121-18-00-8, Relator: ELVECIO MOURA DOS SANTOS, Data de Publicação: DEJT N° 876/2011, pág.137).

Com a análise de todo o exposto, pensa-se que a prática do poder disciplinar pelo empregador é necessária na relação de emprego, uma vez que deve ter em mãos a possibilidade de atuar de modo a fiscalizar, organizar e manter em perfeita ordem o ambiente de trabalho, nos casos em que for necessário. Contudo, percebe-se que este poder diretivo do empregador deve ser acompanhado de perto pelo Judiciário, devido a grande autonomia em punir que tal posição sugestiona ao empregador, podendo gerar injustiças ao empregado.

### **3.2 Aplicação das penalidades e a dispensa por justa causa**

De acordo com o exposto durante o presente trabalho, sabe-se que a existência do poder disciplinar é necessária para a ordem no ambiente de trabalho. Com ele é possível a aplicação de penalidades em forma de sanções do empregador sobre o empregado. Dessa forma, deve-se analisar a forma da aplicação dessas penalidades e os requisitos que deverão ser seguidos, para que haja justiça.

Diante disso, vê-se que a legislação ordinária não prevê qualquer procedimento especial para aferição de faltas e aplicação de penas no contexto da relação de emprego. Exceto nos casos dos trabalhadores estáveis ou com garantia de emprego sindical. Somente nestes casos, para eles serem punidos com a justa causa, é essencial que exista a propositura de ação de inquérito judicial, sendo quesito para a validade da dispensa (MARTINS, 2013, p. 377).

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 782), afirma ter outra forma de intervenção do legislativo, além da garantia de emprego sindical, qual seja a descrita no artigo 659, IX, da CLT. Nesses casos deve-se haver a instauração de ação de inquérito judicial para a validade da ruptura do contrato de trabalho pelo empregador com a justificativa de uma das causas da justa causa.

**Art. 659** Competem privativamente aos Presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições:

**IX** conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem a tornar sem efeito transferência disciplinada pelos parágrafos do artigo 469 desta Consolidação.

**Art. 469** Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio

Vê-se que os limites impostos apenas nos casos descritos acima não é o suficiente para que impunidades ao empregador aconteçam.

Neste sentido, o posicionamento de parte dos doutrinadores apontam para o problema existente concernente a falta da posição legal quanto a aplicação das penalidades. Vê-se isso nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 786):

O Direito do Trabalho brasileiro encontra-se, efetivamente, ainda em fase semiprimitiva no tocante ao exercício do poder disciplinar. Não prevê a legislação ordinária qualquer procedimento especial para aferição de faltas e aplicação de penas no contexto intraempresarial (executada a situação do estável, conforme mencionado). Muito menos prevê mecanismos de coparticipação (e corresponsabilização) no instante de aplicação de penalidades no âmbito empregatício. Pelo padrão normativo atual, o empregador avalia, unilateralmente, a conduta obreira e atribui a pena ao trabalhador, sem necessidade de observância de um mínimo procedimento que assegure a defesa do apenado e sem necessidade de consulta a um órgão coletivo obreiro interno à empresa (que, na verdade, raramente existe no cotidiano empresarial do país).

Desta feita, percebe-se que há a necessidade de regulamentação na fiscalização das decisões do empregador, sem que retire de suas mãos o poder que lhe é permitido, pois também é necessário para a organização da relação de emprego. Mesmo sabendo da construção doutrinária que impõe regras a serem seguidas pelo trabalhador como “freio” ao seu poder disciplinar, sabe-se que não há um meio coercitivo de impo-las a eles, o que abre portas para que os excessos ocorra.

Cumprir destacar que a legislação trabalhista permite que o empregador tome atitudes de modo a controlar a relação de emprego, como vê-se o instituto do *jus variandi*, a prática do poder de direção, bem como o poder disciplinar, porém sabe-se que estes devem ter limites.

Impende dizer que antes da reforma trabalhista havia a proteção em excesso ao trabalhador, uma vez que a relação de trabalho é dotada de

subordinação além da condição economicamente e hierarquicamente superior do empregador sobre o empregado.

Contudo, com o decorrer das décadas, o trabalhador foi se aproveitando desta proteção advinda dos princípios constitucionais e das normas trabalhistas, com isso adotando práticas desonestas e exageradas que prejudicava financeiramente e moralmente seu empregador. Vê-se tal prática, por exemplo, quando o empregado ingressava com uma ação trabalhista dotada de pedidos exorbitantes que não fazia jus, como nos casos em que tinha como pedido adicionais de periculosidade que já eram pagos, conforme os recibos de salários apresentados os autos durante a lide.

Práticas como a mencionada acima se tornaram cada vez mais rotineiras durante o tempo, desestabilizando a relação empregado X empregador. Diante disso, a Reforma Trabalhista tem um caráter de igualar as partes, uma vez que o trabalhador que era primordialmente protegido, hoje é tratado com mais igualdade perante seu empregador.

Porém, no que tange a dispensa por justa causa a situação não é a mesma, uma vez que antes da Reforma havia uma disparidade entre empregado e empregador decorrente do poder disciplinar do empregador que o permite aplicar as penalidades sem nenhuma fiscalização. Sabe-se que as normas do ordenamento jurídico estão a disposição da população para que o direito seja válido e a justiça seja feita, por isso, a Reforma Trabalhista tem esse condão de igualar as forças entre empregado e empregador.

No entanto, vê-se que tal Reforma não se atentou ao detalhe da aplicação das penalidades, conseqüentemente da aplicação da dispensa por justa causa, não legalizando essa aplicação.

### **3.3 Das infrações tipificadas na CLT e a Reforma Trabalhista**

A legislação trabalhista, ao ser redigida, foi dotada de cautela para que fosse protegido o lado mais fraco da relação de trabalho, evitando que houvesse injustiças e qualquer forma de irregularidade na conduta do empregador de frente ao empregado.

À vista disso, visando coibir o abuso de direito por parte do empregador, a CLT houve por bem elencar as hipóteses específicas para a rescisão do contrato de trabalho. Deste modo, foram tipificadas as possibilidades de rescisão por justa causa que poderão ser alegadas pelo empregador, gerada pela conduta do empregado, que são abordadas no artigo 482, que assim preveem:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

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

As hipóteses elencadas no artigo 482 da CLT serão conceituadas e exemplificadas no próximo tópico deste estudo, de modo a demonstrar os possíveis excessos na aplicação desta punição ao trabalhador, decorrentes da inobservância dos limites ao poder disciplinar oriundo do *jus variandi*, que podem ocorrer na relação de trabalho.

Impende dizer que no dia 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a Reforma da CLT, através da lei ordinária nº 13.467, que trouxe mudanças para o ordenamento trabalhista brasileiro, causando críticas e indagações em determinados artigos da reforma.

E para dar completude ao trabalho, faz-se necessário entender o significado de cada alínea, para então analisar a novidade da alínea *m* do art. 482 da CLT, ampliando a possibilidade de rescisão por parte do empregador, sem nenhuma contrapartida.

### **3.4 Das infrações tipificadas de acordo com o art. 482 da CLT**

As tipificações da conduta do empregador que gera a rescisão por justa causa estão elencadas nos incisos do artigo 482 da CLT. Estes serão abordados a seguir, de acordo com a legislação trabalhista, bem como com a doutrina majoritária que estuda o tema.

#### **3.4.1 Ato de improbidade**

A primeira alínea do art. 482 da Consolidação prevê o ato de improbidade praticado pelo empregado. Tal conduta do empregado prevê a ação de agir de modo desonesto de como com que a consequência seja o prejuízo ao empregador (MOURA, 2016, p. 308).

Perante a definição do doutrinador Sérgio Pinto Martins (2011, p. 382), aborda-se:

Provém a palavra improbidade do Latim *improbitas*, que significa má qualidade, imoralidade, malícia. A improbidade revela mau caráter, perversidade, maldade, desonestidade; ímproba é uma pessoa que não é honrada. O ato ensejador da falta grave pode ocorrer com furto, roubo, apropriação indébita de materiais da empresa, a falsificação de documentos para obtenção de horas extras não prestadas, a apropriação indébita de importância da empresa, o empregado justificar suas faltas com atestados médicos falsos etc. Não há necessidade de ser feito boletim de ocorrência para a caracterização da falta, que, inclusive, independe do valor da coisa subtraída.

Doutrinadores que abordam o assunto, dentre eles, Maurício Godinho Delgado (2002, p. 1168) e Orlando Gomes (2003, p. 370), abordam uma visão

objetiva do ato de improbidade, que afirma como atos praticados contra o patrimônio da empresa ou de terceiros.

Por exemplo, o recebimento de vantagem ou comissão indevida para beneficiar terceiro, que não o empregador (TST, AIRR - 953-03.2015.5.12.0026, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 21/03/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018), ou mesmo o uso do caixa registrador da empresa para promover compras sem registro oficial (TST, RR - 304-39.2011.5.19.0008 , Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 21/03/2018, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018).

Deste modo, vê-se que por violar diretamente o interesse e a confiança do empregador, a Consolidação permite a dispensa do empregado faltoso, por justa causa.

### **3.4.2 Incontinência de conduta ou mau procedimento**

A alínea *b* do artigo 482 da CLT aborda duas formas de conduta que o empregado estará sujeito a demissão por justa causa, são elas: incontinência da conduta e o mau procedimento.

Dessa forma, a incontinência de conduta refere-se ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual. São obscenidades, a libertinagem, a pornografia (MARTINS, 2011, p. 382).

No mesmo inciso, encontra-se o mau procedimento na conduta definida por Marcelo Moura (2016, p. 310, apud, Valentim Carrion), tal conduta serve a qualquer ato gravíssimo do empregado que impossibilite a persistência da relação de trabalho. Neste sentido, afirma-se o ato que não observar a boa-fé na prática de seu ofício de emprego, é o mau procedimento que pode ser entendido como uma conduta irregular, faltosa e grave do empregado.

Por exemplo, o empregado de embarcação que participe de venda clandestina de combustível (TST, RR - 262-71.2013.5.08.0122 , Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 14/03/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018).

Diante a definição dessa forma de tipificação, conclui-se que só utiliza-se o mau procedimento como tipo de justificativa para a justa causa nos casos em que não pode-se enquadrar a conduta em nenhuma outra hipótese de tipificação. Em concordância, expõe a doutrina de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 390): “Por isso, o mau procedimento acaba sendo utilizado de forma subsidiária, ou seja, na ausência de figura mais específica para o ato faltoso e grave praticado pelo empregado, autorizando a dispensa com justa causa.”

### **3.4.3 Negociação habitual**

A conduta dotada desta falta está descrita na alínea “c” do artigo 482 da CLT. Tem-se como definição por Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 1.261): “a negociação habitual do empregado, por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência ou for prejudicial ao serviço, também é justa causa”.

A título de exemplo dos Tribunais, ensejaria justa causa o ato de concorrência com a própria empresa empregadora (TST, ED-RR - 46-74.2010.5.04.0010, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 28/02/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/03/2018) ou mesmo participação em negócios de interesses contrários ao empregador (TRT-10, ROPS 73200201710009 DF 00073-2002-017-10-00-9, J. 21/06/2002).

Assim, constata-se que deve-se provar a negociação por parte do empregado para que haja essa forma de tipificação.

### **3.4.4 Condenação criminal do empregado transitada em julgado**

Nesta forma de conduta tem-se a necessidade de haver conduta criminosa do empregado. Vejamos a definição por Gustavo Cisneiros (2016, p. 115):

Se o empregado for condenado criminalmente e a sentença transitar em julgado, haverá justa causa para sua demissão, salvo se a pena for suspensa ou não for incompatível com a continuidade do trabalho. A condenação, para justificar a demissão, deve tornar inconciliável a continuidade do serviço. Se o empregado, por exemplo, for condenado a fornecer cestas básicas (pena alternativa), não há que se pensar em justa causa.

De acordo com a tipificação exposta, é julgado de nossos Tribunais:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. Comprovada a condenação criminal do reclamante, transitada em julgado, sem suspensão da execução da pena, em regime fechado, o que levou à rescisão de seu contrato de trabalho por justa causa, com base no art. 482, "d", da CLT. Não há violação dos artigos 5º, V, X e LV, da CF e 46 e 57, VIII, da Lei nº 8.213/91. Arestos inservíveis ao confronto, nos termos da alínea "a" do art. 896 da CLT e das Súmulas 296 e 337, I, "a", do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST 8º turma. Agravo de Instrumento. Recurso de Revista Nº 496-45.2016.5.21.0006. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017).

Diante o exposto, tem-se a tipificação no direito do trabalho que relaciona-se ao direito penal, devido a necessidade da existência de um crime com decisão transitada em julgado.

### **3.4.5 Desídia**

A palavra “desídia” se refere a falta de atenção, negligência, desinteresse, desleixo. Com isso, na relação de emprego, essas condutas praticadas pelo empregado, é tido como motivo para que o empregador possa dispensá-lo por justa causa (MARTINS, 2011, p. 384).

Para que haja a desídia, a qual está descrita na alínea “e” do artigo estudado, a ocorrência dessa conduta deve ter a reiteração de pequenas faltas, que em conjunto, geram o comportamento desidioso do empregado, permitindo a prática da demissão por justa causa pelo empregador (MARTINS, 2011, p. 384).

Em divergência com a ideia anterior, é possível, em casos excepcionais, que haja a desídia sem que haja a repetição dos atos. Diante disso, Vólia Bomfim Cassar (2011, p. 1133) afirma:

Excepcionalmente a desídia pode ocorrer por único ato. Pode acontecer de um médico, empregado de uma clínica médica, esquecer uma tesoura na barriga do paciente, por exemplo. De um motorista de ônibus ser imprudente e por conta do excesso de velocidade causar um grave acidente. Estes fatos analisados isoladamente, sem faltas anteriores, têm gravidade suficiente para justificar a aplicação da justa causa por desídia.

Desta feita, a tipificação é corriqueira, já que são pequenas faltas que o trabalhador costuma cometer, porém o empregador não pode deixar de observar a necessidade da reiteração das falhas, ou seja, não basta que o trabalhador tenha falhado apenas uma vez para caracterizar a justa causa, do contrário, a conduta deverá ocorrer de forma reiterada.

### 3.4.6 Embriaguez habitual ou em serviço

O estado de embriaguez mencionada na alínea *f*, pode ocorrer no ambiente de trabalho ou fora dele. Vejamos as palavras de Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p. 190):

A embriaguez habitual e que não precisa ocorrer dentro da empresa e no local de trabalho justifica, segundo a lei, a dispensa por justa causa. Aqui entendemos que tal conduta do empregado deveria implicar a suspensão do contrato e o seu encaminhamento ao médico para tratamento, já que aquele que se embriaga habitualmente é doente e não simplesmente faltoso. De outra parte, a embriaguez em serviço não exige habitualidade, mas basta que se verifique no local e no horário de trabalho, para justificar a dispensa justa.

Com a prática dessa conduta pelo empregador há consequências prejudiciais ao serviço. Dessa forma, a justificativa para a referida justa causa seria no sentido de que o empregador não teria como confiar no ébrio, pois este não tem como desempenhar suas atribuições com cuidado, diligência e rendimento necessários, podendo inclusive causar prejuízos ou situações constrangedoras ao empregador (GARCIA, 2017, p. 391).

No entanto, é de suma salientar que a embriaguez habitual e crônica não será justificativa para a demissão por justa causa. Nesse sentido, José Cairo Jr. (2017, p. 795): “[...] já é considerada como doença, inclusive com previsão no Código Internacional de Doenças – CID, [...], motivo que ensejaria o afastamento do empregado para tratamento médico e suspensão do contrato de trabalho”.

Nesta linha de pensamento, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), assim entendeu;

JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ HABITUAL. O problema do empregado portador da "síndrome de dependência alcoólica" desperta profundas reflexões e difíceis soluções. Mesmo sendo doença reconhecida oficialmente, o empregador não pode compelir o empregado a submeter-se a tratamento médico, nem determinar seu afastamento para o recebimento de benefício pela Previdência Social. Se o trabalhador por iniciativa própria ou dos familiares não requer o afastamento, o empregador poderá promover a dispensa por justa causa, com fundamento no art. 482, *f*, da CLT, uma vez que não está obrigado a manter um dependente alcoólico em serviço. Além do interesse do trabalhador, sobressai o interesse da comunidade do trabalho de cada empresa, envolvendo grupo social maior. O art. 8º da CLT indica claramente a opção do legislador: a interpretação no direito do trabalho deve atuar sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (TRT-3, RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 1275794 12757/94, P. 08/08/1995).

Por isso, esta alínea vem sendo mitigada pelos Tribunais do Trabalho, especificamente pelo ponto de vista hoje adotado, ou seja, a depender do caso concreto, tratar-se-á de uma doença, o que deve ser tratada e considerada pelo empregador, não somente ensejadora de demissão por justa causa.

### **3.4.7 Violação de segredo da empresa**

Nesta tipificação, a conduta do empregador deve ser de forma a violar o sigilo de alguma informação secreta da empresa em que é funcionário, causando prejuízo ao tomador dos serviços prestados (CASSAR, 2015, p. 1092).

Vê-se como exemplo, o empregado que empresa CD com informações sigilosas da empresa (TST, RR - 135100-29.2008.5.17.0007, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 05/06/2012, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/06/2012).

Impende observar que as infrações que violarem o sigilo de algo ilícito não será justificativa para a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado (2017, p. 1365):

Registra-se que a lei também não tutela, como segredo inviolável, o exercício irregular de prerrogativas, o abuso de direitos ou a fraude, ainda mais para a obtenção de lucros em detrimento do bem estar, segurança ou saúde do público envolvido. Desse modo, atos ilícitos ou prejudiciais à comunidade praticados pelo empregador também não estão protegidos pela regra do art. 482, "g", da CLT.

Assim, percebe-se que faz parte das características do empregado ser discreto e leal à empresa, caso contrário, agindo de forma a violar um segredo da empresa, poderá ter seu contrato rompido com essa justificativa.

### **3.4.8 Ato de indisciplina ou insubordinação**

A alínea *h* do artigo 482 da CLT trás duas hipóteses ensejadoras da justa causa, uma vez que ato de indisciplina e insubordinação se diferem.

A indisciplina praticada pelo empregado, diz respeito ao descumprimento de ordens diretas passadas no ambiente de trabalho, podendo ser por parte de um empregado ou um grupo deles. Também pode ser definida como a desobediência

por parte do empregado de alguma regra, norma ou lei estabelecida em Convenção Coletiva ou algum Acordo gerado no ambiente de trabalho (MOURA, 2016, p. 315).

Já a insubordinação está ligada ao descumprimento de ordens pessoais de serviços específicos, ou seja, não são ordens do chefe, do encarregado, ligadas ao serviço, como o fato do empregado não fazer serviço que lhe foi determinado no dia (MARTINS, 2011, p. 388 e 389).

Contudo, apesar das diferenças descritas, estas possuem um verbo em comum, qual seja: desobediência (MOURA, 2016, p. 314). De forma geral, pode-se enquadrar o empregado em uma dessas infrações, respeitando o que é razoável.

Dessa forma, o empregador necessita observar a conduta de seu empregado na rotina do trabalho, considerando as necessidades que o emprego exige e se estas estão sendo cumpridas de acordo com seus comandos a seus empregados.

### **3.4.9 Abandono de emprego**

A infração encontra-se descrita na alínea *i*, do artigo 482, da CLT, que é justificativa para a rescisão do contrato de trabalho aquele empregado que obtiver ausência prolongada ao serviço, acarretando o descumprimento das obrigações fixadas na relação de emprego. Tendo como prazo máximo fixado no artigo 474 da CLT, bem como pela Súmula 32 do TST, o período de 30 dias (CASSAR, 2015, p. 1098).

**Art. 474** A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

#### **Súmula nº 32 do TST**

ABANDONO DE EMPREGO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 - 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 fazer.

Impende dizer que há casos que a falta do empregado não acarretará a justa causa por abandono de emprego, é o descrito no artigo 472 da CLT, que tem em

seu §1º os requisitos que devem ser cumpridos pelo empregado para que não seja penalizado.

**Art. 472** O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

**§ 1º** Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

Impende dizer que, apesar de a CLT não prever o prazo específico para considerar abandono, a Lei Complementar 150/2015, que tratou do empregado doméstico, em seu artigo 21, inciso IX, também afirma que o prazo máximo para a falta injustificada do empregado doméstico é de 30 dias corridos, vejamos: “IX – abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos”.

No mesmo sentido, o ordenamento dispõe do enunciado de súmula nº 32 do TST, tratando da presunção de abandono de emprego, nos seguintes termos: “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 fazer.”

E para encerrar o tópico, tem-se um caso concreto de acordo com nossos julgados:

RECURSO DE REVISTA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA – ABANDONO DE EMPREGO – I- A Súmula nº 212 do TST reflete o entendimento desta Corte Superior, no sentido de que cabe ao empregador o ônus de comprovar o fim do vínculo empregatício, quando negados a prestação de serviço e o despedimento. Contudo, no caso em apreço, o Tribunal Regional entendeu que a Reclamada desincumbiu-se do encargo probatório, pois demonstrou, mediante prova testemunhal e documental, o abandono de emprego por parte da Reclamante. Assim, incólume o referido verbete jurisprudencial. II- Recurso de revista de que não se conhece. (TST – RR 2879-22.2011.5.12.0038 – 4ª T. – Relatora: Cilene Ferreira Amaro Santos – DJe 16.06.2017)

### 3.4.10 Ato lesivo da honra ou da boa fama

Neste tópico, tem-se as alíneas *j* e *k*, do artigo 482, da CLT, que abordam a infração do ato lesivo contra a honra ou boa fama à qualquer pessoa ou contra o empregador, afirma-se tal premissa com a leitura de tais incisos, vejamos:

**j)** ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

**k)** ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Nos atos lesivos à honra e a boa fama, é praticado pelo empregado de modo a causar prejuízo ou ofensa a outrem, sendo originadas através de palavras (verbais ou escritas) ou gestos (CASSAR, 2015, p. 1100).

Diante a segunda parte da alínea, vê-se uma hipótese que afasta a justa causa ao empregador que praticar tal infração. Vejamos tal afirmativa nas palavras de Gustavo Barbosa Garcia (2017, p. 718):

Ressalte-se que a jurisprudência já se pacificou quanto à possibilidade de a pessoa jurídica sofrer dano moral. Nessa linha, dispõe o art. 52 do Código Civil de 2002 que é aplicável “às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”. A legítima defesa, nos moldes explicitados, afasta a justa causa.

Vejamos o artigo 52 do Código Civil em que reafirma o citado no trecho acima: “art. 52. Aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade”.

### 3.4.11 Ofensa física

A infração destacada, também encontra-se nas alíneas *j* e *k*, esta pode ser praticada contra o empregador, superior hierárquico ou qualquer pessoa. A mencionada ofensa física pode significar ataque, lesão à integridade física, pessoal ou corpórea, portanto, constituem ofensa física: brigas, rixas, cotoveladas, joelhadas, cabeçadas, socos, murros, tapas, beliscões, empurrões e pontapés (CASSAR, 2015, p. 1100).

Quanto tal punição, tem-se a definição de Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p. 191), vejamos:

Relativamente ao ato lesivo à honra ou à boa fama, ou ofensas físicas, o legislador distinguiu apenas quanto à vítima de tal proceder do empregado. Se for o empregador ou qualquer de seus prepostos, há justa causa, sendo tal prática verificada em serviço ou fora dele, pois torna insuportável a manutenção do contrato. Se a última for um terceiro estranho à empresa, só se caracteriza a justa causa se ocorrer a violência em serviço, prejudicando o ambiente de trabalho.

#### **3.4.12 Prática constante de jogos de azar**

A prática de jogos de azar pode ser caracterizada como o jogo do bicho, as rifas não autorizadas, as apostas de cavalo fora do local apropriado, etc (CUNHA, 2010, p. 140).

Vê-se a infração descrita na alínea / do artigo 482 da CLT. É mencionada a prática de jogos de azar, porém é de suma salientar que tais práticas devem ocorrer de forma rotineira, habitual para caracterizar-se justa causa para a demissão do trabalhador (MARTINS, 2015, p. 391).

#### **3.4.13 Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa**

Incluída pela Lei 13.674/2017, tal infração está descrita no inciso *m* do artigo 482 da CLT. Nesta, gera-se a demissão por justa causa dos empregados que perderem sua habilitação ou os requisitos que forem exigidos para o exercício da profissão, vejamos tal inciso: “m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado”.

Para que a infração seja considerada motivação para a demissão por justa causa, deve-se acontecer de forma reiterada, podendo, além da perda da carteira de habilitação, também através a prática de atividades que gerem multa, indenizações causadas a terceiros, remoção ou retenção de veículos (Ferraz Sampaio, 29/01/2015)

Neste sentido, a justificativa dos parlamentares é destacada a seguir (Jefferson Cabral Elias, 26/04/2017):

A inclusão de uma nova hipótese de justa causa ao art. 482 é para permitir que o empregado que perdeu a habilitação profissional que é requisito

imprescindível para o exercício de suas funções possa ser demitido por justa causa. É o caso, por exemplo, de um médico que teve o seu registro profissional cassado ou o de um motorista que perdeu a sua habilitação para conduzir veículo.

Desta forma, vê-se os interesses empresariais sendo privilegiados caso não haja cautela na aplicação desta penalidade, uma vez que a ação do trabalhador pode estar dotada de culpa, e por isso, não merecer sofrer com a rescisão por justa causa. Motivo pelo qual é de suma importância o cuidado e observância de todos os detalhes antes da aplicação desta penalidade.

#### **3.4.14 Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa**

O parágrafo único do artigo 482 da CLT aborda mais uma hipótese de justa causa, que foi incluído pelo Decreto lei nº 3 de 27/01/1966 (GARCIA, 2017, p. 721), vejamos o texto do dispositivo:

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

Este inciso foi chamado de “legislação de exceção”, pois refletia o movimento histórico político que teve início em 1964, motivo pelo qual surgiu uma reação das forças armadas contra os esquerdistas. Muitas discussões surgiram sobre o tema, uma vez que não foi muito utilizado na prática e por isso teria caído em desuso. Sabe-se que o tipo caiu em desuso, seja por pronunciamento majoritário do TST através do antigo prejudgado 23 que se transformou na Súmula nº 150 do TST, cancelada em 2003. Porém, pelo motivo de não haver norma que tenha o revogado, ainda pode ser aplicado (CASSAR, 2015, p. 1104).

### **3.5 Os cuidados na aplicação da justa causa**

Diante todo o exposto, foi abordado algumas das infrações que traz o artigo 482, da CLT, que são utilizados como justificativa para a demissão por justa causa, de forma a concluir-se que é necessário cautela no ato da despedida por parte do empregador, para que não a haja com abuso de seu poder disciplinar, e a rescisão do contrato de trabalho seja feita de forma lícita.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu artigo 7º, a necessidade da existência de uma lei complementar para regularizar as dispensas na relação de trabalho. Ocorre que no ordenamento jurídico atual é permitido que o empregador dispense seu empregado sem justa causa, de modo a não explicar ao empregado os motivos que está sendo dispensado.

#### 4 ANÁLISE SOBRE A CONVENÇÃO 158 DA OIT DIANTE A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E OS EXCESSOS COMETIDOS NA APLICAÇÃO DA JUSTA CAUSA

Vale notar que a Supremacia da Constituição e a necessária interpretação do ordenamento jurídico tendo por fundamento de validade a Carta de 1988 são formas que se coadunam com a necessidade de manter a unidade deste Diploma.

Nesta toada, ensina Luis Roberto Barroso (2017, p. 335):

A Supremacia da Constituição é um dos pilares do modelo constitucional contemporâneo, que se tornou dominante em relação ao modelo de supremacia do Parlamento, residualmente praticado em alguns Estados democráticos, como o Reino Unido e a Nova Zelândia. Note-se que o princípio não tem um conteúdo material próprio: ele apenas impõe a primazia da norma constitucional, qualquer que seja ela.

Assim, aproveitando-se desta passagem, nota-se a necessidade da existência de uma norma regulamentadora para as demissões arbitrárias ou sem justa causa frente ao artigo 7º, I da Constituição Federal de 1988. Afirma-se tal premissa diante a descrição do artigo:

**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Por esse ângulo, em artigo publicado na Revista dos Tribunais, Melissa Fernandes Manhães (2017), afirma:

Está expresso no dispositivo que a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa é um direito dos trabalhadores, logo, não é toda e qualquer relação de emprego que está protegida, mas apenas aquelas ameaçadas pela despedida arbitrária ou sem justa causa.

Em consequência, afirma-se que a dispensa por justa causa torna-se demissão arbitrária no momento em que é aplicada de forma excessiva pelo empregador. Ainda vê-se a definição de Sérgio Pinto Martins (2011, p. 374): “O conceito de dispensa arbitrária é encontrado no art. 165 da CLT, que dispõe que se

entende por dispensa arbitrária a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

Sendo o artigo 7º, I da CF/88, aplicado à dispensa por justa causa vedaria a ruptura contratual injusta, nos casos em que se encaixarem como hipótese de despedida arbitrária. Para tal cumprimento do artigo da Carta Magna se faz necessária a existência legislação regulamentadora a ser aplicada.

Contudo, é de suma importância dizer que não são todos os casos de despedida por justa causa que se encaixa na definição de dispensa arbitrária, mas, tão somente, aos casos concretos que foram acometidos por excessos na prática.

Além disso, percebe-se que com a existência de tal normatização, todas as demissões teriam uma justa causa, porém, se diferenciando por ser uma penalidade disciplinar (art. 482, CLT) ou não sendo disciplinar (Convenção 158 da OIT).

Sobre tal legislação, viu-se no ordenamento jurídico brasileiro a Convenção 158 da OIT. Tal Convenção ainda é discutida por nossos Tribunais, uma vez que é analisada sua constitucionalidade e sua aplicabilidade no âmbito jurídico brasileiro.

As Convenções elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho tem natureza de Tratados Internacionais, deste modo sua adesão é voluntária. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 164), tem-se:

Convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e progmáticos aprovados por entidades internacionais. A que aderem voluntariamente seus membros. Não obstante ser esse uso corrente da expressão, na verdade as convenções podem ser também subscritas apenas por Estados, sem a participação de entes internacionais. Tendencialmente, contudo, a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho (esta, sempre) têm atribuído o “nome de convenção aos tratados multilaterais adotados por suas assembleias e conferências”.

Analisando a aplicação da Convenção, percebe-se que há duas vertentes sobre sua definição. Primeiramente, vê-se a Convenção 158 como inconstitucional, quando analisada pelo Artigo 7º, I da Constituição Federal de 1988, uma vez que o texto constitucional afirma que a regulamentação da questão abordada deve ocorrer

por meio de criação de lei complementar, e convenção internacional não se encaixa em tal exigência. Em contrapartida, tem-se a afirmação de que a presente norma é direito fundamental do trabalhador, uma vez que garante seus direitos fundamentais estabelecidos na Constituição federal, assunto que será abordado no presente estudo (TRINDADE, 2018).

Diante disso, será abordada uma visão crítica diante o tema, uma vez que é fundamental ao trabalhador ter seus direitos e garantias cumpridos por todos de forma adequada.

#### **4.1 Convenção 158 da OIT: Definição e Trajetória**

A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, teve um caminho curto no ordenamento brasileiro, vejamos trecho do Artigo da Revista dos Tribunais, em que Melissa Fernandes Manhães aborda o acontecido:

A aprovação do Congresso Nacional se deu em 16.09.1992, por meio do Decreto Legislativo 68/92, sendo que o depósito do instrumento retificado, na Repartição Internacional do Trabalho da OIT, ocorreu apenas em 05.01.1995. A sua vigência iniciou efetivamente em 05.12.1996, isto é, doze meses após o depósito do diploma, na esteira do disposto no art. 16, item III da Convenção. No mesmo ano em 25.12.1996, segundo o qual a Convenção deixaria de vigorar no Brasil a partir de 20.11.1997, em observância ao previsto no art. 17.

O objetivo principal de tal Convenção pode ser extraído de seu próprio texto, vejamos o artigo 4º, Seção A:

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Com isso, percebe-se a preocupação do legislador em proteger o empregado, evitando que fosse cometido por demissão injustificada, de modo a prejudicar sua vida pessoal e profissional. Além do exposto, a presente norma estabelece os motivos que não poderão ser adotados como motivo da justa causa justificada em um rol taxativo no Artigo 5º da Convenção, tem-se:

a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante as horas de trabalho;

- b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade;
- c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes;
- d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social;
- e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

No ano de 1992 foi submetida ao Legislativo Nacional, pelo Decreto legislativo nº 68, o que permitia que o poder Executivo depositasse o instrumento de ratificação junto à OIT, ato que foi realizado no dia 5 de janeiro de 1995. Após, o Decreto foi firmado dia 10 de abril de 1996 e publicado no dia seguinte (TRINDADE, 2018).

Nesse momento, a Convenção estava em vigor no ordenamento jurídico nacional, fazendo valer as exigências no momento da rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Contudo, a própria norma estabelece, em seu Artigo 17, a possibilidade de denúncia da Convenção, define-se:

Todo Membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-lo no fim de um período de 10 (dez) anos, a partir da data da entrada em vigor inicial, mediante um ato comunicado, para ser registrado, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia tornar-se-á efetiva somente 1 (um) ano após a data de seu registro.

Desta forma ocorreu no Brasil. O Congresso Nacional enviou um comunicado à OIT informando a denúncia da Convenção, mencionando no conteúdo sobre o programa de reforma econômica e social e de comunicação. Em 20 de novembro de 1996 ocorreu a denúncia da Convenção pelo Decreto nº 2.100, que foi validada 12 meses após, conforme manda o Artigo 17, sendo apenas dia 20 de dezembro de 1996(VIEGAS, 2018).

Neste momento as críticas cresceram acerca do tema em questão e sua aplicabilidade não deixou de ser discutida até os dias de hoje.

#### **4.2 Discussão nos Tribunais e no Plenário sobre a Convenção 158 da OIT: ADI 1625-3 e MENSAGEM DE ACORDOS (MSC) n° 59/2008**

Neste debate, sabe-se que há uma análise sobre essa norma que a classifica como inconstitucional, uma vez que o artigo 7º, I da Constituição Federal dispõe que todas as dispensas na relação de emprego devem ser fundamentadas. Porém, no texto da Carta Maior especifica que tal justificativa deve ser aplicada mediante lei complementar. Com isso, quando a Convenção 158 da OIT entra no ordenamento jurídico brasileiro é vista com maus olhos por alguns, que se utilizaram deste fundamento para propor e firmar denúncia.

A Ação Direita de Constitucionalidade n° 1480-3-DF, apresentada pela Confederação Nacional de Transporte e Confederação Nacional de Indústria, em 4 de setembro de 1997, teve seu julgado com resultado de 7 votos contra 4, sendo decidido que a Convenção não é aplicável, uma vez que o artigo 7º, I, da CF/88 exige-se que tal matéria seja regulada por lei complementar (MONTEIRO, 2014).

Impende dizer que tal assunto ainda é pauta de julgamento pela importância que possui perante a relação de emprego, uma vez que existem inúmeros casos de abuso do poder de direção do empregador ao rescindir o contrato de trabalho.

Vê-se situação de abuso do empregador de acordo com as acusações feitas nos casos concretos a seguir.

O primeiro caso a ser mencionado no presente trabalho diz respeito a um caso na Justiça do Trabalho de Pernambuco, em que trinta e cinco funcionários foram vitoriosos em seu requerimento, cujos contratos de trabalho foram rescindidos sumariamente sob a acusação de indevidamente utilizarem o e-mail corporativo, tendo sido reconhecido o direito à multa rescisória, normalmente paga nos casos de demissão sem justa causa.

Neste segundo caso, o Ministério Público do Trabalho de Pernambuco iniciou investigação acerca de vinte demissões, cujo real motivo não foi devidamente esclarecido conforme denúncia o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Pernambuco. Para esta entidade trata-se de afronta à atividade sindical com relação a um de seus diretores, incluído no rol dos demitidos, e de discriminação em razão

de os funcionários estarem afastados em virtude de lesão ocupacional (MONTEIRO, 2014).

Diante disso, a denúncia da Convenção teve uma repercussão devido a forma com o que foi realizada. O Supremo discute sobre o procedimento que denunciou a Convenção, uma vez que é avaliada a necessidade sobre a participação do Poder Legislativo para a denúncia de Tratados. Usa-se como fundamentação os Artigos 49, I e 84, VIII, ambos da Constituição Federal de 1988, que afirmam:

**Artigo 49, CF/88:** É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I- Resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;

**Artigo 84, CF/88:** “Compete privativamente ao Presidente da República:

VIII- Celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional

Com isso, no ano de 2003, foi proposta uma ADI pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), visando solucionar essa divergência com a Constituição. A partir do Relatório da referida ADI de nº 1625-3, elaborado pelo Relator Senhor Ministro Maurício Corrêa, entende-se o motivo que foi proposta, vejamos:

A Convenção Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG e a Central Única dos Trabalhadores – CUT propõem ação direta de inconstitucionalidade do Decreto Federal 2100, de 20 de dezembro de 1996, que denunciou a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovada e promulgada pelo Decreto Legislativo 68/92 e Decreto 1855/96. As requerentes tecem considerações sobre o cabimento da ação e a legitimidade ativa ad causam de ambas. A seguir, sustentam a ocorrência de violação ao artigo 49, inciso I, da Constituição Federal, uma vez que o Congresso Nacional não aprovou a denúncia promovida pelo Poder Executivo. Como ato jurídico complexo, a sua revogação deve seguir a mesma exigência de sua formação, o que requer o referendo do Poder Legislativo.

O mesmo Relatório expõe a posição do Presidente da República que foi a favor de tal ato da denúncia, uma vez que, neste momento, não foi criado direito fundamental, mas apenas estabeleceu expectativa para que o Brasil editasse uma lei que regulasse o disposto no Artigo 7º da Carta Federal. Na posição do Advogado Geral da União Geraldo Magela, o ato causa da ADI deve ter sua constitucionalidade firmada, ou seja, do Decreto 2100 que denunciou a Convenção deve ter sua

validade ativa. O Procurador Geral da República professor Geraldo Brindeiro, opina pela improcedência da ação (Superior Tribunal Federal. Relatório da ADI: 1625).

A referida ADI está em discussão no Tribunal até os dias de hoje. Seu último andamento foi em 05 de abril de 2017 com a juntada de uma procuração.

Apesar de ainda se encontrar em fase de votação, é possível perceber que há uma divergência quanto ao voto dos Ministros avaliadores da ADI. De modo ilustrativo, vê-se como a divergência dos votos estão se firmando: Na concepção do Ministro Teori Zavascki, hoje já falecido, é necessária a participação do poder Legislativo na revogação dos tratados e sugere nova modulação dos efeitos para que os efeitos do ato sejam válidos. Já o Ministro Nelson Jobim, em 2006, votou pela improcedência do pedido de inconstitucionalidade do Decreto 2100, sendo desfavorável à Convenção 158 da OIT.

Ainda hoje, a referida ADI encontra-se em fase de votação no Supremo Tribunal Federal, para que haja uma solução sobre tal discussão.

É de tal importância referida Convenção, que além da ADI mencionada anteriormente, foi enviada a Mensagem de nº 59 ao Congresso Nacional, no ano de 2008, pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, a fim de ser analisada a Convenção 158 da OIT após a consideração sobre a repercussão que tomou o caso durante a passagem dos anos.

Atualmente a Mensagem está sendo discutida e estão sendo realizadas diligências e discussões necessárias para que seja solucionado o impasse da Convenção. Sabe-se que o Deputado Federal Assis Mello, apresentou parecer pela constitucionalidade, juridicidade e, no mérito, pela aprovação da matéria na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

Sabe-se que o último andamento no Plenário foi em 20 de novembro de 2017, com o parecer do Deputado Rogério Marinho - PSDB/RN, requerendo o arquivamento de proposições que visam alterar a Reforma Trabalhista e a Lei de Terceirização. Contudo, o último Despacho foi em 10 de Junho de 2014, em que deferiu o pedido de incluir a Comissão de Constituição, de Justiça e de Cidadania

como competente também para o exame do mérito (Câmara dos Deputados. MSC 59/2008. Relator: Poder Executivo).

Na prática, a Convenção 158 supre, em determinado aspecto, a falta de regulamentação do artigo 7º, inciso I da Constituição Federal, que desde 1988 aguarda a aprovação de lei complementar que garanta aos trabalhadores a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, o que demonstra que, apesar das críticas em sentido contrário, a ratificação da convenção é plenamente constitucional.

Na prática, a Convenção 158 impede a rotatividade, impedindo que um trabalhador seja dispensado, por exemplo, para a contratação de outro com salário menor.

Não se trata de inibir a atividade empresarial, mas, ao contrário, de adotar parâmetros para que ela ocorra respeitando a função social do trabalho e a dignidade do trabalhador.

No mais, não é muito lembrar que em países como Alemanha e Canadá a convenção 158 está há anos em vigor.

As Centrais Sindicais são a favor da aplicação da convenção, argumentando que ela diminui a rotatividade e a informalidade no mercado. Já os representantes dos empregadores se mostraram preocupados com o impacto da medida, afirmando que a Constituição e a legislação trabalhista já regulam questões sobre dispensa imotivada e que há um sistema indenizatório bem aceito pelos trabalhadores. Já a Confederação Nacional das Indústrias (CNI) acredita que aprovação da Convenção 158 será retrocesso.

A ratificação pelo Congresso Nacional da Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aumenta as restrições à demissão, será um retrocesso para a economia. A afirmação é do presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Armando Monteiro Neto:

A Convenção introduz uma rigidez na legislação que vai tornar complexo o processo de desligamento de um funcionário, vai causar mais ações trabalhistas, criar um clima de conflito nas empresas e afugentar os

investimentos no Brasil. Ou seja, a Convenção não corresponde aos interesses do país.

Como se vê os empresários de uma forma geral são contra a aprovação da referida Convenção e seus representantes no Congresso são maioria, assim, resta aos trabalhadores a mobilização para que os congressistas sejam pressionados a aprovar a ratificação da Convenção (ALVES, 2013).

A Convenção deveria ser ratificada pelo Brasil de acordo com a fundamentação do art. 5º, §2, CF, que diz: Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Nesse momento essa Convenção entra no ordenamento jurídico como norma constitucional, e não dispensa (TRINDADE, 2018).

Assim sendo, impende abordar a passagem da doutrina de Sérgio Pinto Martins que menciona seu posicionamento quanto a rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, sem justa causa (MARTINS, 2013, p. 1186), o que será objeto de estudo de capítulo seguinte deste trabalho:

O Brasil, conforme já exposto no precedente capítulo, perdeu a oportunidade de substituir a simples dispensa sem justa causa (denúncia vazia do contrato) pela mais consistente, do ponto de vista socio jurídico, dispensa motivada mas sem justa causa celetista, caso houvesse incorporado em seu sistema jurídico as regras da Convenção 158 da OIT. O ato de despedida manter-se-ia como decisão empresarial, porém submetido ao atendimento a motivações razoáveis, mesmo que sem cometimento de infração pelo trabalhador (motivos tecnológicos ou econômicos efetivamente consistentes e comprovados, por exemplo). Não obstante, a decisão da Corte Suprema, em setembro de 1997, considerando inassimilável a referida Convenção ao disposto no art. 7º, I, da Constituição, além da própria denúncia do diploma internacional, feita pelo Presidente da República (Decreto declaratório 2.100, de 25.12.1996), tudo inviabilizou semelhante avanço sócio jurídico no Direito do país.

Diante todo o exposto, nota-se a necessidade de regulamentar o artigo constitucional que versa sobre as demissões arbitrárias e sem justa causa, sendo pela Convenção 158, ou por Lei Complementar, como menciona tal artigo. Contudo, vê-se também que a CLT dispõe um rol taxativo que deve ser rigorosamente seguido, bem como as instruções dos doutrinadores trabalhistas.

## 5 CONCLUSÃO

A demissão por justa causa foi vista sob a ótica do instituto do *jus variandi* frente a atuação do empregador e seu poder disciplinar, contando com o poder de direção para que seja mantida a ordem na relação de emprego. Além disso, vê-se as hipóteses de demissão por justa causa descritas no rol taxativo do artigo 482 da CLT, bem como casos concretos que demonstram abusos cometidos pelo empregador na aplicação da justa causa.

A denúncia da Convenção nº 158 da OIT não foi o bastante para que a Legislação, com o apoio da doutrina, superasse a lacuna normativa envolvendo a dispensa por justa causa, adotando a instrução doutrinária para a aplicação cuidadosa do artigo 482 da CLT, evitando assim, abusos de poder pelo empregador.

Por outro lado, o Poder Judiciário pode superar, com legitimidade e segurança, o vácuo legislativo deixado pela falta de regulamentação do art. 7º, I, da CF/88, decorrente da inércia do Poder legislativo, que no que tange às dispensas por justa causa, se mostra favorável aos interesses da classe trabalhadora.

De acordo com o artigo 7º, I da CF, todas as demissões devem ter uma “justa causa”, ou seja, as demissões devem ter uma causa justificada. No referido artigo descreve que a normatização deve ser realizada por Lei Complementar. No entanto, até hoje inexistente tal normatização.

Contudo, a Convenção 158 da OIT trouxe tal normatização ao ordenamento brasileiro, satisfazendo a CF/88, porém, não permanecendo sua vigência após a denúncia com o Decreto Lei 2.100/96.

Com a existência de uma norma regulamentadora para a exigência constante na CF/88, deixaria de existir o conceito de justa causa que entendemos hoje, que adota as hipóteses elencadas no artigo 482 da CLT como penalidade disciplinar ao empregado.

Por conseguinte, após regulamentando o artigo 7º, I, CF, todas as demissões terão uma causa justificada, permitindo ao empregado saber o motivo pelo qual está sendo dispensado. Hoje, ninguém é dispensado por justa causa (art. 482, CLT) sem querer, ou seja, a pessoa que gera aquela demissão cometeu um ato

faltoso grave ou gravíssimo para que ocorresse a demissão, portanto esse ato é praticado com dolo, e nunca culpa.

Além disso, percebe-se que com a existência de tal normatização, todas as demissões teriam uma justa causa, porém, se diferenciando por ser uma penalidade disciplinar (art. 482, CLT) ou não sendo disciplinar (Convenção 158 da OIT). Portanto, uma completaria a outra.

Diante o exposto, conclui-se que com a normatização das demissões sem justa causa, (sendo, por exemplo, pela Convenção 158 da OIT), os excessos cometidos nas demissões por justa causa, pela dispensa arbitrária dotada do poder diretivo do empregador, permitido pelo *jus variandi*, seriam extintos.

Com essas premissas em mente, a solução mais adequada para o caso é utilizar o controle difuso de constitucionalidade (enquanto, na via direta, se aguarda a decisão do Supremo) para devolver à Convenção 158 sua merecida vigência a atender aos reclames por uma efetiva proteção contra as despedidas arbitrárias.

## 6 REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rubia Zanotelli; SILVA, Nathan Lino da. Gean de Magalhães. **O jus variandi empresarial**. Disponível em: <<https://slidex.tips/download/o-jus-variandi-empresarial/>> Acesso em: 02 abr. 2018.

ALVES, Paulo de Oliveira. **A convenção 158 da OIT e o fim da dispensa imotiva**. Ananópolis e Região. Publicação: 29 jan. 2013. Sindicato dos Professores em Estabelecimentos Privados de Ensino de Ananópolis e Região (SINPROR). Disponível em: <<http://www.sinpror.org.br/artigos/a-convencao-158-da-oit-e-o-fim-da-dispensa-imotiva/>>. Acesso em: 02 fev. 2018.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 6° ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRAGA, Tamires Martins. **"Jus variandi"**. Publicação: 23 jul. 2015. Artigo. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,jus-variandi,53871.html>>. Acesso em: 02 mar. 2018.

BRASIL, Constituição. (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto lei n.º 5.452, (1º de maio de 1943), alterado pelo Decreto lei n.º 13.467, (13 de julho de 2017). **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Rio de Janeiro, RJ: Presidente da República (Getúlio Vargas), 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>e <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Decreto lei n.º 1.855, de 10 de abril de 1996. **Convenção 158 da OIT**. Brasília, RJ: Presidente da República (Fernando Henrique Cardoso), 1996.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/d1855.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1855.htm)>. Acesso em: 07 fev. 2018.

CÂMARA DOS DEPUTADOS – MSC 59/2008. Relator: Poder Executivo, Data de Publicação: 20/02/2008. Disponível em <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=383867>>. Acesso em: 14 fev. 2017.

CAMARGOS, Alice. **A internalização de Tratados Internacionais e o processo legislativo.** Publicação: jun. 2015. Artigo. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/40099/a-internalizacao-de-tratados-internacionais-e-o-processo-legislativo>>. Acesso em: 08 mar. 2018.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado.** São Paulo: Método, 2016.

COSTA, Diogo. **Considerações sobre a implementação e a derrocada da Convenção 158 da OIT no Brasil.** Publicação: 19 fev. 2015. GGN, O Jornal de Todos os Brasis. Disponível em: <<https://jornalgggn.com.br/blog/diogo-costa/consideracoes-sobre-a-implementacao-e-a-derrocada-da-convencao-158-da-oit-no-brasil>>. Acesso em: 14 fev. 2018.

CUNHA, Maria Inês M. A. **Direito do Trabalho**, 6ª edição. São Paulo: Saraiva, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DUTRA, Ferraz Sampaio e. **Infrações de trânsito reiteradas configuram motivo para demissão por justa causa de motoristas.** Publicação: 29 jan. 2015. Disponível em: <<http://www.ferrazsampaio.adv.br/blog/infracoes-de-transito-reiteradas-configuram-motivo-para-demissao-por-justa-causa-de-motoristas/>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

ELIAS, Jefferson Cabral. **A nova justa causa na reforma trabalhista.** Publicação: 26 abr. 2017. Disponível em: <<https://diariodotransporte.com.br/2017/04/26/opinia-o-nova-justa-causa-na-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**, 11<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOMES, Filipe Vasconcelos. **O jus variandi, sua aplicabilidade e seus limites**. Publicação: 14 out. 2013. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8090/O-jus-variandi-sua-aplicabilidade-e-seus-limites> />. Acesso em: 19 fev. 2018.

GOMES, Orlando, GOTTSCALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**, 19<sup>a</sup> edição. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

MAGNO, Octávio Bueno. **Câmeras nas empresas e salas de aula**. Publicação: nov. 2013. Artigo. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25835/cameras-nas-empresas-e-salas-de-aula>>. Acesso em: 09 mar. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do Trabalho - relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**, 7<sup>a</sup> edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**, 16<sup>a</sup> edição. São Paulo: Atlas, 2015.

MIGALHAS. **Suspensão novamente julgamento sobre denúncia da Convenção 158 da OIT**. Publicação: 15 set. 2016. Artigo. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI245628,71043-Suspensao+novamente+julgamento+sobre+denuncia+da+Convencao+158+da+OIT>>. Acesso em: 08 fev. 2018.

MONTEIRO, Eduardo Martins Neiva. **A Convenção nº 158 da OIT: eficácia normativa à luz da Constituição Federal**. Publicação: 21 out. 2014. Artigo. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-convencao-no-158-da-oit-eficacia-normativa-a-luz-da-constituicao-federal,50306.html>>. Acesso em: 14 fev. 2018.

MOREIRA, Jean de Magalhães. **Você sabe como a Pirâmide de Kelsen é aplicada no Direito do Trabalho? Já ouviu falar em Teoria do Conglobamento? Teoria da Acumulação?** Publicação: abr. 2015. Disponível em: <<https://jeanrox.jusbrasil.com.br/artigos/182507555/voce-sabe-como-a-piramide-de-kelsen-e-aplicada-no-direito-do-trabalho-ja-ouviu-falar-em-teoria-do-conglobamento-teoria-da-acumulacao-entenda/>> Acesso em: 02 abr. 2018.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**, 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do Trabalho - História e Teoria**, 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETO, Jorge, Francisco Ferreira, CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**, 8ª edição. São Paulo:Atlas, 2015.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Limites ao poder disciplinar do empregador: A tese do Poder Disciplinar Compartilhado**. Publicação: 08 nov. 2017. Artigo. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/11/08/limites-poder-disciplinar-empregador/>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - **ADI: 1625 UF**. Relator: Min. MAURÍCIO CORRÊA, Data de Julgamento: 28/10/2008, Data de Publicação: DJe211 DIVULG 06/11/2008 PUBLIC 07/11/2008. Disponível em <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=1675413>>. Acesso em: 14 fev. 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3º Região. **RO: 2684107 00260-2007-054-03-00-5**. Relator: Taisa Maria M. de Lima, Primeira Turma, Data de Publicação: 11/04/2008 DJMG. Página 11. Boletim: Sim. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129543538/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2684107-00260-2007-054-03-00-5/inteiro-teor-129543548>>. Acesso em: 02 fev. 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Informativo TST n.º 57, de 27 de agosto a 02 de setembro de 2013. **TST-E-ED-RR34700-84.2004.5.03.0088**. SBDI-I, rel. Min. Maria de Assis Calsing, 29.8.2013. Coordenadoria de Jurisprudência (CJUR). Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/1204330/Informativo+TST+n%C2%BA+057/02dca1c7-bda8-449d-9d10-1679325c5325?version=1.0>>. Acesso em: 17 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Agravo de Instrumento. **Recurso de Revista. N° 496-45.2016.5.21.0006**. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 07 de junho de 2017, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/web/guest/consulta-unificada>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **RR: 5393093119995175555**. Relator: Luis Antonio Lazarim, Data de Julgamento: 16/06/2004, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 06/08/2004.) Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1396850/recurso-de-revista-rr-5393093119995175555-539309-3119995175555>>. Acesso em: 02 fev. 2017.

TRINDADE, Adriano Drummond Cançado. A Convenção 158 da OIT e o Brasil. **Revista dos Estudantes de Direito da UNB**. 3º ed. Brasília. Disponível em: <<http://www.arcos.org.br/periodicos/revista-dos-estudantes-de-direito-da-unb/3a-edicao/a-convencao-158-da-oit-e-o-brasil>>. Acesso em: 08 fev. 2018.

UOL, Economia. **Reforma trabalhista: o que muda na jornada de trabalho?** São Paulo. Publicação: 09 nov. 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/11/09/reforma-trabalhista-jornada-de-trabalho.htm>>. Acesso em: 09 mar. 2018.

VIANA, Marcelo Muniz Baptista. **A importante relação entre o empregado e o empregador**. Rio Grande. Publicação: 30 abr. 2018. Trabalho. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9589](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9589)>. Acesso em: 19 fev. 2018.

VIEGAS, Carlos Alberto Campos. **Convenção 158 da OIT- Breves considerações sobre sua aplicabilidade e consequências.** Publicação: 30 abr. 2018. Artigo. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7936](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7936)>. Acesso em: 02 fev. 2018.