

CARLA CHRISTINA SCHNAPP GUIMARÃES GALLO

**RESCISÃO INDIRETA:
ALTERNATIVA OU ÚNICA SOLUÇÃO?**

MESTRADO EM DIREITO

PUC/SÃO PAULO
2006

Livros Grátis

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

CARLA CHRISTINA SCHNAPP GUIMARÃES GALLO

**RESCISÃO INDIRETA:
ALTERNATIVA OU ÚNICA SOLUÇÃO?**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Paulo Sérgio João.

PUC/SÃO PAULO
2006

Banca Examinadora

*Ao meu marido, Ronaldo, pelo amor,
compreensão, incentivo e dedicação.*

*Aos meus pais, Carlos e Conceição. Sem eles eu
não teria começado minha jornada.*

Ao Professor Dr. Paulo Sergio João, meu orientador, desde sempre almejado, que, com sua sabedoria, tornou este trabalho possível e, com sua firmeza, fez-me enxergar que eu não deveria desistir.

Ao Professor Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus, que engrandece seus alunos ao transmitir seu vasto conhecimento.

Ao Professor Dr. Renato Rua de Almeida, por exercer a docência não só com inteligência, mas também com o coração.

RESUMO

O objetivo desta dissertação é analisar a situação do empregado que tem seu contrato de trabalho acometido por ato grave do empregador capaz de ensejar uma das faltas capituladas no art. 483, alíneas “a” a “g”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), focando especial interesse em suas alternativas para contrapor-se a essa situação.

Em nossa pesquisa, concluímos que a rescisão indireta é a saída trazida pela legislação aos empregados que têm seu contrato de trabalho violado pelo empregador, não havendo solução intermediária capaz de amparar o empregado que não pretende o término da relação de emprego.

Os sindicatos, apesar de terem o dever jurídico e social de zelar pelo bem-estar da categoria, em nenhum momento fizeram constar de suas Convenções Coletivas mecanismos alternativos para resguardar os interesses desses empregados.

Terminamos nosso trabalho tentando trazer como contribuição alguns modelos alternativos que auxiliem o empregado a salvaguardar a relação de emprego, sem, entretanto, ter de submeter-se aos atos faltosos do empregado.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Rescisão indireta.

ABSTRACT

This paper intends to analyze the situation of the employee whose employment agreement suffers serious violation by the employer capable of generating one of the faults mentioned in Article 483, subparagraphs “a” to “g”, of the Consolidated Labor Laws (CLT), focusing particularly on the alternatives to overcome this situation.

In our research we concluded that the indirect termination is the outcome offered by the law to the employees whose employment agreement is violated by the employer, with no intermediary solution capable of supporting the employee that does not intend to terminate the employment bond.

Unions, although being legally and socially responsible for overseeing the well-being of the category, failed to mention on their Collective Agreements alternative ways to safeguard the interest of these employees.

Our work is completed with an attempt to contribute with some alternative models to assist the employee in keeping the employment relationship, without being subject to the faulty actions of the employer.

Keywords: Labor Law . Indirect termination

SUMÁRIO

Introdução	11
------------------	----

CAPÍTULO I

CONTRATO DE TRABALHO: A RELAÇÃO ENTRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO.....	15
--	-----------

1. Panorama histórico	15
-----------------------------	----

2. Elementos do contrato de trabalho: a subordinação.....	19
---	----

3. Poder de direção do empregador	23
---	----

CAPÍTULO II

CONDUTAS FALTOSAS DO EMPREGADOR: AS HIPÓTESES CAPITULADAS NA LEI.....	26
--	-----------

1. Breves comentários	26
-----------------------------	----

2. Hipóteses elencadas no art. 483, alíneas “a” a “g”, da CLT – uma visão geral.....	28
--	----

2.1 Exigência de serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato	28
---	----

2.2 Tratamento, pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos, com rigor excessivo.....	36
---	----

2.3 Perigo manifesto de mal considerável.....	39
---	----

2.4 Não-cumprimento das obrigações do contrato de trabalho	42
--	----

2.5 Prática de ato lesivo à honra e boa fama do empregado	46
---	----

2.6 Prática de ofensa física contra o empregado.....	48
--	----

2.7 Redução do trabalho do empregado.....	51
---	----

CAPÍTULO III

REAÇÃO DO EMPREGADO AO ATO FALTOSO COMETIDO PELO EMPREGADOR.....	53
---	-----------

1. Conseqüências do ato faltoso do empregador.....	53
--	----

2. O binômio necessidade X impossibilidade de manutenção do contrato de trabalho	59
--	----

3. Saída oferecida pela lei.....	61
----------------------------------	----

CAPÍTULO IV

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: UM PANORAMA DA QUESTÃO

NO BRASIL	64
1.Terminologia.....	64
2.Definição.....	66
3.Evolução histórica no Brasil.....	67
4.Tipos de extinção do contrato de trabalho.....	72

CAPÍTULO V

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM VIRTUDE DE FALTA COMETIDA PELO EMPREGADOR.....

1.Conceito.....	79
2.Requisitos necessários à configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho.....	81
2.1 Fato típico.....	82
2.2 Gravidade da conduta.....	85
2.3 Imediatidade da reação do empregado.....	87
3.Trabalhador rural e necessidade de revisitação dos requisitos para a extinção do contrato de trabalho por culpa do empregador.....	91
4.Pronunciamento judicial na rescisão indireta.....	94
4.1 Necessidade do pronunciamento judicial para configuração da rescisão indireta.....	94
4.2 Afastamento do empregado do trabalho durante eventual pronunciamento judicial.....	99
4.2.1 Peculiaridades resultantes do não-afastamento do empregado enquanto aguarda pronunciamento judicial acerca do cometimento de falta grave pelo empregador.....	103
5.Verbas rescisórias.....	108
6.Direito estrangeiro.....	112
6.1 Argentina.....	113
6.2 Portugal.....	114
6.3 Espanha.....	116
6.4 Itália.....	117

CAPÍTULO VI

ATUAÇÃO SINDICAL EM QUESTÕES DECORRENTES DE CONDUTA FALTOSA DO EMPREGADOR.....	120
1. Legitimidade da entidade sindical para atuar na defesa dos interesses sociais.....	120
2. Conteúdo das cláusulas das convenções coletivas de trabalho	123
3. Necessidade de mudanças no perfil da atuação sindical	128
4. Conduta faltosa do empregador: ausência de amparo sindical	133

CAPÍTULO VII

SALVAGUARDA DO CONTRATO DE TRABALHO: NECESSIDADE DE ADOÇÃO DE MODELOS ALTERNATIVOS.....	138
1. Preservação do contrato como principiologia.....	138
2. Inovações na política de gestão de recursos humanos.....	141
3. Criação de normas internas na empresa para proteção do contrato de trabalho	144
4. Utilização das comissões de conciliação prévias como instrumento mediador na constância do contrato de trabalho	148

CAPÍTULO VIII

CONCLUSÃO	151
------------------------	------------

Referências bibliográficas	156
----------------------------------	-----

ANEXO

ANEXO A – Convenções Coletivas	168
--------------------------------------	-----

INTRODUÇÃO

O objetivo desta dissertação é analisar a relação de emprego sob a ótica do empregado que tem seu contrato de trabalho atingido por ato grave do empregador, dando especial atenção à existência de soluções alternativas para a contraposição a essa situação, especialmente quando a extinção contratual, via rescisão indireta, não se afigura como solução mais adequada aos interesses do trabalhador.

Para o desenvolvimento do tema, no Capítulo I enquadraremos o contrato de trabalho no panorama histórico atual, evidenciando a dinâmica que envolve a subordinação do empregado e o poder diretivo do empregador.

Demonstraremos, no início do Capítulo II, que, como resultado dessa dinâmica, natural ao desenvolvimento do contrato de trabalho, pode o empregador vir a cometer atos que, de acordo com o art. 483 da CLT, alíneas “a” a “g”, são considerados condutas faltosas.

Em conseqüência, mas sem adentrarmos na análise dos atos propriamente ditos, capitularemos uma a uma as hipóteses legais descritas na lei consideradas faltas do empregador.

No capítulo seguinte, estudaremos a reação do empregado que tem seu contrato de trabalho violado em consequência de ato faltoso do empregador. Trataremos ainda de seus conflitos internos, uma vez que, na grande maioria das vezes, o empregado se vê diante de um dilema: impossibilidade *versus* necessidade de manutenção do contrato de trabalho.

Nesse cenário é que no Capítulo IV trataremos da hipótese contemplada pela lei para a solução da situação, voltando nossa atenção para a rescisão indireta do contrato de trabalho – tratada minuciosamente em todo o Capítulo V.

Esgotadas as possibilidades legais para a solução da proposição contemplada, no Capítulo VI tentaremos encontrar, nas entidades sindicais, eventuais mecanismos alternativos que, de alguma forma, amparem ou socorram o trabalhador que tem seu contrato de trabalho atingido por conduta faltosa do empregador, mas que, pelo menos de imediato, não pretende extingui-lo pela via da rescisão indireta.

Em vista da carência de soluções para a questão proposta, sejam elas legais ou convencionais, é que no Capítulo VII traremos alguns modelos alternativos para que o empregado possa, de fato, ter a faculdade legal conferida pelo art. 483 da CLT de extinguir o vínculo de emprego, não por ausência de opções mais adequadas, mas porque essa é sua real intenção.

Findamos o trabalho com as conclusões mais relevantes de cada capítulo. Relacionamos, ainda, no anexo, cada uma das Convenções Coletivas analisadas para dar supedâneo às nossas alegações, cujas versões integrais estão escaneadas em *Compact Disc* (CD) que é parte integrante do presente.

Vários foram os obstáculos encontrados para o desenvolvimento do tema. Destacamos, em especial, nossa intenção em dissertar sobre um assunto de contornos amplos, apesar de definidos, o que dificulta a escolha entre o que deve ou não servir de lineamento para o desenvolvimento das questões propostas.

Outrossim, optamos por abordar alguns assuntos sob um ângulo que foge dos estritos contornos jurídicos, por exemplo, quando adentramos nas questões pertinentes à seara íntima do empregado – no Capítulo III – ou mesmo quando abordamos o perfil de atuação dos sindicatos – no Capítulo VI –, conferindo especial enfoque social em detrimento do rigorosamente legal.

Pretendemos, de qualquer forma, apesar do risco assumido, proceder à elaboração do trabalho sem perder a perspectiva acadêmica, que é o escopo final de nossa pesquisa.

No que tange à metodologia adotada, amparamo-nos em análises doutrinárias, enveredando na esfera jurisprudencial sempre que preciso para respaldar nosso raciocínio.

Necessária foi, igualmente, a realização de visitas a alguns sindicatos, para obtenção do material necessário a embasar nossa pesquisa (Convenções Coletivas) e, posteriormente, para a realização de reuniões com o objetivo de identificar a existência de eventuais discussões anteriores à efetiva celebração das Convenções Coletivas, relativamente ao tema ora abordado.

Por fim, salientamos que a estruturação dos aspectos formais do trabalho amparou-se na obra de Rizzatto Nunes, *Manual da Monografia Jurídica*, e nas normas NBR 6023 (referências bibliográficas), NBR 10512 (citações) e NBR 14724 (apresentação de trabalhos acadêmicos) da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

CAPÍTULO I

CONTRATO DE TRABALHO:

A RELAÇÃO ENTRE O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A SUBORDINAÇÃO DO EMPREGADO

1 PANORAMA HISTÓRICO

O trabalho humano é antigo, tão antigo quanto a própria história do ser humano.

Em princípio, na sociedade arcaica, o trabalho era executado por escravos, que, devido a sua condição, eram incapazes de adquirir direitos e contrair obrigações, vivendo, portanto, em absoluta inferioridade jurídica em relação aos demais homens.

Nessa fase pré-industrial, a escravidão é considerada justa e necessária, a fim de que os homens livres, proprietários de escravos e únicos detentores de direitos, pudessem utilizar seu tempo livre da forma que melhor lhes aprouvesse.

Na Idade Média, a principal forma de prestação de serviços é a servidão, que pouco difere do trabalho escravo, uma vez que os trabalhadores ainda não são homens livres e estão submetidos ao senhor feudal, que, em contrapartida, lhes oferece proteção. Nesse período, a maior parte dos bens produzidos pelos servos é entregue ao senhor feudal como forma de pagamento pela utilização da gleba.

No fim da Idade Média inicia-se a sedimentação dos grandes centros urbanos, o que ocasiona o declínio da servidão e o início do comércio, ante o surgimento da classe dos mercadores que propicia trocas entre os feudos, principalmente de mercadorias vindas do Oriente.

Nessa época, os servos fogem dos feudos, pois encontram nas grandes cidades a chance de liberdade. Surgem, então, as chamadas “corporações de ofício”, compostas pelos mestres artesãos, companheiros e aprendizes, regidos por um estatuto disciplinador.

Apesar da maior liberdade do trabalhador, entretanto, ele ainda permanece subordinado, tanto profissional quanto pessoalmente, ao mestre. Nessa época tem surgimento a burguesia manufatureira, que prega a livre concorrência como bandeira para o desenvolvimento econômico e social.

O surgimento da burguesia, aliado à Revolução Francesa em 1789, leva à extinção das corporações de ofício, gerando uma grande massa de

desamparados, que passam a formar uma nova classe social: o operariado, ou proletariado.

Esse cenário, composto por uma classe burguesa, pregadora da livre concorrência, e uma classe operária serve como pano de fundo para que as relações entre trabalhadores e empregadores passem a ser livremente pactuadas.

Nesse momento inicia-se a fase do liberalismo individual, que, nos entendimentos de Octavio Bueno Magano¹, tem como marcos a primeira Revolução Industrial da Inglaterra e a Revolução Francesa (séc. XVIII), a partir das quais se estabeleceu o trabalho subordinado, em moldes semelhantes ao atual. Essa fase está baseada na existência de contratos individuais para a regulação dos direitos e deveres entre empregados e empregadores.

O instrumento jurídico adequado para garantir a liberdade de trabalho (fruto do decreto d'Allarde e da Lei Le Chapelier) acaba sendo o contrato de natureza civilista, ou seja, o contrato de locação de serviço, no qual as partes, empregado e empregador, pela autonomia individual da vontade, estipulam as cláusulas que o regem.

¹ *Manual de direito do trabalho*, p. 17.

Obviamente, autonomia individual do empregado tornou-se mera falácia, na medida em que o empregador ditava todas as regras, firmando o contrato de prestação de serviços de modo a manter todos os direitos sobre o empregado, sem a devida contraprestação, ou seja, sem pagar remuneração justa.

Essa imposição patronal, no que tange à elaboração dos contratos na fase do liberalismo individual, tornou esse modelo inócuo.

A ineficácia do modelo jurídico individual gerou a necessidade da intervenção do Estado na ordem social, com a implementação de uma legislação do trabalho extremamente protecionista, inspirada, dentre outros, no *Manifesto Comunista*, de Marx e Engels, na *Encíclica Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, e na Comuna de Paris.

Nessa fase, o Estado criou normas com o claro objetivo de restringir a autonomia da vontade individual das partes, condicionando-as à tutela estatal.

Assim, o Estado houve por bem legislar acerca da proteção ao trabalho da mulher, do menor, da criação de regras de higiene e de segurança e de outras normas exacerbadamente protecionistas, intervindo de maneira acintosa nas relações trabalhistas, com o claro objetivo de proteger o hipossuficiente.

Nesse contexto surge o contrato de trabalho, “*como um eficaz instrumento de modernização das relações entre empregados e empregadores, passando a ser o núcleo central do Direito do Trabalho.*”²

2 ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO: A SUBORDINAÇÃO

As relações de trabalho humano ocorrem das mais variadas maneiras. Assim, podemos afirmar que o trabalho humano é objeto de vários tipos de contrato, dentre os quais o de trabalho, cerne de nosso estudo.

Com relação ao contrato de trabalho, encontramos na doutrina as mais diversas definições. Os elementos que o distinguem dos demais contratos, contudo, persistem em todas elas.

Mauricio Godinho Delgado³ bem esclarece acerca dos requisitos próprios da relação contratual trabalhista, por ele assim definida:

² Carla Tereza Martins Romar, *Alterações do contrato de trabalho*, p. 24.

³ *Introdução ao direito do trabalho* p. 237.

“Trata-se de uma relação contratual que tem por objeto uma obrigação de fazer (obligatio faciendi) prestada continuamente, subordinadamente e em caráter de pessoalidade (intuitu personae) no que tange ao prestador do trabalho. Aqui reside a diferença específica da relação contratual empregatícia perante as demais relações jurídicas contratuais correlatas: não exatamente em seu objeto (prestação de trabalho), mas precisamente no modo de efetuação dessa prestação – em estado de subordinação (e pessoalidade e não eventualidade, acrescenta-se)”.

Para Orlando Gomes e Elson Gottshalk⁴, o contrato de trabalho pode ser definido como:

“[...] convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual prestam trabalho em proveito e sob a direção do empregador”.

A CLT traz sua definição de contrato de trabalho no art. 442, *in verbis*:

⁴ Curso de direito do trabalho, p. 121.

“Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, corresponde à relação de emprego”.

Apesar das críticas⁵ formuladas à definição de contrato de trabalho estabelecida no art. 442 do Diploma Consolidado, corroboramos a tese de Valentim Carrion⁶ no sentido de que a expressão “acordo tácito ou expresso” contida na lei *“tem por conteúdo ou elemento objetivo, a relação de emprego que se estabelece entre empregado e o empregador, como conceituados no início da Consolidação, nos arts. 2º e 3º”*.

Conforme salientado, a relação de emprego surge da conjugação de cinco elementos: prestação de trabalho por pessoa física a um tomador de serviços, pessoalidade em relação ao trabalhador e onerosidade da prestação, que deve ser efetuada de maneira não eventual e subordinada.

A subordinação, contudo, é condição *sine qua non* para a configuração da relação de emprego, servindo como base para diferenciar o contrato de trabalho das outras espécies de relações de trabalho.

⁵ Orlando Gomes e Elson Gottshalk, *Curso de direito do trabalho*, p. 122, criticam veementemente esse artigo da CLT como sendo “tecnicamente insustentável”.

⁶ *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, p. 278.

Resta pacificado na doutrina o entendimento de que a subordinação do contrato de trabalho é a chamada subordinação jurídica, assim definida por Monteiro Fernandes⁷:

“A subordinação jurídica consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato, face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem”.

Nesse cenário merece destaque o fato de que a

“situação de subordinação deve sempre decorrer de uma relação constituída livremente, ou seja as limitações à autonomia da vontade do trabalhador não devem implicar em restrições à sua liberdade como pessoa humana, correspondendo apenas a uma condição a qual o empregado se sujeita decorrente do contrato de trabalho, transferindo

⁷ *Direito do trabalho*, p. 256.

*ao empregador o poder de direção sobre sua atividade no aspecto profissional, unicamente e enquanto perdure a relação de emprego”.*⁸

3 PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

Conforme visto no item anterior, o empregado está em situação de subordinação jurídica ao empregador, que subsiste única e exclusivamente na esfera da relação contratual e é derivada de um ato de vontade, não de uma coação.

Se de um lado do contrato de trabalho temos o empregado se subordinando ao empregador, logicamente temos, do outro lado, um vetor contrário: o poder subordinante do empregador. Esse poder é denominado poder de direção.

Em sua obra *Justa Causa*, Wagner Giglio⁹ define e esclarece ambos os vetores: a subordinação do empregado e o poder de direção do empregador:

⁸ Carla Martins Romar, *As alterações do contrato de trabalho*, p. 46.

⁹ P. 189.

“A subordinação do empregado existe, de fato, como contrapartida ao poder de comando do empregador. O fato indubitável é que, sendo detentor dos meios de produção, o empregador comanda quem deles se utiliza, ordena seus empregados, impõe-lhes sua vontade, assim como é fato que, quem se vincula a uma empresa, através de um contrato de trabalho, se obriga a obedecer as ordens do empresário, a sujeitar-se às suas diretrizes, a respeitar suas determinações”.

As explicações de Wagner Giglio fazem sentido na medida em que é o empregador quem assume o risco da atividade econômica. A ele compete a direção das atividades executadas pelos empregados.

Insta ressaltar, contudo, que o poder de direção do empregador não é voltado ao empregado em caráter pessoal, mas às atividades por ele exercidas, na forma da execução de seu serviço.

José Augusto Rodrigues Pinto em sua obra *Curso de Direito Individual do Trabalho*¹⁰ analisa o poder de direção sob a seguinte ótica:

¹⁰ P. 251.

“O poder de direção investe o empregador na prerrogativa de traçar as normas de conduta geral ou técnica da comunidade subordinada dentro da empresa”.

Tendo em mente o funcionamento do poder de direção, verificamos que este será exercido com diferentes intensidades no transcorrer do contrato de trabalho.

Durante meses e até mesmo anos, o empregador, apesar da existência de seu poder de direção, pode não sentir necessidade de exercê-lo.

Durante alguns períodos, contudo, em especial nas épocas de mudança de visão das atividades econômicas e de reestruturação produtiva do trabalho, o poder de direção do empregador pode ser exercido com maior veemência, vindo a praticar atos abusivos contra o empregado e descumprir o contrato de trabalho.

No capítulo seguinte analisaremos os atos que, se praticados pelo empregador, resultam em faltas violadoras do contrato de trabalho celebrado com o empregado.

CAPÍTULO II

CONDUTAS FALTOSAS DO EMPREGADOR:

AS HIPÓTESES CAPITULADAS NA LEI

1 BREVES COMENTÁRIOS

As relações de trabalho são dinâmicas, alteram-se constantemente, podendo até mesmo chegar a desfigurar o próprio contrato individual de trabalho originariamente estabelecido.

Essa situação é perfeitamente normal, aceitável e, por que não dizer, até desejável, na medida em que pautada nas mudanças de estrutura, necessárias ao desenvolvimento econômico e social, e benéfica para ambas as partes, empregado e empregador.

Como decorrência dessa transição constante, todavia, as condições de trabalho podem adquirir contornos de desequilíbrio entre os fatores da produção e os interesses do empregado.

Esse desequilíbrio, causador de conflitos, está cada vez mais visível, uma vez que, em função das novas tecnologias, da globalização e da velocidade das informações, o empregador cada vez mais pressiona a linha tênue que ainda resta entre ele e o empregado no tocante ao tratamento digno, respeitável e humanitário, imprescindível a qualquer relação humana, especialmente à relação de trabalho¹.

A Constituição Federal (CF), que define as linhas mestras da legislação pátria, em seu art. 5º, traça contornos difusos, que também servem para delinear o exercício do poder diretivo do empregador, ao estabelecer: a não discriminação do trabalhador (incisos I e VIII); o princípio da legalidade (inciso II); a impossibilidade de submissão a tortura e a tratamento desumano ou degradante (inciso III); a impossibilidade de impedimento à livre manifestação de pensamento (inciso IV); a não-violação à liberdade de consciência e crença (inciso VI) e a sua intimidade, honra, imagem e vida privada (inciso X).

Quando extrapola esses limites é que o empregador, com condutas ativas ou até mesmo omissivas, acaba por cometer faltas, ou seja, atos que, de alguma forma, afetam o contrato de trabalho estabelecido entre as partes ou até mesmo o empregado e sua família.

Dando maior direcionamento para o assunto e transformando as diretrizes macro da CF em hipóteses legais ainda amplas, mas mais

¹ Dinaura Gomes Pimentel, *A dignidade do trabalhador no cenário da globalização econômica*, p. 1449.

definidoras, a CLT capitula, em seu art. 483, alíneas “a” a “g”, as hipóteses de condutas faltosas do empregador.

A seguir, descreveremos uma a uma mencionadas faltas, não com o objetivo de esgotar o tema ou de exemplificar situações cotidianas do contrato de trabalho, mas para discutir particularidades e peculiaridades de cada um dos tipos legais.

2 HIPÓTESES ELENCADAS NO ART. 483, ALÍNEAS “A” A “G”, DA CLT – UMA VISÃO GERAL

2.1 Exigência de serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato²

² Jurisprudência: *Rescisão indireta. Configuração. Na hipótese sob comento, restou comprovado por meio de depoimento testemunhal do reclamante que o empregador incorreu em falta, ensejando ruptura contratual de forma indireta. Apelo obreiro provido. [...] Da rescisão indireta. O reclamante era Cabo e lhe foi determinado pelo fiscal para roçar mato, cortar cana. Segundo o reclamante, isto se deu porque se recusou a trabalhar em outra fazenda distante 18 Km (6 léguas) de sua residência (fls. 11/12). Falta confirmada pela testemunha por assim dizer, uma vez que foram exigidos do reclamante prestação de serviços superiores às suas forças, consoante preceitua o art. 483, “a” da CLT. Entendo, pois, que houve a rescisão indireta do contrato de trabalho (TRT da 19ª Reg. (Alagoas) RO 97600140-69, 18.08.98, Rel.: Inaldo de Souza).*

Rescisão indireta. Trabalho da mulher. Horas extras. Descanso interjornada. Infração legal e contratual. Enseja a rescisão indireta do contrato de trabalho o empregador que exige a sobrecarga da mulher, com desprezo às normas de proteção de seu labor (CLT, arts. 373,376,377 e 383), além de não remunerar essa sobrecarga de trabalho, não conceder regulares descansos interjornada, para repouso e alimentação e subtrair, também, o descanso anual, mediante artificiosa e fraudulenta anotação de gozo de férias, realmente não concedidas. O princípio da manutenção do vínculo empregatício não prevalece à luz dessas

A exigência dos serviços superiores às forças do empregado, enumerada na alínea “a” do art. 483 da CLT, configura, na verdade, três hipóteses distintas: (i) exigência de serviços superiores às forças do empregado (ii) defesos por lei e contrários aos bons costumes ou (iii) alheios ao contrato.

No tocante ao item (i), dúvidas não restam de que a expressão “força” foi empregada no texto no sentido de energia, tanto física quanto intelectual.

Os parâmetros para a verificação de excesso por parte do empregador tornam-se mais evidentes quando tratamos do trabalho das mulheres e dos menores.

No atinente ao trabalho da mulher, existem regras específicas relativas ao esforço físico máximo permitido, e também condições especiais a serem seguidas pelo empregador, notadamente no que se refere às normas relativas à proteção da maternidade.³

infrações legais e contratuais (TRT da 3ª Reg. (Minas Gerais), 1ª T., RO 4.648/90, 15.07.91, DJMG 26.07.91, Rel.: Antônio Fernando Guimarães).

³ A CLT tem um capítulo inteiro (arts. 372 a 401) que regula a proteção ao trabalho da mulher, incluindo seções que dispõem acerca da proteção a maternidade. No concernente ao máximo de força física que pode ser exigido, vale transcrever o art. 390: “*Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos para o trabalho ocasional*”.

Na mesma linha, o trabalho do menor também sofre uma série de restrições derivadas não só de suas condições físicas, mas também psíquicas, visando resguardar seu desenvolvimento tanto moral quanto social.

Referidas restrições estão colacionadas nos arts. 403 e seguintes da CLT e estabelecem: o limite de idade a partir do qual o menor pode prestar serviços; a natureza do trabalho que pode executar; as condições de trabalho tanto no concernente ao horário quanto ao local de prestação e outras garantias que visam, ao certo, resguardar seu desenvolvimento saudável e eficaz.

Vale ressaltar, inclusive, que, no capítulo de proteção ao trabalho do menor, há previsão normativa no sentido de que, caso a autoridade competente verifique que o menor está trabalhando sem adequação às hipóteses legais descritas, em flagrante prejuízo de sua saúde (física ou mental), e, caso o empregador não envide seus esforços no sentido de mudar o menor de função, poderá haver a extinção do contrato de trabalho por culpa do empregador⁴.

Os limites impostos aos trabalhadores homens não são tão rigorosos ou restritivos quanto aqueles estabelecidos para as mulheres e menores; todavia, a legislação não os deixou à margem, sujeitos ao alvedrio

⁴ Art. 407 da CLT.

do empregador, visto também ter fixado o limite máximo de força física admissível, na norma esculpida no art. 198 da CLT⁵.

No atinente ao limite intelectual, buscou o legislador evitar que o empregador exija do empregado a realização de tarefas ou atividades que vão além de suas aptidões mentais.

Referida exigência, contudo, é de muito mais difícil constatação do que ocorre quando tratamos de força física, pois a exacerbação da exigência de serviços intelectuais acaba por ser imponderável, de difícil quantificação e avaliação.

Denominam-se também serviços superiores às forças intelectuais aqueles em que o empregador exige do empregado, por longo período, a execução de atividade que demande envolvimento intelectual e dedicação tais, que poderia vir a ocasionar um desgaste sobremaneira excessivo, oriundo do grande volume de trabalho.

Dorval Lacerda aduz ainda ser possível ao empregador exigir do empregado serviços superiores às suas forças morais, o que, conforme bem argumentado, não pode ser confundido com serviços contrários aos bons costumes.

⁵ O art. 198 da CLT, no tocante ao limite máximo para a força física exigível do empregado no desempenho de suas funções, assim menciona: *“É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher”*.

A melhor forma de explicação do que vem a ser a exigência de serviços superiores às forças morais é compilar exemplo do próprio Dorval Lacerda⁶:

“A empresa jornalística que exige de seu empregado-jornalista uma série de artigos assinados em defesa de determinado ponto de vista político sobre o qual o empregado tem opinião contrária manifestada em livros, artigos, etc. Não se trata aí de serviço defeso por lei nem contrário aos costumes, nem alheios ao contrato, nem rigor excessivo. Mas não há na hipótese, uma exigência de serviços contrários à sua formação moral? Destarte, o ato empregador, sobretudo nocivo e prejudicial ao empregado, não constituirá exigência de serviços superiores às suas forças... morais?”.

Concordamos com citado autor no sentido de que serviços superiores às forças morais são, sim, possíveis de serem enquadrados na hipótese estabelecida na alínea “a” do art. 483 da CLT, contudo, de todas as formas que se analise a situação, a exigência de serviços superiores às forças do

⁶ *A falta grave no direito do trabalho*, p. 265.

empregado deve ser muito bem sopesada pelo magistrado, especialmente no que tange à exacerbação de exigência relativa à esfera intelectual e moral do trabalhador.

No concernente ao item (ii), seriam avaliados como serviços defesos por lei ou contrários aos bons costumes aqueles considerados ilícitos ou proibidos não só nas disposições contidas na CLT mas também nos demais textos legais, especialmente no Código Penal.

Eduardo Gabriel Saad⁷ salienta que se enquadraria na hipótese o exercício de atividade que, em seu desenvolvimento, causasse injusta lesão a terceiro. Nesse sentido, Saad entende constituir justa causa do empregador exigir “*que o empregado ludibrie o cliente fornecendo-lhe material de qualidade inferior àquela efetivamente adquirida e paga*”.

A hipótese delineada no item (iii) – exigência de serviços alheios ao contrato – diz respeito à tentativa do empregador de alterar ilicitamente o contrato de trabalho.

É preciso esclarecer que, em nosso entendimento, nem todas as alterações contratuais são ilícitas, estando algumas enquadradas no *ius variandi* do empregador, ou seja, na faculdade deste em, unilateralmente,

⁷ *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*, p. 360.

alterar algumas cláusulas do contrato de trabalho, desde que não ultrapassados certos limites.

A definição de Simone Cruxên Gonçalves⁸ bem expressa a essência do *ius variandi*:

“[...] na faculdade do empregador, exercida em virtude do poder diretivo, de introduzir unilateralmente e dentro de limites, modificações nos aspectos circunstanciais referentes à prestação de serviço do empregado e à organização da empresa”.

Na mesma linha, Plá Rodriguez⁹ leciona:

“De todas as correntes expostas, nos inclinamos pela posição majoritária que entende o ius variandi como uma modalidade do poder de direção. Não somente pelas razões positivas que militam em favor desta tese, que resumimos ao relatar as opiniões dos autores que a sustentam, mas também

⁸ *Limites do jus variandi do empregador*, p. 48.

⁹ *Jus variandi*, p. 212.

pelas objeções e carências que invalidam as outras explicações”
(tradução livre do autor)¹⁰.

Em contraposição a esse entendimento, temos Hugo Gueiros Bernardes¹¹, que leciona no sentido de que o *ius variandi* nasce com a empresa e dela não pode ser separado.

Nesse diapasão, o autor não concorda com o fato de que o *ius variandi* encontra limites no prejuízo do empregado, visto que as conveniências deste não podem sobrepor-se aos interesses da empresa.

Consubstanciados no entendimento majoritário aqui esposado, temos que o *ius variandi* não pode causar prejuízos ao trabalhador, somente sendo entendido como legítimo na medida em que oriundo de uma real necessidade, tendo em vista os fins econômicos e financeiros da empresa.

Bernardo da Gama Lobo Xavier¹², em interessante trabalho, explica o *ius variandi* baseado na necessidade de mudanças técnicas e de alterações do mercado de trabalho (como excesso ou falta de mão-de-obra, iminência de perigo ou dano etc.).

¹⁰ “De todas las corrientes expuestas, nos inclinamos por la posición mayoritaria que mira el jus variando como una modalidad del poder de dirección. Ello no sólo por las razones positivas que militan en favor de esta tesis, y que hemos resumido al reseñar las opiniones de los autores que la sustentan, sino también por las objeciones y carencias que invalidan las otras explicaciones”.

¹¹ *Alteração do contrato de trabalho*, p. 314.

¹² *Iniciação ao direito do trabalho*, p. 176.

Por fim, necessário esclarecer que, em nossa opinião, apesar da possibilidade da interpretação literal dessa capitulação, no sentido de que a simples manifestação do empregador seria suficiente para a configuração da falta, entendemos que essa não é a melhor exegese do dispositivo legal, a menos que se comprove ter a solicitação do empregador, por intuito único, humilhar, menosprezar e perseguir o empregado.

Quando, entretanto, não restar configurada a má-fé do empregador, a intenção de menoscabo ao empregado, há necessidade de a exigência perpetuar-se ou estar em vias disso para que a falta do empregador seja reconhecida.

2.2 Tratamento, pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos, com rigor excessivo¹³

¹³ Jurisprudência: *Se o empregado comprova estar sendo tratado com excessivo rigor e de forma desrespeitosa pelos seus superiores hierárquicos, evidencia-se a hipótese de falta grave do empregador, passível de rescisão onerada, nos termos do artigo 483, da CLT (TRT da 2ª Reg. (São Paulo), 6ª T., RO 02970306250, 24.06.97, DOESP 10.07.97, Rel.: Sergio Prado de Mello). A ré reconheceu haver mantido o empregado à sua disposição (de 17/12/98 a 29/12/98), sem qualquer atividade. Este fato caracteriza o constrangimento sofrido pelo empregado porque tratado de modo abusivo e vexatório. Os limites do poder diretivo – entre outros dispositivos, inclusive de ordem constitucional – estão abrangidos pelo artigo 483 da CLT o qual, na alínea b, repudia o rigor excessivo do empregador, a ponto de caracterizar a justa causa empresarial. Eventual recusa do empregado em ser transferido é ato secundário e conseqüente das atitudes constrangedoras do empregador (TRT da 2ª Reg.(São Paulo), 10ª T., RO 20010595940, 18.09.01, DOESP 02.10.01. Rel.:Homero Andretta).*

Pela própria disposição legal que define a figura do empregado, dúvidas não restam de que ele exerce um trabalho subordinado. E, em contraposição a esse trabalho subordinado, existe, como mencionamos, o poder diretivo do empregador.

O poder diretivo é o poder de comando, de fiscalização de direção, que pode e deve ser exercido pelo empregador em face da figura do empregado.

O poder diretivo do empregador deve, contudo, ser exercido dentro dos critérios da razoabilidade e da proporcionalidade, de modo a não se traduzir no chamado rigor excessivo.

Nessa linha, podemos chamar de rigor excessivo a situação em que o empregador ou superior hierárquico, exacerbando suas prerrogativas e extrapolando seu poder de direção, trate os empregados de maneira intolerante, discriminatória ou despropositada.

É evidente que o empregado está sujeito às ordens disciplinares do empregador, mas a exacerbação dessas ordens, sem necessidade comprovada para o devido andamento do trabalho, pode caracterizar a falta.

Como leciona Everaldo Gaspar Lopes de Andrade¹⁴: *“Não é qualquer excesso de tratamento dispensado que caracteriza a justa causa. É*

¹⁴ *Curso de direito do trabalho*, p. 271.

preciso que se trate de velada predisposição, que o empregado seja tratado de forma discriminada, com severidade, com rigidez”.

Outro fator importante a ser levado em consideração diz respeito ao ambiente em que o trabalho é desenvolvido e também à qualificação das pessoas envolvidas na falta.

*“A falta de tratamento condizente com as boas normas de educação do patrão ou seus prepostos, contra o empregado, é o que caracteriza o rigor excessivo, levando-se em conta fatores como grau de instrução, posição social, ou meio onde os fatos ocorreram, etc. para atenuantes e mesmo desclassificação da falta apontada”.*¹⁵

Não se pode olvidar, igualmente, que é no exercício do poder disciplinar que o empregador acaba extrapolando seu poder de direção e agindo com rigor excessivo.

Esse fato decorre das hipóteses em que as punições aos empregados (sejam advertências ou suspensões disciplinares) são aplicadas sem qualquer razão efetiva ou, então, em virtude de faltas levíssimas, de maneira desarrazoada.

¹⁵ Aluísio José Teixeira Gavazzoni Silva, *Comentários à CLT*, p. 272.

Nessa linha é que o rigor excessivo acaba se configurando como uma das formas mais comuns e também mais difíceis de serem comprovadas no tocante à dispensa indireta.

2.3 Perigo manifesto de mal considerável¹⁶

A expressão “mal considerável”, mencionada no tipo legal, expressa a existência de uma situação nociva, oposta ao bem, prejudicial ao empregado, que possa causar dano à sua integridade física, à sua saúde e, também, no nosso entendimento, à sua integridade mental.

Nesse contexto, referida situação de dano não pode ser simplesmente potencial, presumível ou possível; deve ser manifesta, ou seja, estar de fato ocorrendo ou em vias reais de realmente ocorrer.

¹⁶ Jurisprudência: *O risco é inerente à atividade do vigilante; por isso é exigido desse profissional grau de escolaridade mínimo; sujeição a curso de formação específica, bem como, aprovação em exame de saúde física, mental e psicotécnico (Lei n. 7.102/83, art. 16). A exigência de um profissional equilibrado para a função se justifica pela garantia ao porte de arma de fogo (Lei n. 7.102/83, art. 19) e, por disposição normativa, o uso do colete à prova de balas. Todas essas garantias só se justificam pela certeza de que o risco de morte é uma constante a esses profissionais, sendo obrigatório, senão por disposição contratual ou legal, mas por injunção constitucional de proteção à vida e à segurança (CF/88, art. 5º, caput), o fornecimento de elementos mínimos que assegurem ao vigilante, em primeiro, a incolumidade física, e depois, os meios necessários de proteção ao patrimônio. A determinação para o trabalho em local sabidamente objeto de incursões criminosas, sujeitando o trabalhador a um risco despropositado, e sem garantir um mínimo de segurança, constitui hipótese autorizadora de rescisão indireta do contrato de trabalho (CLT, art. 483, "c" e "d") (TRT da 2ª Reg. (São Paulo), 8ª T., RO 20050697034, 06.10.05, DOESP 18.10.05, Rel.: Rovirso Aparecido Boldo). Submete os empregados a perigo de mal considerável, a empresa que os obriga a retornar para nova jornada as 14:00 horas depois de uma noite de trabalho terminada as 6:00 horas, porque, descontando o tempo de ida e volta para casa, torna impossível dormir (TRT da 2ª Reg. (São Paulo), 1ª T., RO 02910134649, 31.07.91, DOESP 13.08.91, Rel.: José Serson).*

O empregado corre perigo manifesto de mal considerável quando, de fato, com a continuação da prestação de serviços na forma pretendida ou determinada pelo empregador, coloca em risco sua saúde física ou mental.

Doutrinariamente, resta pacificado que a falta do empregador somente ocorre quando o risco a que é submetido o empregado não é inerente ao da profissão desenvolvida.

Como explica Antonio Lamarca¹⁷:

“Ficam excluídas as profissões e atividades naturalmente desempenhadas em meio a condições de insalubridade e periculosidade, para as quais a lei estabelece compensações de ordem patrimonial e garantia de incolumidade física (trabalhos em ambientes perigosos ou insalubres, pilotos de avião, marujos, escafandristas, etc.)”.

Isso significa que um empregado que trabalha nas pistas de um aeroporto e recebe adicional de periculosidade, nos termos da norma regulamentadora aplicável, não pode imputar ao empregador o cometimento

¹⁷ Curso expositivo de direito do trabalho, p. 243.

da falta ora em análise, sob o argumento de que estaria correndo perigo de, durante o abastecimento, uma das aeronaves explodir.

Entendemos, todavia, que a falta ora capitulada pode vir a ser imputada se mencionado empregado verificar que o empregador não está cumprindo as normas de segurança relativas ao abastecimento das aeronaves, o que ensejaria um risco, mais que iminente, de explosão.

Dessa forma, para a configuração do perigo manifesto de mal considerável deve haver risco grave à integridade física ou à saúde do empregado, com a iminência do perigo aliada à ausência, por parte da empresa, de normas concernentes à segurança e medicina no trabalho.

Importante salientar, aliás, que a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de adoção de normas de saúde, higiene e segurança é imposição constitucional, sendo dever das empresas instaurá-las e obrigar seus empregados a cumpri-las¹⁸.

Mauricio Godinho Delgado¹⁹ salienta que a morte do empregado em decorrência do risco sofrido no ambiente de trabalho por culpa do empregador é considerada falta patronal:

¹⁸ Art, 7º, inciso XXII, da CF.

¹⁹ *Curso de direito do trabalho*, p. 1195.

“[...] o falecimento do obreiro, sem culpa empresarial, leva à inevitável extinção do contrato com óbvia exclusão das verbas da dispensa injusta, que não houve. Entretanto, se a morte tiver sido provocada culposamente pela empresa, em virtude de más condições laborativas ou falta das necessárias medidas de profilaxia ou segurança, a solução jurídica será, evidentemente, distinta. Afinal, o art. 483, “c” da CLT, considera justa causa empresarial simplesmente colocar o trabalhador em perigo manifesto de mal considerável: se este perigo se consuma com a morte do obreiro, torna-se ainda mais clara a gravíssima infração cometida, ensejando a incidência das compatíveis verbas rescisórias do referido preceito celetista”.

2.4 Não-cumprimento das obrigações do contrato de trabalho²⁰

²⁰ Jurisprudência: Rescisão indireta. Contrato tácito ou verbal. Pertinência. Violação aos deveres do contrato (CLT, art. 483, letra d). Independentemente de ser o contrato escrito ou verbal, expresso ou tácito, verificada a ocorrência de descumprimento de obrigações legais, é legítimo o interesse do trabalhador em pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho. É irrelevante que essas infrações sejam reconhecidas apenas judicialmente. Elas são pré-existentes à sentença, o que significa dizer que as infrações já existiam antes do ajuizamento da ação (TRT da 2ª Reg. (São Paulo), 9ª T., RO 20050711940, 10.10.05, DOESP 25.10.05, Rel.: Luiz Edgar Ferraz de Oliveira).

Não se cogita de falta grave do empregador, a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com respaldo no art. 483, “d”, da CLT, quando a impossibilidade de escalação do empregado para os serviços de capatazia se dá por motivos alheios, resultando do fato de que a reclamada, por força da Lei 8630/93 (art.11), deixou de exercer as funções de exploração dos portos, incumbência agora do “operador portuário”, definido como “pessoa jurídica pré-qualificada para a execução de operação portuária na área do porto organizado” (art.1º, § 1º, III), passando a ser mera administradora e fiscalizadora das atividades nele exercidas (arts. 3º

O contrato de trabalho é bilateral, na medida em que se configura como o acordo expresso ou tácito entre empregado e empregador e comutativo, porquanto exista uma equivalência entre prestação (serviços efetuados pelo empregado) e contraprestação (retribuição salarial).

Assim, da mesma forma que o empregado pode ser dispensado em razão do não-cumprimento das obrigações inerentes à sua parcela contratual, a prestação, pode o empregador ser responsável pela resolução contratual na medida em que deixe de arcar com a devida retribuição dos serviços prestados pelo empregado.

Referida falta, uma das de maior abrangência em relação ao alcance das possibilidades que lhe dariam origem, ocasionou muitas discussões no concernente a quais seriam as obrigações contratuais que, se descumpridas, encerrariam a hipótese contida nesse dispositivo legal.

Nesse foco, entendemos que a expressão “contrato”, aposta no texto, deve atingir seu sentido mais amplo, mais genérico, servindo para expressar não só aquelas obrigações contratuais derivadas da vontade das

e 33) (TRT 2ª Reg. (São Paulo). 8ª. T., RO 20050246709, 28.04.05, *DOESP* 24.05.05, Rel.: Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva).

partes mas também as derivadas dos acordos coletivos, dos regulamentos internos e, pelo óbvio, da legislação²¹.

Apesar desse conceito amplo a que nos filiamos, partilhamos o entendimento de que não é qualquer puro e simples descumprimento do contrato de trabalho por parte do empregador, especialmente se esse ato é passível de correção via judicial, que enseja a configuração dessa hipótese legal.

Nesse sentido, muito bem leciona Dorval Lacerda²²:

“Ora, o direito que se atribuiu ao empregado, de rescindir e pleitear indenização, foi justamente para garantia de outro direito que ele viu violado ou postergado, foi uma arma de defesa que se lhe deu, com o fim de assegurar o fiel cumprimento do contrato, do qual é parte. Assim, quando da obrigação não cumprida resultar uma sanção ao empregador que o force a realizá-la, não há dúvida que o direito do empregado a denúncia não existe, pois o que se quer não é garantir a resilição do contrato, mas tão-somente, o seu cabal cumprimento e se este foi conseguido, ou houver meios normais e legais de consegui-lo, lógico será que cessa ou não se efetiva o direito a denúncia por

²¹ Entendendo nesse sentido: Wagner Giglio, *Justa causa*, p. 179; Valentim Carrion, *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, p. 383; Antonio Lamarca, *Curso expositivo de direito do trabalho*, p. 243 e outros. Em sentido diverso: Dorval Lacerda, *A falta grave no direito do trabalho*, p. 268.

²² *A falta grave no direito do trabalho*, p. 269.

parte do empregado – a menos que o não cumprimento ou a exigência de serviços alheios ao contrato resulte de um ato do empregador que torne, dadas as circunstâncias que a cercam, evidente quebra de boa-fé”.

Aparentemente, referido preceito também vem sendo acompanhado pela jurisprudência mais recente dos tribunais, na medida em que somente o descumprimento contratual grave enseja a medida extrema.²³

A situação fática mais corriqueira que os Tribunais Trabalhistas têm oportunidade de julgar, no enquadramento a essa hipótese, diz respeito à mora no pagamento dos salários.

Diversamente do que entende Eduardo Gabriel Saad²⁴, amparamo-nos no entendimento de que a mora salarial a ensejar o cometimento da falta é aquela denominada contumaz, nos termos do Decreto-lei n. 368/68, ou seja, o atraso ou sonegação de salários devidos aos

²³ Jurisprudência: *Rescisão indireta. Alínea “d” do artigo 483 da CLT, que prevê, como causa ensejadora da rescisão contratual motivada pelo empregador o seu descumprimento das obrigações do contrato de trabalho, não tem por escopo atingir toda e qualquer falta do empregador. A rescisão do contrato de trabalho motivada pelo empregador é caracterizada pela gravidade da falta que pratique, ou seja, tipifica-se pelo agravamento da relação contratual, de forma a tornar insuportável ao empregado a continuidade do vínculo laboral o que não se verifica no presente caso. Recurso do Reclamante que se nega provimento no aspecto* (TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul), 6ª T., RO 206.271/95-6, 28.01.99, Rel.: Juiz Otacílio Silveira Goulart Filho).

²⁴ Em sua obra *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*, p. 361, Saad menciona que a conceituação de débito trabalhista e de mora contumaz foi instituída “*para justificar sanções de caráter penal e fazendário*”. Esclarece o jurista que, para caracterizar a justa causa constante do art. 483, alínea “d”, da CLT, a mora “*fica bem caracterizada com freqüentes atrasos no pagamento dos salários*”.

empregados por período igual ou superior a três meses, sem motivo grave e relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento.

Nessa linha, motivo grave e relevante seria oriundo das espécies de força maior ou na hipótese de redução salarial autorizada por força do art. 7º, inciso VI, da CF.

Por fim, no tocante à mora salarial, importante ressaltar a Súmula n. 13 do TST, que estabelece: “*O só pagamento dos salários atrasados em audiência não elide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho*”. Apesar de todos os cancelamentos de súmulas de jurisprudência e modificações de redação, o teor dessa Súmula permanece inalterado desde agosto de 1969.

2.5 Prática de ato lesivo à honra e boa fama do empregado²⁵

A prática de ato lesivo à honra e boa fama do empregado traduz-se nas situações em que o empregador ou seus prepostos, aqui entendidos os

²⁵ Jurisprudência: *Rescisão indireta do contrato de trabalho de exercente de cargo de confiança: "A destituição de cargo de confiança através de simples telefonema ao empregado, com determinação de imediato abandono da sala, dá ensejo à rescisão do contrato de trabalho, com base na alínea "e", do artigo 483, da CLT"* (TRT 2ª Reg. (São Paulo), 8ª T., RO 02920139899, 17.08.92, DOESP 31.08.92, Rel.: Dora Vaz Treviño).
Caracteriza-se a figura fáltosa de ofensa à honra e à boa fama do empregado, quando o empregador não age com a necessária cautela na preservação da integridade física e moral de seus empregados, no próprio local de trabalho (TRT da 3ª Reg. (Minas Gerais), 1ª T., RO 10.554/96, DJMG 10.12.96, p. 5, Rel.: Juiz Levi F. Pinto).

superiores hierárquicos do ofendido²⁶, praticam contra o empregado ou pessoas de sua família atos de calúnia²⁷, injúria²⁸ ou difamação²⁹.

A prova da verdade, admitida no âmbito penal tanto para a calúnia quanto para a difamação, não pode ser aplicável ao Direito do Trabalho, na medida em que: *“embora de fatos verdadeiros, expõe o empregado a vexames inadaptáveis à convivência na empresa”*³⁰.

No tocante à injúria, todavia, fica excluída a falta grave se houve mútua provocação e troca de ofensas entre empregado e empregador. Na melhor das hipóteses, poder-se-ia considerar a rescisão do contrato por culpa recíproca.

Na mesma linha:

*“[...] a retratação pode inocentar os crimes contra a honra e os crimes de imprensa, mas é irrelevante no que diz respeito às relações entre empregado e empregador”*³¹.

²⁶ Nosso entendimento é o de que, para a configuração da falta em virtude de ato praticado pelo preposto, este deve, de fato, agir implicitamente autorizado ou na inércia do empregador. Preposto que, após cometer o ato lesivo contra o empregado, seja imediatamente dispensado, não age, em nosso entendimento, como representante do empregador e, portanto, seus atos não ensejam a resolução contratual.

²⁷ Calúnia: tipo penal elencado no art. 138 do Código Penal, é a imputação a alguém de fato definido como crime.

²⁸ Injúria: tipo penal aposto no art. 140 do Código Penal, é a ofensa contra a dignidade e o decoro.

²⁹ Difamação: tipo penal constante do art. 139 do Código Penal, é a imputação a alguém de fato ofensivo à sua reputação, mas não definido como crime.

³⁰ Wilson de Souza Campos Batalha, *Rescisão contratual trabalhista*, p. 139.

³¹ Wilson de Souza Campos Batalha, *Rescisão contratual trabalhista*, p. 139.

Insta salientar que, apesar de as hipóteses estarem capituladas no Código Penal, inexistente a necessidade de a ofensa ser também objeto de ação penal, bastando a insurgência do empregado no âmbito do Direito do Trabalho para a configuração da falta.

De relevo destacar que a conduta lesiva à honra e boa fama do obreiro pode ser praticada fora do ambiente de trabalho, por tratar-se de ofensa de caráter pessoal e não apenas profissional. Ademais, o dever de respeito mútuo perdura fora das relações de trabalho.

No tocante às questões trazidas acerca dessa falta, entendemos ser relevante destacar que à grande maioria das ações somam-se o pedido de reparação monetária por danos morais³².

2.6 Prática de ofensa física contra o empregado³³

³² A Emenda Constitucional n. 45/2004 alterou finalmente a CF de 1988, trazendo em definitivo a competência da Justiça do Trabalho para as questões que envolvem danos morais decorrentes da relação de emprego (art. 114, inciso VI, da CF)

³³ Jurisprudência: *Rescisão Indireta. Demonstrado que a empregada era alvo de constantes agressões verbais, tendo, inclusive, necessitado solicitar a intervenção de policial militar para não sofrer agressão física por parte de um preposto da empregadora, há motivo para a pleiteada rescisão indireta do contrato de trabalho* (TRT da 4ª Reg. (Rio Grande do Sul), RO 367.411/95-4, 3ª T., 01.10.98, Rel.: Mario Chaves).

A ameaça física ao empregado pelo empregador ou seus prepostos leva, na forma do art. 483 da CLT, à rescisão indireta do pacto laboral, obrigando a empresa nas verbas rescisórias (TRT da 6ª Reg. (Pernambuco), RO 4055/97, 1ª T., 16.09.97, Rel.: Milton Gouveia).

Enquanto no item 2.5 mencionamos que a prática de atos lesivos à honra e boa fama relacionava-se à violação da esfera íntima e moral do empregado, na hipótese ora em comento trataremos da ofensa física do indivíduo.

Praticamente todas as situações mencionadas restam também aplicáveis a este tipo capitulado.

Em primeiro lugar, tanto o empregador quanto seus prepostos podem praticar a ofensa física capaz de ensejar a falta, desde que ajam a mando ou na inércia do empregador.

Nessa hipótese, contudo, o sujeito passivo do ato é somente o empregado, e não mais as pessoas de sua família.

A questão da ofensa física pode constituir-se tanto em lesão corporal leve³⁴ quanto grave³⁵, chegando ao homicídio³⁶. Existe possibilidade de tentativa de todos esses crimes³⁷.

Da mesma forma que se dá nos casos de lesão à honra e boa fama, a lesão física pode ocorrer tanto dentro quanto fora da empresa, não se

³⁴ Capitulada no art. 129 do Código Penal, trata da ofensa à integridade corporal ou a saúde de outrem.

³⁵ Capitulada nos §§ 1º e 2º do art. 129 do Código Penal.

³⁶ Art. 121 do Código Penal.

³⁷ Nos termos do art. 14, inciso II, do Código Penal, o crime tentado ocorre quando, iniciada a execução, ele não se consuma por circunstâncias alheias à vontade do agente.

limitando aos dias trabalhados e tampouco ao tempo em que o empregado está à disposição do empregador.

Nesse mesmo sentido, vale ressaltar entendimento de Aluysio Sampaio³⁸:

“O empregado que for agredido por empregador ou superior hierárquico pode considerar-se despedido indiretamente e pleitear as indenizações legais. Não importa, para tanto, o lugar da agressão, se ocorrido em serviço ou fora dele”.

A exceção à configuração da falta ocorre, contudo, quando a conduta do empregador decorrer de legítima defesa³⁹ própria ou de outrem. Nessa hipótese, a excludente incidirá desde que o empregador comprove que utilizou os meios moderadamente necessários a repelir a justa agressão sofrida.

³⁸ *Dicionário jurídico trabalhista*, p. 257.

³⁹ Art. 25 do Código Penal.

Como bem leciona Everaldo Gaspar Lopes de Andrade⁴⁰, a configuração de legítima defesa como excludente infracional da hipótese elencada na alínea “f” do art. 483 da CLT depende de que o agressor: “[...] *tenha repellido injusta agressão atual ou iminente de direito seu ou de terceiro, usando moderadamente dos meios*”.

2.7 Redução do trabalho do empregado⁴¹

A hipótese contempla a redução do trabalho do empregado que perceba remuneração por peça ou por tarefa, de modo a afetar sensivelmente a importância salarial por ele regularmente recebida.

Referida figura é direcionada aos empregados cujos contratos tenham previsão de salário variável e, via de regra, cujo ganho dependa da execução dos serviços por meio de materiais e bens fornecidos pelo empregador.

⁴⁰ *Curso de direito do trabalho*, p. 267.

⁴¹ Jurisprudência: *Rescisão Indireta. Vendedor impedido de realizar vendas e perceber comissões. Caracterização. Impedir o empregado, vendedor externo, de realizar vendas e, de consequência, de perceber comissões, sob a alegação de que ele não conseguiu atingir a cota mínima de labor exigida pela empresa, constitui justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, previsto no art. 483, g, da CLT* (TRT da 18ª Reg. (Goiás), Ac. 5910/96, DJGO 12.03.97, p. 62, Rel.: Octávio José de Magalhães Drummond).

Nesse sentido, configura-se a falta quando o empregador, intencionalmente, deixa de fornecer ao empregado os materiais e bens necessários à execução de suas tarefas ou reduz significativamente as encomendas, de modo a afetar sensivelmente o ganho do empregado.

Entendemos por significativa a redução maior do que 25% (vinte e cinco por cento)⁴² do valor médio recebido pelo empregado em período anterior, preferencialmente calculado com base nos últimos 12 meses.

Como bem ensina Antonio Lamarca⁴³, a redução mencionada na capitulação dessa hipótese não é a relativa ao preço unitário das peças ou tarefas, uma vez que esse fato configuraria o cometimento de outra falta mencionada no item 2.4 – não-cumprimento das obrigações do contrato – mas sim da quantidade colocada à disposição do empregado.

⁴² O parâmetro de 25% foi utilizado por José Affonso Dallagave Neto, *Rescisão do contrato de trabalho*, p. 68, e extraído da exegese analógica do art. 503 da CLT, hoje tacitamente revogado, que estabelece: “É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região”.

⁴³ *Curso expositivo de direito do trabalho*, p. 244.

CAPÍTULO III

REAÇÃO DO EMPREGADO AO ATO FALTOSO COMETIDO PELO EMPREGADOR

1 CONSEQÜÊNCIAS DO ATO FALTOSO DO EMPREGADOR

Estima-se que, no Brasil, mais de 40% dos trabalhadores já sofreram alguma espécie de violência ao seu contrato de trabalho¹. Ante esse número, parece-nos realmente relevante discutir a questão do empregado que é atingido por uma conduta, criada ou originada pelo empregador, que, de alguma forma, viola seu contrato de trabalho.

Se inúmeros são os atos cometidos pelo empregador ou inúmeras as situações por ele praticadas que podem ensejar o cometimento de uma das hipóteses descritas nas alíneas “a” a “g” do art. 483 da CLT, seria

¹ A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial de Saúde, em estudos realizados em 2000, revelam que nos próximos 20 anos as perspectivas, no que tange ao impacto psicológico oriundo das novas políticas de trabalho, são muito pessimistas. De acordo com a pesquisa, predominarão nas relações de trabalho depressões, estresse, angústias, desajustes familiares e outros danos psíquicos. O jornal *Folha de S. Paulo*, edição de junho de 2001, mostra alguns números assustadores em relação ao Brasil. Um estudo feito com 97 empresas de São Paulo mostra que, dos 2.071 entrevistados, 870 deles (42%) apresentam histórias de humilhação/conflitos sérios no trabalho.

praticamente impossível pontuar a singularidade do sentimento íntimo de cada trabalhador quando esse ato ou essa situação lhe são impingidos.

É fato, todavia, que a visão ordinária – o famoso conceito do “homem médio” – permite-nos dizer que referidos atos do empregador originam no empregado, de modo geral e independentemente da situação específica, a sensação de insatisfação com o trabalho, de violação de sua esfera íntima, de quebra do dever de dignidade, de confiabilidade, de respeitabilidade, que são direitos de todo o ser humano².

Seja qual for o ato do empregador, desde o simples descumprimento das obrigações do contrato, resultante, por exemplo, de alteração abusiva de turno de trabalho, até situações mais graves, como as hipóteses de tratamento com rigor tão excessivo que sejam capazes de ensejar o assédio moral, fato é que o empregado sofre uma violação.

Esse quadro, independentemente da gravidade, é totalmente contrário ao Direito.

² Segundo estudo realizado pela médica Margarida Barreto, pesquisadora da PUC-SP, em sua obra *Violência, saúde e trabalho*, p. 127, as mulheres são as maiores vítimas – 65% das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra 29% dos homens.

O ordenamento jurídico brasileiro funda-se na dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, que são fundamentos da República Federativa do Brasil³.

Constitui-se objetivo fundamental do País a promoção do bem de todos. Acima de tudo, tem o empregador a obrigação de respeitar a figura do empregado e o contrato com ele firmado, respeitando a dignidade absoluta da pessoa humana.

A convivência com a violação imposta pelo empregador, aliada à sensação de desprezo, descaso e menoscabo (qualquer que seja o grau, voltamos a repetir, especialmente porque a mensuração da gravidade da situação é personalíssima, variando para cada ser humano), pode tornar o contrato de trabalho insuportável.

Para citar um exemplo grave de violação do contrato de trabalho, que certamente causou ao empregado uma sensação de desrespeito, indignação e humilhação incomensuráveis, vale transcrever o depoimento de Ronaldo Nunes Carvalho, 37 anos, ex-vendedor de uma cervejaria em Porto Alegre, em uma reportagem dada à *Revista Veja*, em 13 de julho de 2005⁴:

³ Art.1º, incisos III e IV, da CF.

⁴ José Edward, *Assédio moral*, p. 107.

“Durante um ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor em uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar quem não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam as nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinham alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas eram instigados pelos gerentes a passar as mãos em minhas nádegas. Às vezes, era obrigado a desfilar de saias ou passar por um corredor polonês formado pelos colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como ‘burro’ e ‘imprestável’. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho, depois disso, era o maior sacrifício. Em casa, vivia estressado, brigava com minha mulher. Estava a ponto de explodir”.

Situações extremadas, como a descrita, são freqüentes.

Marie-France Hirigoyen⁵ muito bem esclarece que o empregado vítima de alguma violação ao seu contrato de trabalho, especialmente quando essa violência perdura por um longo período, perde uma parte de si mesmo a cada dia.

⁵ Assédio moral, passim.

A vítima da violência, de acordo com referida autora, volta para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. Em consequência desse processo, a pesquisadora afirma que a vítima acaba sendo estigmatizada, por conta do fato de seus colegas, superiores ou até subordinados atribuírem a sua personalidade algo que é consequência do conflito com o empregador ou seus prepostos.

Nesse cenário, o empregado não consegue manter seu potencial, tornando-se um profissional menos eficiente e aberto ao cometimento de erros, que o tornam alvo de mais críticas quanto à qualidade de seu trabalho.

Sob o ponto de vista físico, Hirigoyen⁶ salienta que o empregado acaba por somatizar a situação, originando inúmeras doenças, como: insônias, ansiedade, estresse e depressão. Esse esgotamento físico e mental do empregado corrobora, sobremaneira, no aumento vertiginoso dos índices de acidentes e doenças do trabalho.

Os números da última década no Brasil desvendam uma realidade assustadora. Segundo dados da Previdência Social extraídos da Comunicação de Acidentes do Trabalho (CAT)⁷, é possível afirmar, sem exageros, que a década de 1990 assinala um massacre no mundo do trabalho: foram 4.148.861 acidentes típicos – aqueles que ocorrem nas dependências da empresa –,

⁶ *Mal-estar no trabalho*, passim.

⁷ Informação extraída do *site* da Previdência Social em janeiro de 2006 http://www.mpas.gov.br/Suplemento/11_01_20.asp, em apresentação de Suplemento Histórico – tabela 30 – quantidade de acidentes do trabalho registrados por motivo 1988/2002.

197.059 casos de doenças do trabalho e 39.250 óbitos. Todos com o mesmo nexocausal: o trabalho.

Números da pesquisa da Dataprev⁸, órgão que efetua o processamento dos dados ora mencionados a partir dos benefícios concedidos pela Previdência Social, indicam que, nos últimos três anos (2002, 2003 e 2004), houve continuidade do massacre: 908.326 acidentes típicos, 58.978 doenças do trabalho e 8.745 mortes.

O assustador, na verdade, é que esse cenário, no qual a violação ao contrato de trabalho, cometida pelo empregador, ocasionando danos psíquicos e físicos ao empregado que, por sua vez, induzem um aumento de doenças e acidentes do trabalho, é decorrência de um novo perfil do mundo do trabalho.

Segundo Margarida Barreto, médica do trabalho especializada em psicologia social e autora de diversos artigos jurídicos sobre a saúde do trabalhador, em entrevista concedida ao *Jornal da Associação dos Procuradores do Estado de São Paulo*⁹:

“A violência no local de trabalho não é um fenômeno episódico e individual, mas um problema cuja causalidade está em fatores de ordem social, econômico, organizativo e cultural. Se pensarmos no que

⁸ Informação extraída do site da Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (Dataprev) em janeiro de 2006: <http://creme.dataprev.gov.br/AEAT/Inicio.htm>.

⁹ 3. ed. ano 2, dez. 2002/jan. 2003.

ocorreu nos últimos 20 anos em nosso país e nas empresas, diríamos que a internacionalização da economia integrada à política neoliberal ocasionou e vem causando graves conseqüências ao mundo do trabalho, manifestas pela transferência de riscos dos países do Norte para os países do Sul, quebra de direitos sociais, terceirização, reestruturação produtiva, desemprego massivo, exclusão social e aumento da miséria urbana. Novas exigências foram incrementadas e o mundo do trabalho passou a exigir cada vez mais a eficiência técnica, espírito competitivo e agressivo, flexibilidade e polifuncionalidade, visando metas, muitas vezes inatingíveis”.

Nesse contexto, o trabalho, que deveria ser o regozijo do ser humano, pode tornar-se seu maior fardo, sua maior frustração e seu maior problema.

2 O BINÔMIO NECESSIDADE X IMPOSSIBILIDADE DE MANUTENÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Dúvidas não restam de que essa nova realidade, decorrente especialmente da chamada reestruturação produtiva, enseja maiores

possibilidades de violação ao contrato de trabalho do empregado. Situações mesmo não tão gravosas como as anteriormente descritas, mas também faltosas, acontecem diariamente.

O ponto é: o que deve fazer o empregado que enfrenta essa situação?

A resposta imediata a esse questionamento seria a extinção do contrato de trabalho; solução a ser adotada por aquele empregado que pretende, literalmente, escapar das condutas faltosas praticadas pelo empregador.

Ocorre que as exigências do cotidiano muitas vezes fazem o empregado ponderar essa atitude.

De acordo com dados da OIT¹⁰, cerca de 180 milhões de pessoas no mundo estão em situação de desemprego “aberto” (procurando, mas não encontrando trabalho). Desses 180 milhões, bem mais de um terço são jovens entre 15 e 24 anos.

Cerca de um terço da mão-de-obra do mundo está desempregada ou subempregada (“desocupada” e “subocupada”, na terminologia mais comum do IBGE). O aumento da economia informal traduz-se no aumento do subemprego e, em geral, na queda de produtividade e de remuneração, que, por sua vez, geram um aumento de trabalhadores pobres.

¹⁰ Informação extraída do site da *International Labour Organization*: <http://www.ilo.org/public/portugue/bureau/stat/index.htm> em janeiro de 2006.

Nesse contexto, em que os níveis de desemprego são elevadíssimos, o mercado de trabalho mostra uma disputa por mão-de-obra cada vez mais especializada.

A necessidade de subsistência diária combinada, muitas vezes, com a pressão familiar e o receio de não conseguir uma recolocação profissional fazem com que o empregado, mesmo vivendo uma situação desgastante e desesperadora, tenda a resistir ao fim do contrato de trabalho¹¹.

3 SAÍDA OFERECIDA PELA LEI

Desde 1935, com a vigência da Lei n. 32, a extinção do contrato de trabalho em razão das faltas cometidas pelo empregador detém previsão legal específica.

Conforme explicita Aducto Fernandes¹², sob a égide daquele dispositivo legal, se estabelecia que o empregado tinha o direito de deixar o

¹¹ “O critério de certo e errado, a resposta à pergunta: ‘O que devo fazer?’, não depende, em última análise, nem dos hábitos e costumes que partilho com aqueles ao meu redor nem de uma ordem de origem divina ou humana, mas do que decido com respeito a mim mesma. Em outras palavras, não posso fazer certas coisas porque, depois de fazê-las, já não serei capaz de viver comigo mesma”. Hannah Arendt, *Responsabilidade e julgamento*, p. 162.

¹² *Direito industrial brasileiro*, p. 177.

emprego ou rescindir o contrato, desde que ocorressem quaisquer das seguintes hipóteses:

“a) ter de exercer funções públicas, ou desempenhar locais, incompatíveis estas ou aquelas com a continuação do serviço; b) achar-se inabilitado por força maior para cumprir o contrato; c) exigir dele, o empregador, serviços superiores às suas forças, ou que sejam defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; d) tratá-lo, o empregador, com rigor excessivo, ou não lhe dar alimentação conveniente; e) correr perigo manifesto de dano ou mal considerável; f) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; g) ofendê-lo, o empregador, ou tentar ofendê-lo na honra de pessoa de sua família; h) morrer o empregador”.

Após 1943, com a vigência do atual art. 483 da CLT, as hipóteses anteriormente capituladas foram alteradas de maneira significativa, apesar de a intenção da norma – proteger o empregado de atos abusivos, excessivos e contrários ao contrato de trabalho que pudessem ser cometidos pelo empregador – continuar a mesma.

O art. 483 da CLT, único dispositivo legal que trata especificamente da matéria, é assim redigido:

“Art.483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: [...]” (grifo nosso).

A faculdade esboçada pelo verbo é evidente, e a interpretação do texto legal é literal no sentido de que, se o empregador violar o contrato, cometendo uma das hipóteses legais descritas, pode o empregado, *ou não*, extinguir a relação laboral mediante o recebimento de indenização.

CAPÍTULO IV

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: UM PANORAMA DA QUESTÃO NO BRASIL

1 TERMINOLOGIA

Inúmeras terminologias são utilizadas para denominar a extinção do contrato de trabalho, não existindo qualquer unanimidade com relação àquela que seria a mais adequada para designar-se o fim do vínculo empregatício.

Cesarino Junior¹, José Martins Catharino² e Everaldo Gaspar Lopes de Andrade³ utilizam a expressão “terminação” para designar o fim do contrato de trabalho, sob a alegação de que o termo detém significado juridicamente neutro, apesar de possuir compreensão imediata.

O termo “cessação” do contrato, também muito bem aceito pelos doutrinadores que utilizam a expressão “terminação”, é empregado por

¹ *Direito social brasileiro*, p. 217.

² *Compêndio de direito do trabalho*, p. 282.

³ *Curso de direito do trabalho*, p. 251.

Octavio Bueno Magano⁴, Evaristo de Moraes Filho⁵ e Sergio Pinto Martins⁶, sendo também trazido à baila pela Lei do Contrato de Trabalho de Portugal⁷.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk⁸, por sua vez, fazem uso da expressão “dissolução” do contrato de trabalho, sob o argumento de que:

“A dissolução faz cessar, para o futuro, os efeitos do contrato. Causas supervenientes determinam-lhe a ineficácia, dissolvendo o vínculo que, não fora o seu aparecimento, poderia perdurar. Os efeitos produzidos conservam-se; os futuros, não se produzem. Assim, pode reservar-se o vocábulo dissolução para significar toda forma de ineficácia superveniente do contrato. Dissolve-se, pois, o contrato de trabalho quando cessam os seus efeitos pela morte do empregado, pela força maior, pela vontade de uma das partes”.

Não bastasse a miscelânea terminológica consagrada pela doutrina, a própria CLT, além de utilizar o termo “rescisão”⁹ para designar o fim da

⁴ *Manual de direito do trabalho*, p. 320.

⁵ *A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*, p. 13.

⁶ *Direito do trabalho*, p. 244.

⁷ Decreto-lei n. 64-A/89, de 27 de fevereiro.

⁸ *Curso de direito do trabalho*, p. 398.

⁹ Título IV, Capítulo V, da CLT.

relação empregatícia, também faz uso das expressões “terminação” e “cessação”, chegando a utilizar ambas em um mesmo dispositivo legal¹⁰.

Terminologia que nos parece, contudo, mais adequada e mais comumente utilizada pelos juristas¹¹ é “extinção” do contrato de trabalho, pura e simplesmente porque “extinção” é o termo legal utilizado para denominar genericamente o término, o fim dos contratos em geral e continua sendo utilizada no Código Civil (CC)¹².

Assim, neste trabalho, utilizaremos a expressão “extinção do contrato de trabalho” para designar, num enfoque mais amplo, o fim da relação de emprego.

2 DEFINIÇÃO

Nos ensinamentos de Manoel Alonso Olea¹³ extinção do contrato de trabalho é “[...] a terminação do vínculo que liga as partes com a conseqüente cessação definitiva das obrigações de ambas”.

¹⁰ Art. 477 da CLT: “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” (artigo tacitamente revogado, grifos nossos).

¹¹ O termo “extinção” do contrato de trabalho é empregado por Maurício Godinho Delgado, *Curso de direito do trabalho*, p. 1073; Antonio Lamarca, *Curso expositivo de direito do trabalho*, p. 213, e Adalberto Martins, *Manual didático de direito do trabalho*, p. 258, dentre outros.

¹² Título V, Capítulo II, do CC.

¹³ *Derecho del trabajo*, p. 281.

Na mesma linha, Sergio Pinto Martins¹⁴ leciona que: “*A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes*”.

Isso significa que a extinção do contrato nada mais é do que a quebra do vínculo obrigacional que se estabeleceu entre o empregado e o empregador no início da relação de emprego.

3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL

É possível dizer que a extinção do contrato de trabalho no Brasil, a par de o Direito do Trabalho, no modelo tradicional, ter se iniciado nas décadas de 1930 e 1940, passou por três fases distintas.

Na primeira fase de evolução, havia uma grande restrição, especialmente sob o ponto de vista econômico-financeiro, ao exercício unilateral da faculdade do empregador em extinguir o contrato de trabalho.

Isso porque, como se pode depreender da leitura dos arts. 477 e 478, *caput*, da CLT (ambos, hoje, tacitamente revogados), em situação de dispensa

¹⁴ *Direito do trabalho*, p. 245.

desmotivada antes de completos 10 anos de serviço¹⁵ e, desde que o contrato celebrado com o empregado fosse por prazo indeterminado, o empregador teria de pagar indenização calculada com base na maior remuneração recebida pelo empregado multiplicada pelo número de anos (ou fração superior a seis meses) que perdurou o vínculo empregatício.

Referida indenização, denominada pela grande maioria da doutrina de *indenização por antiguidade*, constituía-se, de acordo com o entendimento mais abalizado¹⁶, em uma espécie de ressarcimento de dano, na hipótese, oriundo da perda imotivada do emprego, e, também, uma forma de prover o empregado com elementos para sua subsistência, compensando a longa prestação de serviços.

Quando o empregado alcançava 10 anos de serviço para o mesmo empregador, as dificuldades para a extinção do contrato tornavam-se ainda maiores, haja vista a impossibilidade de essa extinção derivar de ato desmotivado do empregador, como se depreende da leitura dos arts. 492 e seguintes da CLT, todos referendados pela Constituição outrora em vigor – Carta Magna de 1946 – art. 157, inciso XII¹⁷.

¹⁵ Apesar de utilizarmos a expressão “10 anos de serviço”, entendemos conveniente salientar que nos termos do Enunciado n. 26 do Tribunal Superior do Trabalho (hoje cancelado pela Resolução n. 121 do TST, de 21.11.2003), presumia-se obstativa à estabilidade a despedida sem justo motivo do empregado que alcançasse nove anos de serviços na empresa.

¹⁶ Orlando Gomes e Elson Gottschalk, *Curso de direito do trabalho*, p. 440; Antonio Lamarca, *Curso de direito expositivo do trabalho*, p. 221.

¹⁷ CF, 1946: “Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores”;

Ocorre que a rigidez do sistema celetista, aliada ao cenário político da época, deu origem ao que ora denominamos segunda fase da evolução histórica, de implementação do regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), então criado pela Lei n. 5.107/66, atual Lei n. 8.036/90, sendo certo que a adoção do novo sistema fundiário acabou por excluir a possibilidade do alcance da estabilidade após 10 anos de trabalho na mesma empresa.

De acordo com o esse sistema, o empregado que fizesse opção expressa no momento da contratação teria direito a depósitos mensais em uma conta-corrente, correspondente ao valor de 8% (oito por cento) de sua remuneração, sendo certo que, em caso de extinção do contrato de trabalho sem justa causa ou em caso de rescisão indireta, o empregado faria jus a um acréscimo percentual rescisório de 10% (dez por cento) calculado sobre o montante total dos depósitos efetuados no fundo durante todo o contrato de trabalho.

Vale ressaltar que, com a entrada em vigor da CF de 1988, referido percentual de multa rescisória a ser revertido em favor do empregado passou a ser de 40% (quarenta por cento).

Ademais, diversamente do que ocorria no regime estabilitário clássico, o direito aos valores depositados na conta vinculada permaneciam tanto no

inciso XII: “[...] estabilidade na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e condições que a lei estatuir”.

pedido de demissão (apesar de os valores não poderem ser sacados) quanto no momento da aposentadoria ou falecimento do empregado.

Sob a ótica do empregador, a vantagem do novo sistema traduzia-se no fato de que ele serviu para afrouxar as amarras que obstaculizavam as dispensas imotivadas, quer no que tange aos limites jurídicos (afinal, o regime do FGTS recebeu respaldo das Constituições de 1967 e 1969), quer no que tange aos limites econômico-financeiros.

As grandes alterações no concernente à extinção do contrato de trabalho, contudo, foram trazidas pela Constituição de 1988, no que denominamos de terceira fase.

A primeira mudança significativa havida neste novo período evolucionário foi a universalização do sistema do FGTS, que passou a ser direito inerente aos contratos de trabalho, inclusive ao do rurícola¹⁸.

Como conseqüência da adoção do regime fundiário, houve a eliminação do regime estabilitário celetista clássico (ressalvadas as hipóteses previamente constituídas, ou seja, de direito adquirido), revogando-se tacitamente os arts. 477, *caput*, 492 e seguintes da CLT.

¹⁸ Nos termos do art. 7º, parágrafo único, o empregado doméstico não foi originalmente enquadrado no sistema universalizado do FGTS; foi apenas a Medida Provisória n. 1986/99 que o inseriu nesse sistema.

A segunda alteração que merece ser aludida e, em primeiro momento, pode parecer incongruente em relação à retro mencionada, é a tentativa de criação de um sistema inibidor às dispensas arbitrárias ou sem justa causa. Nessa esteira, vale transcrever o art. 7º, inciso I, da CF de 1988, que estabelece como direito do trabalhador:

“Relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Com esse dispositivo legal, evidente é que buscou o legislador limitar o poder potestativo¹⁹ do empregador de extinguir o contrato de trabalho sem um mínimo de motivação.

Poucos anos depois²⁰, ratificando a intenção expressa na Carta Magna, ter-se-iam incorporado ao Direito brasileiro as regras da Convenção n. 158 da

¹⁹ Nesse sentido, ensina Délio Maranhão, *Direito do trabalho*, p. 212: “Entenda-se por potestativo o direito cujo exercício não visa ao cumprimento de um dever jurídico, a que se obrigara o outro sujeito da relação, mas à modificação ou extinção dessa relação, limitando-se este, assim, a sofrer as conseqüências do exercício do direito de seu titular”.

²⁰ Existem dúvidas se o início da vigência da Convenção n. 158 da OIT no Brasil teria sido em 5 de janeiro de 1996 (ou seja, um ano após o depósito do instrumento ratificado perante a Repartição Internacional do Trabalho da OIT) ou em 10 de abril de 1996, data da publicação do Decreto n. 1855.

OIT, que estabeleciam como norma geral para a extinção do contrato por ato potestativo empresarial a observância do critério da motivação da dispensa.

A aplicação das regras do mencionado tratado internacional, contudo, sequer se tornou dominante e, pouco tempo depois, o Supremo Tribunal Federal acolheu a arguição de inconstitucionalidade do referido dispositivo, por considerar que a norma esculpida no art. 7º, inciso I, da CF não era auto-executável até que surgisse lei complementar expressa no texto constitucional.

De qualquer forma, no final de 1996, o Presidente da República já havia promulgado o Decreto n. 2.100, de 25.12.96, que denunciava os termos da Convenção²¹.

Até a presente data a lei complementar necessária a dar eficácia jurídica à referida norma constitucional não foi promulgada.

4 TIPOS DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Da mesma forma que ocorre com inúmeros institutos no Direito, existem várias classificações utilizadas para agrupar os tipos de extinção do

²¹ A questão envolvendo a Convenção n. 158 da OIT foi muito bem discutida na obra *Teoria e Prática da Convenção 158*, coordenada por Marco Túlio Viana.

contrato de trabalho, sendo certo que cada doutrinador adota aquela mais conveniente para servir de pressuposto à especificidade de seu trabalho.

Nesse diapasão, entendemos ser mais conveniente a adoção da classificação adaptada do Direito Civil, de acordo com a qual os tipos de extinção do contrato de trabalho poderiam ser subdivididos em dois grandes títulos denominados: (i) modo normal; (ii) modo anormal de extinção do contrato.

O (i) modo normal de extinção do contrato foi bem definido por Délio Maranhão²²:

“O modo normal da extinção dos contratos é a sua execução. Cumprida a finalidade a que se destinavam, a relação jurídica, por eles criada, deixa de existir”.

Isso significa que, sob esse critério, a extinção normal do contrato de trabalho ocorreria a partir do momento em que se configurasse sua execução plena, em que todos os objetivos previamente estabelecidos fossem alcançados. Nesse modo normal de extinção de contrato enquadrar-se-ia uma única forma: a extinção do contrato a prazo em seu termo final pré-fixado.

²² *Direito do trabalho*, p. 210.

O modo anormal de extinção do contrato, por sua vez, pressupõe que o contrato tenha sido extinto quando ainda não integralmente executado, em virtude da ocorrência de uma situação superveniente à sua formação. Nessa hipótese, ao contrário do modo normal, enquadrar-se-iam todas outras formas de extinção contratual.

A crítica que se faz a essa forma de classificação²³ advém do fato de que a busca de um critério tipológico no Direito Civil muitas vezes não abarca a especificidade necessária ao Direito do Trabalho.

A argumentação aduz, ainda, que uma das espécies da classificação, o modo normal, abrange somente um dos tipos de extinção do contrato de trabalho, enquanto a outra espécie, modo anormal, abrange todos os demais tipos de extinção.

De qualquer forma, apesar das críticas, entendemos ser conveniente a adoção desse critério, na medida em que o modo anormal de extinção restou subclassificado por De Page²⁴ de maneira bastante didática e, no nosso ponto de vista, perfeitamente adaptável ao Direito do Trabalho.

Nesse sentido, a (i) *resilição* do contrato de trabalho ocorre, em regra, quando as partes desfazem a relação contratual a qual haviam se submetido. A

²³ Mauricio Godinho Delgado, *Curso de direito do trabalho*, p. 1096.

²⁴ *Traité élémentaire de droit civil belge*, p. 616.

resilição do contrato de trabalho nada mais é do que o distrato previsto no art. 472 do CC²⁵.

A regra da resilição, todavia, é tomada por exceção quando tratamos dos contratos sucessivos por tempo indeterminado, em que pode haver resilição unilateral, oriunda do direito potestativo tanto do empregado quanto do empregador²⁶.

Assim, a resilição do contrato abrange três tipos de extinção contratual: resilição bilateral do contrato (a regra da resilição – o distrato); resilição por ato potestativo do empregador (dispensa sem justa causa ou imotivada); resilição por ato potestativo do empregado (pedido de demissão).

A (ii) *resolução* do contrato decorre do inadimplemento de uma das condições ou obrigações pactuadas entre empregado e empregador. Nos dizeres de Délio Maranhão²⁷ “[...] é a *inexecução faltosa da obrigação por qualquer dos contratantes*”.

Nessa categoria podemos enquadrar três tipos de extinção contratual: a resolução por inadimplemento cometido pelo empregado, também chamada dispensa por justa causa; a resolução por inadimplemento cometido pelo

²⁵ “Art. 472. O distrato faz-se pela mesma forma exigida para o contrato.”

²⁶ A regra da concessão do aviso prévio no caso de resilição unilateral também vem expressa no art. 473 do CC, que estabelece: “*A resilição unilateral, nos casos em que a lei expressa ou implicitamente o permita, opera mediante denuncia notificada à outra parte*”.

²⁷ *Instituições de direito do trabalho*, p. 557.

empregador, também chamada dispensa, despedida ou rescisão indireta; e a chamada resolução do contrato por culpa recíproca.

Por fim, deve-se se salientar que deixa de ocorrer o inadimplemento das condições do contrato a originar a sua resolução pela outra parte quando ele é oriundo da *exceptio non adimpleti contractus*. A hipótese, prevista no art. 476 do CC e perfeitamente aplicável ao contrato de trabalho, estabelece que, em condições de boa-fé “*nos contratos bilaterais, nenhum dos contratantes, antes de cumprida a sua obrigação, pode exigir o implemento do outro*”.

Dessa forma, a recusa do cumprimento de uma obrigação não é considerada faltosa se a outra parte deixou de cumprir com a sua prestação na forma previamente acordada.

A (iii) *revogação* como causa da dissolução do contrato não é aplicável ao Direito do Trabalho, na medida em que, em regra, é um modo de extinção dos contratos celebrados a título gratuito e o contrato de trabalho é sempre oneroso.

A (iv) *rescisão* do contrato de trabalho, de acordo com a classificação ora esposada, decorre da extinção do contrato em face de sua nulidade, seja ela absoluta ou relativa.

O exemplo trazido por Mauricio Godinho Delgado²⁸ e que bem ilustra esse tipo de extinção do contrato é o constante do Enunciado n. 363 do TST²⁹, que trata dos contratos efetivados pelas entidades estatais sem a observância de prévio concurso público.

Por fim, o (v) grupo inominado abarca diversos tipos de extinção do contrato que escapam das classificações anteriores. Nele enquadram-se o falecimento do empregador pessoa natural (art. 485 da CLT) ou do empregado, o fechamento ordinário da empresa ou estabelecimento e a falência da empresa (art. 449, § 2º, da CLT).

A (vi) força maior seria capitulada como todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador e para a realização do qual ele não concorreu, direta ou indiretamente.

É óbvio que a expressão “força maior” é gênero na qual se enquadram tanto as espécies de caso fortuito quanto as de força maior em sentido estrito.

Em sua obra *Caso Fortuito e Teoria da Imprevisão*³⁰, Arnaldo Medeiros da Fonseca esclarece os dois elementos que caracterizariam a força maior: o elemento objetivo, que se manifesta pela inevitabilidade do evento

²⁸ *Curso de direito do trabalho*, p. 1100.

²⁹ *A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.* Res. 121/2003, DJ 21.11.2003

³⁰ P. 147.

ou do fato, e o elemento subjetivo, que se estabelece ante a ausência de culpa do agente.

No mesmo sentido, Egon Felix Gottschalk³¹, citando Eduardo Espínola, explicita que força maior é um acontecimento que: “1º) *é estranho à vontade do devedor*; 2º) *que absolutamente não se lhe pode imputar*; 3º) *que impede o cumprimento da obrigação*”.

Assim, força maior para a extinção do contrato de trabalho abrange, por exemplo, extinção da empresa ou do estabelecimento por motivo de força maior (art. 502 da CLT); *factum principis* (art. 486 da CLT) e aposentadoria compulsória do empregado.

³¹ *Norma pública e privada no Direito do Trabalho*, p. 267.

CAPÍTULO V

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM VIRTUDE DE FALTA COMETIDA PELO EMPREGADOR

1 CONCEITO

O ato do empregador que viola obrigações assumidas com o empregado enseja o direito de o empregado extinguir a relação laboral mediante o recebimento de indenização. Essa é a regra esculpida no art. 483, *caput*, da CLT.

Essa forma de extinção do contrato de trabalho, decorrente de ato faltoso do empregador e mediante a qual o empregado faria jus ao recebimento de indenização é também denominada dispensa indireta, despedida indireta ou rescisão indireta¹.

¹ Não pretendemos, neste trabalho, ingressar na seara da propriedade técnica dos termos ora mencionados. Cumpre, apenas, mencionar as denominações utilizadas no dia-a-dia para descrever a extinção do contrato de trabalho em vista do cometimento, pelo empregador, das faltas elencadas no art. 483 da CLT.

Assim, conforme mencionamos, a rescisão indireta é a única saída oferecida pela lei ao empregado que vem sofrendo uma violação ao seu contrato.

É, como visto no Capítulo III, a solução imediata para que o empregado veja-se livre dos mandos e desmandos de seu empregador. É o equilíbrio necessário a compensar os atos do empregador quando este, por meio de sua conduta faltosa, atenta de maneira grave contra a dignidade pessoal e profissional daquele, impedindo o prosseguimento do contrato de trabalho².

Interessante ressaltar que muito se discute acerca da razão que leva o empregador a praticar os atos faltosos ensejadores dessa forma de extinção do contrato de trabalho³, chegando alguns autores a lecionar que, na verdade, ao cometer a falta, o que pretende o empregador é incitar o empregado a simplesmente pedir demissão⁴.

À evidência, é sempre possível, todavia, que o empregador simplesmente cometa os atos faltosos, sem que haja a pretensão, pelo menos em nível consciente, da extinção contratual.

² A figura da rescisão indireta opera tanto em se tratando de trabalho temporário, art. 13 da Lei n. 6.019/74, regulamentada pelo Decreto n. 73.841/74, quanto para o trabalho doméstico.

³ Américo Plá Rodriguez, *Curso de direito do trabalho*, p. 225, citando Barbagelatta, faz a distinção entre o que ele chama de dispensa dissimulada “aquela em que o empregador tem a intenção de desligar-se do trabalhador e busca um modo de que este abandone o trabalho ou renuncie a ele” e dispensa tácita “aquela que se verificaria à margem das intenções do empregador”.

⁴ Cesarino Júnior, *Direito social brasileiro*, p. 238, leciona que despedida indireta é uma teoria segundo a qual o empregador, sem dispensar formalmente o empregado, cria uma situação tal que o leva a demitir-se do emprego.

De maneira intencional ou não, fato é que, praticando o empregador os atos capitulados no art. 483 da CLT, é facultado ao empregado considerar extinto o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização.

2 REQUISITOS NECESSÁRIOS À CONFIGURAÇÃO DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Aludimos, à exaustão, que pode o empregado, ao sentir-se lesado por conduta faltosa do empregador, requerer a extinção de seu contrato de trabalho, postulando o recebimento de indenização.

Para tanto, não basta ao empregado mera intenção em ver seu contrato rescindido. Sua pretensão deve estar amparada por um conjunto de elementos que dizem respeito a tanto à autoria da conduta faltosa quanto ao próprio ato danoso.

Ocorre que essa forma gravosa de extinção contratual deve estar amparada por uma série de fatores/requisitos a justificar ao empregado a adoção da medida extremada.

Seriam, entretanto, esses fatores/requisitos idênticos àqueles necessários à configuração da justa causa cometida pelo empregado? Em nosso entendimento, não, na medida em que, pela própria natureza do contrato de trabalho, especialmente no tocante ao poder diretivo do empregador, esses fatores/requisitos tiveram de ser readequados ou se tornariam incompatíveis com o instituto.

De qualquer forma, para a configuração da dispensa indireta, não basta ao empregado, pura e simplesmente, que o empregador tenha cometido um ato considerado por ele faltoso, mas também a subsunção a outros requisitos, conforme verificaremos a seguir.

2.1 Fato típico

“Fato típico é o comportamento humano (positivo ou negativo) que provoca um resultado (em regra) e é previsto na lei penal como infração.”⁵

⁵ Damásio E. de Jesus, *Direito penal*, p. 136. Note-se que os parênteses, que acompanham a expressão “em regra”, decorrem do fato de que nos crimes de mera conduta não há resultado.

A definição da expressão “fato típico” utilizada pelo Direito Penal, pode, sem qualquer sombra de dúvida, ser utilizada pelo Direito do Trabalho, na medida em que a *tipicidade da conduta* é um dos requisitos pertinentes à extinção do contrato de trabalho em razão de ato faltoso do empregador.

No que concerne à tipificação propriamente dita, temos que seus elementos intrínsecos, como bem continua doutrinando Damásio de Jesus⁶, seriam (i) a existência de uma conduta humana, tanto dolosa quando culposa, (ii) que se ligaria a um resultado por meio de um nexo de causalidade e (iii) que se enquadraria a um fato material descrito na norma como incriminador (ou seja, o fato tipificado).

Adaptando-se os elementos descritos pelo Direito Penal teríamos que, fato típico seria, para o Direito do Trabalho, a conduta dolosa ou culposa do empregador que produz um resultado ao contrato de trabalho do empregado, o qual se adequaria a uma norma tipificada censuradora da conduta patronal.

Nessa linha, adotamos entendimento de que as condutas estatuídas no art. 483 da CLT, alíneas “a” a “g”⁷, são taxativas, da mesma

⁶ *Direito Penal*, p. 136 e 137.

⁷ Não há que se falar que a não taxatividade se justificaria em razão da norma descrita no art. 407, parágrafo único, da CLT, na medida em que a regra ali esculpida está inserida na hipótese descrita no art. 483, alínea “a”, da CLT.

forma que aquelas previstas no art. 482 da CLT⁸. Em outras palavras, “[...] *no Brasil, a lei enumerou as hipóteses de justa causa, motivo pelo qual não se permite invocar motivos não previstos legalmente para justificar a rescisão do contrato de trabalho*”⁹.

Não se pode, contudo, confundir o entendimento pela taxatividade das hipóteses legais elencadas pelo art. 483 da CLT com o engessamento no enquadramento de situações ocasionadas pelo empregador às hipóteses jurídicas tipificadas.

Vale exemplificar. Os atos ou situações que compõem a conduta do empregador que assedia moralmente seus empregados não estão enumeradas no art. 483 da CLT. Pelo óbvio, contudo, que referidas situações adéquam-se à figura legal tipificada nas alíneas “e” ou “f”¹⁰, a amparar a pretensão obreira de, em havendo a falta patronal, ter elementos a justificar a extinção de seu contrato.

Assim, dúvidas não restam de que deve haver um atrelamento entre a conduta do empregador e o fundamento legal pretendido pelo empregado a amparar a resolução contratual culposa, o que implica, em outras

⁸ Entendendo em sentido contrário: Wilson de Souza Campos Batalha, *Rescisão contratual trabalhista*, p. 135.

⁹ Adalberto Martins, *Manual didático de direito do trabalho*, p. 261.

¹⁰ Art. 483, alínea “e”: “*praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo de honra e boa fama*”; alínea “f”: “*o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem*”.

palavras, o fato de que a tipicidade da conduta é um dos requisitos para a configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho.

2.2 Gravidade da conduta

A gravidade da conduta faltosa é mais um dos requisitos necessários à configuração do direito de extinção contratual por culpa do empregador.

Isso porque a falta tipificada, mas considerada leve, não é capaz de ensejar esta forma de extinção, na medida em que a resolução do contrato de trabalho deve ser consequência de um grave desrespeito às obrigações assumidas pelas partes, sejam elas legais ou contratuais.

Nesse sentido, vale lembrar a doutrina de Wagner Giglio¹¹, ao ensinar:

“Por ser uma potestade, o ato de vontade rescisório, seja qual for sua manifestação, produz o efeito de pôr fim ao contrato de trabalho. A causa desse ato constitui fator importantíssimo na

¹¹ *Justa causa*, p. 303.

valoração judicial posterior da rescisão, pois dela decorre o cabimento ou descabimento de ressarcimentos compensatórios da perda do emprego”.

Isso significa que a gravidade da conduta do empregador (diga-se, a gravidade da sua falta, do dano causado ao empregado) deve ser adequada e proporcional à gravidade da conseqüência, da extensão do efeito jurídico pretendido pelo empregado, qual seja a resolução contratual com o recebimento da conseqüente indenização.

Deve-se considerar também que, na despedida indireta, ao contrário do que ocorre na extinção do contrato por culpa do empregado¹², a culpa do empregador é analisada *in abstracto*¹³.

A avaliação do dano, nessa hipótese, se dá sob a ótica da transgressão da norma, com um esquadramento meramente objetivo em relação aos elementos: conduta grave do empregador X enquadramento na

¹² Na hipótese de justa causa praticada pelo empregado, a culpa é analisada *in concreto*, por meio do exame da conduta fática e específica do agente (seu *background* profissional, seu nível escolar e socioeconômico etc.).

¹³ José Affonso Delegrave Neto e Claudia Salles Vilela Vianna, *Rescisão do contrato de trabalho*, p. 70, asseveram que algumas hipóteses de extinção do contrato por culpa do empregador devem, antes de sua declaração, ser sopesadas faticamente. Em exemplo, citam que, se provado que a redução de trabalho do empregado não se deu por dolo ou por culpa, mas por fatores alheios à vontade do empregador, não se deve caracterizar a falta grave. A grande maioria dos doutrinadores, porém, esclarece que apenas em casos de infração à ordem moral é que seria relevante a consideração sobre a individualidade do empregador que ofendeu o empregado, sendo irrelevante, nas demais hipóteses, a conduta fática do empregador.

hipótese jurídica, uma vez que a resolução do contrato por culpa do empregador não tem caráter punitivo.

2.3 Imediatidade da reação do empregado

O terceiro importante requisito para a verificação da ocorrência da chamada rescisão indireta é a aferição relativa à questão da imediatidade na reação do empregado.

O requisito da imediatidade origina-se do entendimento de acordo com o qual a reação do empregado ao ato faltoso do empregador deve ser imediata ao conhecimento do fato.

O lapso temporal aceitável pela doutrina e pela jurisprudência no campo da rescisão indireta, ou melhor, o conceito de imediatidade quando tratamos da extinção do contrato por culpa do empregador, contudo, é elasticado em relação ao mesmo conceito para a justa causa relacionada a ato do empregado, tendo em vista a peculiaridade da situação do empregado em relação ao empregador.

Essa peculiaridade, melhor esmiuçada no Capítulo III, deriva do caráter alimentar da relação de emprego, do fato de que o empregado

necessita de seu trabalho para sustento próprio e da família, fazendo-o, na falta de solução mais adequada, suportar o constrangimento dos atos cometidos pelo empregador para, mesmo assim, manter o emprego.

Acerca da imediatidade, vale citar artigo de Mauro César Martins de Souza¹⁴, cujos trechos seguintes merecem transcrição:

“Reação imediata não se confunde com invocação contemporânea, instantânea ou automática e, menos ainda com prazo prescricional ou decadencial. Exige-se, em regra, reação sem solução de continuidade. O que não é admissível é invocar justa causa do empregador decorrente de ocorrência passada ou que ainda não tenha acontecido. A imediatidade é o lapso temporal razoável da reação do empregado a partir do momento que teve conhecimento da falta grave do empregador”.

E continua:

¹⁴ Rescisão indireta, p. 735.

“[...] se houver continuidade da relação laboral por algum tempo sem alterações, presume-se que ocorreu perdão tácito, com conseqüente renúncia à faculdade de rescisão contratual”.

Em complemento ao excelente trabalho citado, nosso entendimento é que a questão da imediatidade pode e deve ser analisada sob o prisma da existência de um único ato faltoso ou da reiteração de atos faltosos do empregador.

Conforme ensina Wagner Giglio¹⁵:

“Sendo o contrato de trabalho um ajuste de trato sucessivo, o descumprimento de obrigações, pelo empregador, se renova dia a dia, ou todos os meses, como regra muito geral. Assim, a falta de medidas de proteção contra insalubridade do meio ambiente ocorre todos os dias, e a falta de recolhimento dos depósitos do FGTS e o atraso no pagamento dos salários, tendem a se repetir, mês a mês, para citar três exemplos comuns, na prática. Por outro lado, o trabalhador é o único juiz da conveniência de rescindir o contrato: fica a seu critério suportar

¹⁵ *Justa causa*, p. 207.

o descumprimento das obrigações, pelo empregador, mover ação para constrangê-lo a cumpri-las ou denunciar o contrato. Ao decidir-se por esta última alternativa, num dado momento, poderá quase sempre invocar uma infração atual do contrato, diante de mais um atraso de pagamento ou mais uma recusa em conceder férias vencidas. A desatualização da falta, contudo, pode ocorrer em algumas hipóteses de descumprimento ocasional de obrigação, não repetido, ou, ainda, quando houve uma alteração do contrato – transferência do empregado, ou mudança de suas funções – por ato único do empregador. Nessas hipóteses, decorrido algum tempo sem manifestação de vontade do empregado, presume-se que este renunciou ao seu direito de dar o contrato por rescindido, e sua reação tardia sofrerá o vício de desatualização, entendendo-se não configurada a justa causa”.

Dessa forma, quando o ato faltoso do empregador é único, sem repetições ou reiteraões, nosso entendimento é que a atualidade da reação do empregado para a resolução do contrato é iminente, sob pena de a falta de reação atuar em seu desfavor.

Ilustrativamente, se o empregador cometeu um ato isolado, por exemplo, lesivo à honra do empregado, mas este continuou a prestar serviços regularmente, nosso entendimento é que o perdão tácito operou seu efeito, não podendo a rescisão indireta ser invocada *a posteriori*.

Não obstante, se os atos praticados pelo empregador forem reiterados, continuados, a possibilidade da resolução contratual se renova a cada um deles, podendo o empregado esperar seu momento pessoal mais adequado para resolver o contrato de trabalho.¹⁶

3 TRABALHADOR RURAL E NECESSIDADE DE REVISITAÇÃO DOS REQUISITOS PARA A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR CULPA DO EMPREGADOR

Entendemos ser pertinente dedicar um item exclusivo desta dissertação ao trabalho do rurícola, na medida em que o meio rural possui peculiaridades que exigem um ajustamento na interpretação da norma legal e dos requisitos aqui tratados, evitando assim situações de flagrante injustiça.

¹⁶ Pedro Paulo de Souza Ameno, *Rescisão indireta do contrato de trabalho*, p. 447.

Impende lembrar que a fidúcia, requisito necessário à configuração da relação de emprego, possui diversas nuances e é ilimitada, revelando-se, às vezes, de maneira bastante acentuada e, em outras, tão tenuemente que deve ser presumida.

No contrato de trabalho do rurícola, em que ordinariamente as atividades do empregado são prevalentemente dominadas pelo esforço manual, com pouca ou quase nenhuma influência intelectual, a dose de confiança é excessivamente adelgada, cedendo terreno a marcante estado de subordinação.

Esse traço especial da fisionomia do contrato de trabalho do rurícola outorga-lhe matiz peculiar.

Logo, a análise da questão da extinção do contrato de trabalho do rurícola em razão de ato culposo do empregador, não pode ficar, em nossa opinião, confinada aos requisitos aqui mencionados, traçados por uma legislação elaborada para as relações de emprego urbano, assim como por uma doutrina e uma jurisprudência voltadas para este.

A rede de obrigações decorrentes do contrato de trabalho urbano e rural é semelhante; as fontes materiais e legais são praticamente idênticas. As duas situações, no entanto, não se adaptam como o côncavo e o convexo da mesma figura, de modo a autorizar idêntico tratamento jurídico.

A prática demonstra que, quando o empregado rurícola comparece a Juízo para pleitear a rescisão do contrato de trabalho em razão de ato cometido pelo empregador, as violações são inúmeras e datam de longo tempo.

Elas vão desde a falta de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) até o pagamento de salário inferior ao mínimo legal, passando pela falta de pagamento de férias, de 13º salário e de repousos remunerados, com a tônica no não-reconhecimento da relação de emprego, normalmente mascarada por falsa parceria.

Assim, o indeferimento da pretensão de empregado rural de ver extinto o contrato de trabalho mediante recebimento de indenização, com base na utilização dos requisitos que mencionamos seriam aplicados para o trabalhador urbano, em especial no que tange à questão da imediatidade de reação à conduta do empregador, não se afigura consentâneo com os princípios que informam o Direito do Trabalho.

Exigir-se que o empregado rurícola observe este requisito é pretender, em uma concepção clássica, a igualdade formal das partes num contrato substancialmente desigual.

Assim, dúvidas não restam de que, em se tratando de ação trabalhista que tenha por base a relação de trabalho do rurícola, todos os requisitos mencionados

no capítulo antecedente devem ser elasticados de maneira substancial e devidamente sopesados quando da interpretação da norma pelo magistrado.

Essa é a única forma de promover-se a justa apreciação da matéria e a almejada justiça.

4 PRONUNCIAMENTO JUDICIAL NA RESCISÃO INDIRETA

4.1 Necessidade do pronunciamento judicial para configuração da rescisão indireta

A regra da resolução contratual é aplicável ao contrato de trabalho, mas, diversamente do que ocorre com os demais contratos bilaterais, detém características singulares.

Essa singularidade decorre do fato de que, apesar de o contrato de trabalho ser sinalagmático, o empregado, em caso de faltas cometidas pelo empregador, não possui poder punitivo ou disciplinar em face dele.

Nesse cenário, em que a ordem trabalhista não confere essas faculdades ao empregado, este, ao sentir-se impossibilitado de continuar com a relação de emprego, pode extinguir o contrato de trabalho.

Nosso entendimento, contudo, é que o empregado, ao requerer a extinção do contrato de trabalho, deve dar ao empregador efetiva ciência de que seu fundamento é o cometimento de falta de natureza grave, firmando-se, assim, por indubitável a resolução contratual culposa, que difere, inequivocamente, do pedido de demissão.

Em outras palavras, a necessária ciência da razão da extinção do contrato tem por objetivo manifestar, de maneira inconfundível, a insurgência do empregado com a falta praticada pelo empregador e dar sustentáculo ao pedido de indenização.

Na prática, ocorre que dificilmente o empregador aceita o cometimento da falta que está sendo imputada pelo empregado e muito menos concorda com o pagamento das verbas rescisórias daí decorrentes.

Nesse panorama, não resta alternativa ao empregado a não ser recorrer à Justiça do Trabalho para buscar um pronunciamento judicial

favorável ao cometimento de conduta faltosa por parte do empregador a justificar o recebimento da correspondente indenização.

Quando há necessidade de o empregado ingressar com ação para reconhecimento da rescisão indireta (acreditamos que, na prática, quase na totalidade das vezes a ação é necessária), a resolução do contrato de trabalho pelo empregado opera-se *ope judicis*¹⁷.

Indagação comum à doutrina, no que tange ao pronunciamento judicial na rescisão indireta, é se a propositura de ação trabalhista é um requisito ou um instrumento para a resolução do contrato de trabalho e o recebimento de indenização.

Nossa posição parece bem definida no sentido de que, caso o empregador admita o cometimento da falta que lhe é imputada pelo empregado e proceda ao pagamento da respectiva indenização, o pronunciamento judicial é desnecessário, sendo, portanto, somente um instrumento para a resolução contratual em caso de pretensão resistida do empregador, no concernente ao reconhecimento da falta e ao pagamento de indenização.¹⁸

¹⁷ Délio Maranhão, *Direito do trabalho*, p. 232.

¹⁸ Pactuando de nosso entendimento: Octavio Bueno Magano, *Manual de direito do trabalho*, p. 331: “Note-se que a deliberação de rescindir é do empregado, cumprindo ao juiz do trabalho reconhecer apenas o justo motivo para rescindir e impor as sanções cabíveis. Não tem sentido falar-se, portanto, em despedida indireta decretada pelo Juiz do Trabalho”. Amauri Mascaro, *Curso de direito do trabalho* p. 619: “Como dificilmente o empregador admitirá a justa causa

Aliás, caso não haja pretensão resistida por parte do empregador, seja ela expressa ou tácita, inexistirá uma das condições da ação, qual seja o interesse processual, composto pelo binômio: necessidade e adequação. A ausência de uma das condições da ação ocasionaria a extinção do processo sem julgamento do mérito, nos termos do art. 267, inciso VI, do Código de Processo Civil (CPC).

Por fim, insta consignar que, em havendo pretensão resistida, não deve o empregado deixar transcorrer longo período para ingressar com a ação judicial, uma vez que sua inércia, mesmo após a extinção do contrato, poderá ser considerada falta de imediatidade e, portanto, operar em pretensão a favor do empregador.

A par desse fato, Mauricio Godinho Delgado¹⁹ bem descreve situação de exceção à regra da imediatidade para a propositura da ação judicial quando aduz:

de que é acusado pelo empregado, a dispensa indireta é seguida de processo judicial, em que este pede o seu reconhecimento e a condenação daquele aos pagamentos devidos”.

Em sentido contrário, assim se pronuncia José Alfonso Dallagrace Neto, *Rescisão do contrato de trabalho*, p. 64: “*A falta grave ensejadora da resolução contratual pode ser cometida pelo empregador em relação a uma ou mais hipóteses previstas nas alíneas ‘a’ a ‘g’ do art. 483 da CLT. Nestes casos, a resolução será sempre operada mediante intervenção judicial, por ajuizamento de ação trabalhista. Justamente ante a necessidade de pronunciamento via sentença é que tal forma de dissolução se denomina despedida indireta ou rescisão indireta”.*

¹⁹ *Curso de direito do trabalho*, p. 1200.

“Imagine-se a trabalhadora que foi agredida sexualmente pelo empregador ou seus prepostos e que, imediatamente considera rompido o pacto em vista da infração empresarial afastando-se do emprego, porém, em seguida, em face de circunstâncias pessoais e familiares que envolvem a angustiante decisão de levar a público, via processo, tal fato constrangedor demora a definir-se pela propositura da ação, fazendo-o finalmente tempos depois. Ora, neste caso, o rompimento real do contrato deu-se por justa causa do empregador sendo que a demora obreira justificou-se em virtude da própria lesão que sofreu a qual induz a inquestionável constrangimento pessoal e familiar no tocante à publicização e revolvimento do fato lesivo. Em tal específica circunstância, não se pode considerar a propositura da ação requisito essencial à validação da rescisão indireta”.

Nesse sentido, dúvidas não restam de que o pronunciamento judicial não se configura como requisito para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

4.2 Afastamento do empregado do trabalho durante eventual pronunciamento judicial

Mencionamos que a decisão do empregado em extinguir o contrato de trabalho deve ser informada ao empregador, com explicitação do fundamento, para a resolução contratual baseada em uma das hipóteses expressas no art. 483 da CLT.

Em caso de resistência do empregador em aceitar a conduta que lhe é imputada e proceder ao pagamento das respectivas verbas rescisórias, cabe ao empregado buscar a manifestação do Poder Judiciário acerca de sua pretensão.

Partindo dessa premissa, surge o seguinte questionamento: ao buscar a manifestação do Judiciário, deve o empregado continuar ou não a prestação de serviços?

Pois bem. A falta a resultar na resolução do contrato de trabalho, por culpa do empregador, é aquela de natureza grave, capaz de quebrar a necessária fidúcia que deve existir entre as partes, tornando a relação contratual e, conseqüentemente a prestação de serviços, insustentável, impossível de ser continuada.

Nesse sentido é que, para o empregado demonstrar a impossibilidade de continuação do contrato de trabalho (note-se que neste capítulo estamos tratando de hipótese em que o empregado já optou pela extinção do contrato como solução para a violação que vem sofrendo por parte do empregador), deve manifestar ao empregador sua intenção de findar o pacto e, imediatamente, cessar a prestação de serviços.

Isso significa que, em sendo a resolução contratual aqui estudada uma forma de extinção do contrato levada a efeito de modo unilateral pelo empregado em virtude de culpa do empregador, e, especialmente ensejando o direito ao recebimento de indenização, não haveria como se admitir a sua permanência nos serviços²⁰, tendo em vista que o elemento caracterizador da resolução é a presença de uma violação tão grave do contrato de trabalho, capaz de tornar indesejável, para não dizer incompatível, o prosseguimento do vínculo contratual.

Nessa situação, a manutenção do trabalhador no emprego traduzir-se-ia em evidência de que o ato do empregador, sua conduta faltosa, não foi assim tão severo a ponto de tornar o contrato inviável e, nessa hipótese, não restaria caracterizada a resolução contratual.

²⁰ Mozart Victor Russomano, *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, p. 574.

Respalhando esse entendimento, o § 3º do art. 483²¹ da CLT estabelece que: *“Nas hipóteses das alíneas ‘d’ e ‘g’ poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço, até final decisão do processo”*.

Isso porque a redação trazida pelo dispositivo mencionado explicita as exceções à regra geral, que admitem, na presença das hipóteses contempladas em ambas as alíneas mencionadas, que o empregado permaneça trabalhando enquanto aguarda o pronunciamento judicial acerca de seu pleito.

Referida exceção restou possível, na medida em que, a par da evidente gravidade das faltas capituladas no art. 483 da CLT, elas podem ser consideradas menos graves em comparação às demais, principalmente levando-se em consideração o fato de que, pelo menos em princípio, não afetam a intimidade, a honra, a higidez física e mental do empregado.

Estranho é que doutrinadores defensores da tese de que o empregado pode permanecer trabalhando enquanto aguarda o discutido pronunciamento judicial, seja qual for a hipótese a embasar sua pretensão resolutiva, utilizam o mesmo argumento, ou seja, a redação conferida pelo § 3º, para dar sustentáculo às suas alegações.

²¹ Redação ao artigo conferida pela Lei n. 4.825, de 5 de novembro de 1965.

Nesse diapasão, Valentim Carrion²² assim se expressa:

*“O texto introduzido pelo § 3º não significa que somente nos casos das letras “d” e “g” seja permitido ao empregado continuar trabalhando após ajuizar reclamação que visa ao reconhecimento judicial da justa causa; nesses casos a lei expressamente o permite; nos demais, cada situação será livremente apreciada pelo julgador; outra conclusão levaria ao absurdo de obrigar-se o empregado a demitir-se e arcar com os riscos de não conseguir carrear aos autos a prova esperada, muitas vezes testemunhal e tão imprevisível”.*²³

Utilizamos, contudo, a visão de Russomano²⁴ para afastar o entendimento esposado pelos comentários supra aduzidos, no sentido de que, quando a lei pretendeu dar ao empregado a escolha entre permanecer ou não no serviço, claramente excepcionou a conduta, devendo nesse sentido ser interpretado o § 3º do art. 483.

²² Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, p. 384.

²³ Além de Valentim Carrion, Mauricio Godinho Delgado, *Curso de direito do trabalho*, p. 1200, também expressa seu entendimento pela desnecessidade de afastamento do empregado em caso de necessidade de ingresso de reclamação trabalhista na hipótese de despedida indireta.

²⁴ Mozart Victor Russomano, *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, p. 574.

Assim, ressalvada a exceção legal, o afastamento do empregado durante o procedimento judicial necessário para apuração da conduta faltosa do empregador é condição *sine qua non* para o reconhecimento da impossibilidade da manutenção da relação de emprego na forma pleiteada pelo empregado.

4.2.1 Peculiaridades resultantes do não-afastamento do empregado enquanto aguarda pronunciamento judicial acerca do cometimento de falta grave pelo empregador

A dispensa indireta pressupõe a suspensão da prestação de serviços concomitante ou anteriormente ao ajuizamento da ação que visa seu reconhecimento. A não-ocorrência desse afastamento só seria possível nas hipóteses expressamente previstas no § 3º do art. 483 da CLT.

Além das razões que delineamos no item anterior a justificar nossa assertiva, fato é que o não afastamento do empregado pode levar o empregador a resilir ou resolver seu contrato de trabalho (respectivamente: dispensa sem justa causa ou dispensa com justa causa) no curso da ação proposta para pronunciamento judicial acerca da rescisão indireta que a ele está sendo imputada.

Nessa conjectura, caso ocorra a rescisão do contrato de trabalho, a pretensão indenizatória buscada pelo empregado na reclamação trabalhista anteriormente ajuizada seria compensada com o pagamento das verbas devidas em virtude da rescisão posterior.

Assim, a reclamação trabalhista proposta pelo empregado que postulasse exclusivamente o recebimento de indenização pela resolução contratual teria seu objeto esvaziado em função do pagamento espontâneo das verbas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho²⁵.

Situação ainda mais peculiar adviria se o empregado fosse dispensado por justa causa, recebendo as correspondentes verbas rescisórias e, via de consequência, ingressasse com uma segunda reclamação trabalhista contra seu empregador, que entendemos deveria ser conexa à primeira²⁶, para que restasse declarado que ele não havia cometido a justa causa que lhe estava sendo imputada.

Para melhor visualização dos cenários inusitados que essa situação pode ocasionar, enumeramos as hipóteses possíveis, conforme segue.

²⁵ Importante esclarecer que a ação proposta pelo empregado perderá seu objeto relativamente às verbas pagas sob o mesmo título em virtude da rescisão do contrato de trabalho. Demais verbas ou indenizações postuladas que não forem compensadas continuarão a ser objeto da reclamatória anteriormente ajuizada.

²⁶ Nos termos do art. 103 do CPC, reputam-se conexas duas ou mais ações quando lhes for comum o objeto ou a causa de pedir. Considerando que não só a causa de pedir próxima mas também a remota podem ser utilizadas para a configuração da conexão, como bem ensina Vicente Grego Filho, *Direito processual civil brasileiro*, p. 216, é bem possível que a ação que discute a rescisão indireta e a justa causa, na hipótese que estamos estudando no momento, sejam reunidas para julgamento comum.

A primeira situação decorrerá do entendimento judicial de que o empregador cometeu a falta grave que o empregado estava lhe imputando, mas que o empregado não cometeu a falta que o empregador lhe atribuíra.

Nessa circunstância, o empregado deve receber todas as verbas rescisórias decorrentes da resolução do contrato por culpa do empregador, computadas até o efetivo rompimento do vínculo, que, no caso, dar-se-ia quando da cessação dos serviços²⁷, em virtude da imputação de dispensa por justa causa, compensando-se as verbas já eventualmente recebidas.

A segunda situação possível seria resultante do pronunciamento judicial que entendesse pela inexistência de culpa, tanto do empregador quanto do empregado, para a resolução contratual.

Nessa linha, a decisão judicial deveria considerar que a extinção do contrato foi decorrente de rescisão por ato do empregador e proceder ao pagamento das respectivas parcelas, compensados os valores já recebidos pelo empregado, em razão da justa causa outrora imputada.

²⁷ Neste sentido, Pedro Paulo Teixeira Manus, *Direito do trabalho*, p. 194, bem coloca que “*Optando o empregado por cessar desde logo a prestação de serviços, o contrato terá como termo final aquela cessação. Já se continuar a trabalhar até que seja julgado seu pedido, a sentença colocará fim ao contrato de trabalho, se for favorável ao empregado*”.

A terceira hipótese que delineamos decorreria do entendimento de que o empregador não cometeu a falta grave que o empregado lhe imputava, ao passo que o empregado teria cometido a justa causa que o empregador lhe atribuíra.

Nesse painel, o empregado somente teria direito ao recebimento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa por justa causa, calculadas até a data de seu efetivo afastamento do trabalho.

A última situação possível e, certamente, a mais peculiar, em vista da impossibilidade de se verificar a indenização a ser paga ao empregado em decorrência da extinção do contrato de trabalho, ocorreria caso o Juiz pronunciasse que ambos, empregador e empregado, cometeram falta grave a justificar a resolução contratual.

Por um lado, entendemos que a conduta faltosa cometida pelo empregador foi anterior àquela cometida pelo empregado, o que poderia levar ao entendimento de que a prática da primeira absorveria a segunda. Nesse sentido, o empregado deveria receber todas as verbas rescisórias decorrentes da resolução por culpa do empregador, apesar da falta posterior por ele praticada.

Outro fator que poderia vir a dar supedâneo a esse entendimento seria a regra da *exceptio non adimplenti contractus* ou a exceção do contrato não cumprido.

De acordo com esta norma, esculpida no art. 476 do CC, nos contratos bilaterais, nenhum dos contratantes, antes de cumprida a sua obrigação, pode exigir o implemento do outro.

Nesse sentido, se o empregador cometeu uma falta que, de acordo com o pronunciamento judicial, seria grave o suficiente para justificar a resolução contratual, ele não poderia utilizar um ato faltoso praticado posteriormente pelo empregado para retirar-lhe o direito ao recebimento de indenização em decorrência da falta que ele praticara anteriormente.

A primeira falta cometida seria aquela que, de fato, motivara a extinção contratual, o que respaldaria o direito à indenização integral por parte do empregado, independentemente da justa causa posterior por ele praticada.

O grande problema que vemos na adoção desse raciocínio é que o empregado que optasse por ingressar com a ação judicial postulando a despedida indireta e continuasse prestando serviços estaria com uma espécie de “carta branca”, que o possibilitaria a cometer atos faltosos em face do empregador com a certeza de impunidade.

Acreditamos ser por esta razão que Amauri Mascaro²⁸ entende que, na hipótese, por analogia, deve ser aplicada a culpa recíproca para a extinção do contrato de trabalho, de modo que o empregado seja titular do recebimento de todas as verbas devidas em razão dessa forma de extinção do contrato de trabalho.

5 VERBAS RESCISÓRIAS

Mencionamos inúmeras vezes que o empregado, em sendo acolhida sua pretensão de ver reconhecida a falta do empregador, faria jus ao recebimento de indenização, sem, entretanto, distingui-las.

No passado, afirmava-se ser incabível a concessão de aviso prévio em casos de resolução do contrato por ato faltoso do empregador. Esse entendimento estava expresso no Enunciado n. 31 do TST²⁹.

Essa assertiva, contudo, não encontrava qualquer guarida.

²⁸ *Curso de direito do trabalho*, p. 562

²⁹ Enunciado n. 31 do TST: “*É incabível o aviso prévio na despedida indireta*” (RA 57/70, DO-GB. 27.11.70). Cancelada pela Res. TST 31/94, DJ, 12.05.94) (Referência Lei n. 7.108/83).

O objetivo do aviso prévio, é “*evitar os males presumivelmente causados pela rescisão ex abrupta*”³⁰.

Em ocorrendo qualquer das hipóteses do art. 483 da CLT e tornando insuportável para o empregado a continuidade dos serviços por flagrante violação contratual por parte do empregador, dúvidas não restam de que ocorre a rescisão *ex abrupta* do contrato a ensejar o recebimento da parcela ora em comento.

Pelo óbvio que, baseado nessa argumentação, a Súmula n. 31 do TST acabou por ser cancelada, não restando mais dúvidas no sentido de que, com muita propriedade, o aviso prévio é devido quando a extinção do contrato ocorre por via indireta.

Outra questão que restou superada pelo TST, também de maneira extremamente coerente, diz respeito ao direito do empregado de receber o 13º salário proporcional na hipótese de dispensa indireta.

Assim preceitua a Súmula n. 157: “*A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13.07.1962 é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado. Ex-prejulgado nº 32 (RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 11.10. 1982)*”.

³⁰ Vantuil Abdala, *Aviso prévio*, p. 57.

Assim, em sendo o 13º salário proporcional devido no pedido de demissão do empregado, nenhuma dúvida de que o mesmo ocorre na hipótese de resolução contratual decorrente de ato do empregador.

Com relação às férias proporcionais, jamais houve dúvida em serem elas devidas em caso de despedida indireta, quer sob o entendimento da antiga Súmula n. 261, quer sob sua nova redação³¹.

Por fim, é conferido ao empregado que teve reconhecida a resolução contratual por culpa do empregador o direito ao levantamento do FGTS e ao recolhimento da multa rescisória, tudo a teor do art. 18, §§ 1º e 20, da Lei n. 8.036/90.

Importante esclarecer que as verbas devidas ao empregado variarão de acordo com a natureza do contrato (prazo indeterminado ou determinado) e da condição do empregado (estável ou não).

Em resumo, em sendo o contrato por prazo indeterminado e reconhecida a resolução contratual por culpa do empregador, a indenização devida ao empregado será composta das seguintes parcelas: pagamento de aviso prévio com projeção no período contratual, férias proporcionais e vencidas acrescidas do terço constitucional, 13º salário proporcional, liberação do FGTS acrescido do recolhimento da multa rescisória em favor do

³¹ Nova redação: “O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais”. Antiga redação: “O empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais”.

empregado, saldo de salário e qualquer outra verba oriunda do pacto entre as partes, da lei, ou de previsão de convenção coletiva.

O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho deverá ser entregue ao empregado com código de saque do FGTS (Código 01) junto com as guias de Comunicação de Dispensa e Seguro Desemprego (CD/SD)³², sendo certo que, na eventualidade de impossibilidade de recebimento, deverá o empregador arcar com a indenização do empregado.

Em se tratando de contrato a termo, a indenização do empregado corresponderá a: saldo de salário, férias vencidas e proporcionais, 13º salário proporcional, levantamento dos valores depositados a título de FGTS acrescido da multa rescisória e indenização prevista no art. 479 da CLT, no valor correspondente à metade dos salários que seriam devidos ao empregado pelo período restante do contrato.

Para os casos de estabilidade provisória entendemos que, além dos valores já mencionados, o empregado teria direito ao recebimento de indenização correspondente às verbas salariais devidas até o término do mencionado período estabilitário.

³² A Segunda Turma do Superior Tribunal de Justiça, em julgamento do REsp 590684 (fonte: Jurisprudência/STJ, http://www.stj.gov.br/webstj/Noticias/Detalhes_Noticias.asp), por meio do relator Ministro Franciulli Netto, afirmou que “o *desemprego previsto pelo legislador como elemento indispensável à concessão de seguro desemprego é o involuntário, que ocorre tão somente nos casos de despedida sem justa causa e dispensa indireta, ou seja, rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador*”.

Se o empregado, entretanto, for detentor de estabilidade definitiva, ele teria direito ao recebimento de indenização em dobro, nos termos dos arts. 496 e 497, além dos salários do período de afastamento computados até a data da sentença que determinou o pagamento da indenização³³.

6 DIREITO ESTRANGEIRO

Nosso estudo do Direito estrangeiro demonstrou que as normas relativas à resolução contratual por culpa do empregador muito pouco diferem quer em relação à norma pátria, quer comparativamente entre elas.

Percebe-se, em toda a legislação estudada, uma busca do legislador por estabelecer hipóteses consideradas como condutas faltosas. Em alguns países, a depuração dos atos faltosos é mais detalhada, em outros, mais genérica.

³³ Entendimento consubstanciado na Súmula n. 28, revisada pela Res. TST n. 121/2003, que assim estabelece: “*No caso de se converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou a conversão*”.

Importante, é, enfim, que nos países adiante detalhados, existe a clara intenção de salvaguardar a integridade financeira, física e moral do empregado de eventuais abusos do empregador.

6.1 Argentina

A lei argentina consagra de modo absoluto a resolução contratual em virtude de falta cometida pelo empregador, no art. 245 da Lei do Contrato de Trabalho.

A chamada *Extinción por voluntad unilateral del trabajador* será *con causa* quando o empregador deixa de cumprir suas obrigações contratuais fundamentais, que, basicamente, seriam as seguintes:

- (i) modificar de maneira substancial o contrato de trabalho, de modo a prejudicar a formação profissional do trabalhador ou sua dignidade;
- (ii) deixar de efetuar o pagamento de salário ou atrasá-los reiteradamente;

- (iii) em caso de qualquer outro descumprimento grave do contrato.

Dessa forma, claro está que a legislação portenha estabelece hipóteses faltosas bastante amplas, de modo que, por meio da interpretação da realidade fática, seja possível determinar a ocorrência ou não da resolução do contrato por ato do empregador.

6.2 Portugal

Com norma, pelo menos sob o ponto de vista principiológico, bastante semelhante a nossa, a legislação portuguesa, por meio do Decreto-lei n. 64-A/89, de 27 de fevereiro, no art. 35, estabelece a justa causa para a extinção do contrato pelo empregado, caso a denominada “entidade empregadora” cometa algum dos seguintes atos:

- (i) deixe culposamente de proceder ao pagamento pontual da retribuição do trabalhador;

- (ii) viole culposamente as garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- (iii) aplique sanções abusivas;
- (iv) deixe faltar condições de higiene e segurança no trabalho;
- (v) lesione culposamente os interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- (vi) ofenda a integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador;
- (vii) exija dos empregados o cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- (viii) altere de maneira substancial e duradoura as condições de trabalho;
- (ix) deixe, de maneira não culposa, de proceder ao pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

Importante ressaltar que a extinção contratual baseada nas faltas do empregador conferirá ao empregado o direito a uma indenização correspondente a um mês de remuneração base por cada ano de antiguidade.

De qualquer forma, a indenização devida ao empregado não pode ser inferior a três meses de remuneração base, contando-se, para fins de cálculo indenizatório, todo o tempo decorrido até à data da sentença.

6.3 Espanha

Adotando também critérios bastante semelhantes aos até agora mencionados, especialmente em relação à legislação argentina, a *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Real Decreto Legislativo de 1/1995, de 24 de março (B.O.E. 29.03.1995), explicita a relação de hipóteses consideradas justas para que o trabalhador possa requerer a extinção do contrato de trabalho com causa. São elas:

- (i) proceder, o empregador, a modificações substanciais nas condições de trabalho que resultem em prejuízo para a formação profissional do empregado ou sua dignidade;
- (ii) falta ou atrasos continuados no pagamento dos salários pactuados;

(iii) qualquer outro descumprimento grave de obrigações por parte do empregador, salvo os motivos de força maior.

Prescreve, ainda, o citado dispositivo legal que, em efetivada a dispensa por culpa do empregador, o empregado fará jus a uma indenização correspondente a 45 dias de salário por ano de serviço na empresa, com computo de valores para período inferior a um ano na forma *pro rata*, até um máximo de 40 prestações mensais.

6.4 Itália

Na Itália, a questão da justa causa cometida pelo empregador está intimamente atrelada ao denominado “estado de humilhação”.

Aliás, o Título 1 da Lei n. 300, de 20 de maio de 1970³⁴, trata, em primeiro lugar, da liberdade e da dignidade do trabalhador, que, juntamente

³⁴ “*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento*”. Tradução livre do autor: “*Normas (regulamentos) sobre a tutela da liberdade e dignidade dos trabalhadores, liberdade sindical e atividades sindicais nos locais de trabalho e normas sobre colocação*”.

com a questão sindical, é uma das maiores preocupações expressas nessa norma da legislação italiana.

Nesse sentido, nos moldes da jurisprudência italiana extraída de manuais de jurisprudência do trabalho (*Magist del Lavoro, di Roma Missimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 1935, p. 290), está acostada a obra de Cesarino Junior³⁵, que ora tomamos a liberdade de transcrever, comete justa causa o empregador que menoscabe a dignidade do empregado, extrapolando e exagerando em suas atitudes:

“A demissão ou abandono de emprego por parte do empregado, privam o mesmo das indenizações a que ele tenha direito, a menos que essas demissões sejam justificadas da parte do empregador.

Serão consideradas justificadas as demissões do empregado, quando o empregador, revogando as faculdades originariamente concedidas, venha a humilhar o empregado, afetando sua dignidade e seu prestígio. Este caso aplica-se à pessoa designada como agente geral, a quem seja suprimido o direito de proceder à locação dos imóveis, à gestão do serviço de

³⁵ *Direito social brasileiro*, p. 239.

caixa, à emissão de cheques, à administração da contabilidade, e ao título de agente geral, com supressão do timbre usado anteriormente” (tradução livre do autor)³⁶.

³⁶ “La dimissioni o l’abbandono dell’ufficio da parte dell’impiegato privano il medesimo delle indennità a cui egli abbia diritto, a meno che le dimissioni medesime non siano giustificate dal contegno del datore di lavoro. Debbono ritenersi giustificate le dimissioni dell’impiegato, quando il datore di lavoro, revocandogli le facoltà originarie concesse, viene a porlo in stato di umiliazione, venga a ledere la sua dignità ed il suo prestigio. Applicazione nell’specie a persona nominata agente generale, cui vennero man mano sottratte le mansioni di procedere alla locazione degli immobili, la gestione del servizio di cassa, la emissione degli cheques, la direzione della contabilità, ed il titolo di agente generale, sopprimento dal timbro usato in precedenza).”

CAPÍTULO VI

ATUAÇÃO SINDICAL EM QUESTÕES DECORRENTES DE CONDUTA FALTOSA DO EMPREGADOR

1 LEGITIMIDADE DA ENTIDADE SINDICAL PARA ATUAR NA DEFESA DOS INTERESSES SOCIAIS

O papel do sindicato, cuja origem remonta ao surgimento da própria Revolução Industrial, é auxiliar e defender os trabalhadores na luta por uma situação social e jurídica mais justa. É a assunção da representação dos trabalhadores, inclusive no concernente à sua cidadania.

Nesse sentido, José Augusto Rodrigues Pinto¹ lembra:

“Não há a menor dúvida de ser a luta pela conquista de melhores condições laborais e existenciais dos trabalhadores o primeiro papel do sindicato moderno. Foi nessa necessidade, firmada

¹ *Direito sindical e coletivo do trabalho*, p. 135.

na consciência de oposição da força do número contra o poder econômico, sua própria razão de surgir na esteira da Revolução Industrial, como traço de coesão das categorias profissionais”.

O próprio ordenamento jurídico traz o fundamento legal à atuação sindical na defesa dos interesses dos trabalhadores.

O art. 8º, inciso III, da CF e o art. 1º, *caput* e inciso V, da Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, criaram mecanismos para que as entidades sindicais, desde que expressamente autorizadas pelos seus estatutos, tenham legitimidade para agir na defesa dos interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Assim, dúvidas não restam de que os sindicatos têm o poder e a legitimidade de representar a categoria, agindo na defesa de seus interesses para a solução de conflitos oriundos do natural antagonismo entre empregados e empregadores.

Existem várias formas de solução destes conflitos coletivos de trabalho², contudo nosso interesse está focado na autocomposição, que, nos ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado³ ocorre: “[...] *quando o conflito*

² Sobre o assunto, interessante o trabalho de Ynês da Silva Felix, *Solução dos conflitos coletivos do trabalho*, passim.

³ *Direito coletivo do trabalho*, p. 181.

é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo para a pacificação da controvérsia”. Continua, ainda: *“Registre-se que o Direito do Trabalho (mais uma vez, no âmbito do Direito Coletivo) apresenta importantíssima modalidade de autocomposição, a negociação coletiva”.*

Nesse sentido, quando os sindicatos atuam na solução desses conflitos chegando a uma composição, ou seja, quando a solução dos conflitos entre empregados e empregadores ocorre por meio da autocomposição, esta se materializa nas Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho⁴, que assim restam definidas pela lei:

“Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

⁴ Pedro Paulo Teixeira Manus, *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*, p. 30.

A normatividade de que se reveste a convenção e o acordo coletivo traduz-se no fato de que ambos constituem uma fonte de direitos⁵ e obrigações a abranger toda a categoria que é representada pelas partes convenientes, sejam empregados ou empregadores.

Aliás, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, ou seja, das normas por eles emanadas, como direito dos trabalhadores, vem expressamente consagrado no art. 7º, inciso XXVI, da CF.

2 CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS DAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO⁶

No que tange ao conteúdo das cláusulas das convenções coletivas de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento⁷ as subdivide em diversas categorias, conforme segue:

⁵ Não cabe no âmbito deste trabalho discorrer sobre as fontes formais do Direito do Trabalho e muito menos sobre a questão da hierarquia das normas. De qualquer forma, cabe-nos citar Pedro Paulo Teixeira Manus, *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*, p. 133: “[...] as normas coletivas inserem-se no rol das fontes formais, obedecendo à regra de harmonia entre elas, só pode dispor de forma diversa do que dispõe a norma superior quando esta permite, ou por ser norma facultativa, ou por ser norma imperativa que admite alteração mais benéfica aos trabalhadores”.

⁶ Utilizaremos a expressão “Convenção Coletiva” abrangendo também os Acordos Coletivos. Somente excepcionaremos em caso de necessidade.

⁷ *Teoria geral do direito do trabalho*, p. 146 et seq.

- (i) Cláusulas obrigacionais: estabelecem os direitos e as obrigações dos sindicatos convenentes.
- (ii) Cláusulas normativas: estabelecem os direitos e as obrigações das categorias representadas pelos sindicatos convenentes.
- (iii) Cláusulas gerais: aplicam-se a toda a categoria representada pelos sindicatos convenentes.
- (iv) Cláusulas especiais: em razão de seu conteúdo, aplicam-se a parte da categoria representada pelos sindicatos convenentes.
- (v) Cláusulas econômicas: tratam das questões salariais.
- (vi) Cláusulas sociais: estabelecem benefícios aos empregados sem, contudo, abranger temas de conteúdo salarial ou patrimonial.
- (vii) Cláusulas organizacionais: estabelecem a estrutura e funcionamento de órgãos objeto da negociação.
- (viii) Cláusulas comportamentais: referem-se ao modo de proceder da categoria, mediante a proibição ou a permissão de certos atos.

(ix) Cláusulas *in melius*: estabelecem condições mais favoráveis aos representados em relação àquelas anteriormente aplicadas.

(x) Cláusulas *in pejus*: estabelecem condições menos favoráveis aos representados também sob o prisma das normas anteriormente aplicadas.

Apesar da extensa categorização, o próprio autor reconhece, em seu *Compêndio de Direito Sindical*⁸ que a melhor classificação é aquela que divide as cláusulas em dois grandes tipos: obrigacionais e normativas, de modo que:

“[...] as cláusulas obrigacionais criam direitos e deveres entre os sujeitos estipulantes e não se incorporam nos contratos de trabalho, e as cláusulas normativas destinam-se, pela sua natureza, a aplicar-se às relações individuais de trabalho”.

⁸ P. 350.

Aliás, o art. 613 da CLT estabelece, de modo claro, quais são as cláusulas obrigatórias que deverão estar contidas nas Convenções e Acordos Coletivos, *in verbis*:

“I – designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II – prazo de vigência;

III – categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos sindicatos;

IV – condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V – normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivo da aplicação de seus dispositivos;

VII – direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII – penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos”.

De qualquer forma, no que tange às cláusulas convencionais, muito mais importante do que sua classificação ou sua obrigatoriedade de inclusão em Convenção Coletiva é a questão de seu conteúdo.

O próprio art. 611 da CLT, retro transcrito, estabelece que o conteúdo das Convenções Coletivas e, portanto, de suas cláusulas, é a estipulação das condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho.

Nesse sentido, Orlando Gomes e Elson Gottschalk⁹ lecionam:

“Não deve equivocar-se a linguagem usada pelo legislador em se referindo a ‘conteúdo obrigatório’ da convenção coletiva. Como se viu no parágrafo anterior, a predeterminação de seu conteúdo é disposta pelo livre concurso de vontade das partes convenientes, como negócio de formação bilateral regulador dos contratos individuais em curso ou futuros”.

E mais:

⁹ Curso de direito do trabalho, p. 735-736.

“O princípio da liberdade contratual na estipulação do conteúdo da convenção coletiva só está limitado pela regra prevista nos arts. 9º e 444 da CLT (disposições contrárias às disposições de proteção ao trabalho), pelas disposições contrárias à ordem pública, à moral (Código Civil) e à liberdade sindical”.

Dessa forma, em nosso entendimento, tudo o que, direta ou indiretamente, se refira às condições de trabalho pode ser objeto de negociação coletiva e constar como cláusula convencional, desde que não contravenha os arts. 9º e 444 da CLT¹⁰, a ordem pública e moral.

3 NECESSIDADE DE MUDANÇAS NO PERFIL DA ATUAÇÃO SINDICAL

Mencionamos no item 1 deste capítulo que a entidade sindical tem a legitimidade jurídica para defender os interesses dos trabalhadores nos

¹⁰ Art. 9º: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.
Art. 444: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenhas às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

conflitos oriundos das relações de emprego e, no item 2, que tudo o que se refira às condições de trabalho pode ser objeto de negociação coletiva e constar como cláusula convencional.

Ocorre que a legitimidade jurídica a amparar a representatividade sindical não é suficiente para garantir que o conteúdo das cláusulas normativas firmadas entre os sindicatos convenientes seja realmente eficaz no tocante ao amparo ao trabalhador, especialmente diante da nova realidade econômica mundial e das novas dinâmicas sociais de trabalho.

Dúvidas não restam de que, na última década, as entidades sindicais estão passando por uma situação *sui generis*, em vista das profundas modificações no perfil do mercado brasileiro e mundial.

De maneira bastante esclarecedora, Amauri Mascaro Nascimento¹¹ descreve essa situação:

“É, realmente, forte impacto desestruturador, do movimento sindical, ver-se diante das profundas transformações da economia de mercado, da descentralização das atividades pelas empresas, das terceirizações com as quais os produtos de uma indústria, hoje, serão os insumos da outra, amanhã. Paradoxalmente, à subcontratação de

¹¹ *Compêndio de direito sindical*, p. 63-64.

atividades acessórias, a empresa é multifuncional, de modo que a indústria é, ao mesmo tempo que fabrica, uma empresa que, também, oferece produtos financeiros, créditos diretos ao consumidor, cartões de crédito, empréstimos comerciais, fundos mútuos, ações, seguros, circunstâncias essas que, sem exceção, põem em completa destruição as categorias tradicionais e transformam as bases de representação sindical, que passam por uma mutação muito grande, imprevisível e sem controle.

Vê-se, com muita nitidez que as mudanças, na economia mundial, exigem dos sindicatos, novas e mais amplas formas, de organização, estruturas bem mais abertas que possibilitem, em espaços maiores, a participação das representações de trabalhadores nos processos de integração econômica regional”.

Nesse sentido, em razão da metamorfose pela qual a estrutura mundial está passando¹², é que a antiga imagem do sindicato está mais do que superada.

A paulatina, mas constante estabilidade econômica brasileira acentua ainda mais a necessidade de mudança no perfil sindical, na medida em que os

¹² Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de direito sindical*, p. 62.

ganhos salariais são de caráter menor do que em uma economia inflacionada. O próprio aquecimento da economia faz com que as pessoas tenham novas aspirações e necessidades a serem satisfeitas pelas organizações.

As questões sociais, o direito ao lazer, as diversas estruturas de trabalho, a preocupação com a dignidade do trabalhador, também forçam os sindicatos a uma mudança de perfil.

Cássio Mesquita Barros Junior¹³ bem descreve esse cenário que vem sendo vivenciado pelas entidades sindicais:

“[...] As mudanças não são somente políticas, mas também sociais e culturais. Nasce uma nova ética na sociedade moderna: o direito ou o dever ao lazer. Os Sindicatos passaram a se preocupar com faixas da sociedade até então não consideradas, como mulheres, jovens, autônomos, estudantes e domésticos”.

E continua:

¹³ *Categorias econômicas e profissionais*, p. 97.

“[...] Há centrais sindicais européias que incluem no registro de associados uma categoria nova: os aderidos ou aderentes, formada por homens e mulheres que vêm ao Sindicato para tratar da reforma fiscal, habitação política previdenciária, etc. O Sindicato, em nossos dias, como observa Fernando Pergolesi, além de uma finalidade essencialmente trabalhista, penetra também em outros setores da comunidade nacional, desempenhando um papel cultural, técnico, moral e político”.

Para satisfazer essas novas exigências, os sindicatos devem modificar sua postura secular, deixando de lado o radicalismo exacerbado, procurando atuar com uma postura menos antagônica e mais preocupada em garantir o bem-estar da categoria que representam.

Deve ser combativo sim, mas na medida da necessária proteção que deve outorgar a seus filiados, muito mais focado no desenvolvimento dos trabalhadores como membros integrantes e participantes da empresa do que como adversários de seus empregadores.

Acerca da necessidade de o sindicato alterar seu perfil de atuação, vale citar os ensinamentos de Leôncio Martins Rodrigues¹⁴:

¹⁴ *Destino do sindicalismo*, p. 24.

“[...] é forçado – o sindicato – pelas modificações introduzidas na organização de trabalho e nas posições profissionais do pessoal, por processos de racionalização empresarial, a recorrer a uma lógica que não se esgote no reivindicacionismo conflituoso. A ação sindical é chamada, além disso, a influir nas decisões empresariais atinentes às inovações que se refletem nos níveis ocupacionais e nas posições de trabalho”.

Na verdade, a eficácia da atuação sindical depende mais da disponibilização de instrumentos para auxiliar o trabalhador na manutenção do seu emprego com a preservação dos direitos conquistados e menos do mero título de tutor de interesses da categoria.

4 CONDOTA FALTOSA DO EMPREGADOR: AUSÊNCIA DE AMPARO SINDICAL

Quanto maior o grau de industrialização e de necessidade de adequação das empresas a uma economia globalizada, centrada na questão do

desenvolvimento rápido e eficiente, amparado na reestruturação produtiva do trabalho, maior a veemência e o impacto com que mudanças são impostas no contrato de trabalho e, conseqüentemente, na vida e na qualidade de vida dos empregados.

Se os impactos ocasionados forem de natureza grave, estiverem tipificados no art. 483 da CLT e houver imediata rechaça por parte do empregado¹⁵, estaria configurada a rescisão indireta do contrato, podendo, nos moldes estabelecidos na lei, haver a extinção da relação de emprego mediante o recebimento de indenização.

Ocorre que, conforme mencionamos, a extinção do contrato de trabalho traz ao trabalhador uma série de implicações financeiras, sociais e até mesmo psicológicas que o levam muitas vezes a suportar situações abusivas, violentas e contrárias à própria dignidade humana para manter seu emprego¹⁶.

Nesse contexto, se a nova feição que deve nortear a atuação sindical torna a entidade responsável, além do bem-estar financeiro, pelo efetivo bem-estar físico, mental e social da categoria que representa, dentro e fora do ambiente de trabalho, cumpre aos sindicatos estabelecer uma cultura pró-ativa, antecipando situações pragmáticas e encontrando soluções, talvez até

¹⁵ Detalhamentos dos requisitos para a extinção do contrato de trabalho em razão da conduta faltosa do empregado estão no Capítulo V, item 2.

¹⁶ Dinaura Godinho Gomes, *A dignidade do trabalhador no cenário da globalização econômica*, passim.

conjuntamente com a própria empresa, para os problemas de seus representados, fazendo valer o princípio da sinergia em benefício de todos.

Nesse sentido, de relevo destacar a opinião abalizada de Gilberto Dupas¹⁷:

“[...] talvez haja algumas saídas para a sobrevivência do movimento sindical: adaptar-se à nova dinâmica social, abrindo-se para uma nova linha de ação de interesses aos trabalhadores flexíveis; criar novas estruturas institucionais e procurar encontrar soluções locais que encorajem a solidariedade com métodos de ação flexíveis, mas estáveis”.

Nessa linha, a adoção pelo sindicato de mecanismo alternativo que, de alguma forma, ampare o empregado que sofra uma falta grave praticada pelo empregador, dando-lhe outra solução que não a extinção do contrato de trabalho, é um importante passo para os sindicatos atuarem de maneira realmente significativa, moderna e pragmática.

A realidade nos mostra, contudo, que os sindicatos ainda não enxergaram essa necessidade premente dos membros da categoria que

¹⁷ *Economia global e exclusão social*, p. 58.

representam, que sofrem diuturnamente com faltas de natureza grave praticadas pelos seus empregadores.

Em nossa pesquisa, analisamos 31 Convenções Coletivas¹⁸ firmadas pelos sindicatos de diversas categorias econômicas do País.

Realizamos, ainda, reuniões com a diretoria de alguns desses sindicatos para verificar se, pelo menos na fase de negociação de referidas Convenções Coletivas, algum mecanismo de proteção para empregados que sofrem com faltas graves praticadas por seus empregadores foi, ao menos, ventilado.

Nossas pesquisas nos levaram à conclusão de que inexistiu atuação ou intervenção sindical neste sentido.

Os sindicatos estão, sim, preocupados em constituir regras gerais para disciplinar os contratos de trabalho; adicionais de hora extra; obrigatoriedade de pagamento de participação nos lucros; sistemas de banco de horas etc. Todas as convenções têm um formato praticamente padrão, há muito estabelecido.

Em caso de não-cumprimento dessas normas, a atuação sindical limita-se à aplicação de multas que, na grande maioria das vezes, reverterem em seu próprio benefício, ou a enviar denúncias inócuas ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho.

¹⁸ No anexo, estão relacionadas as Convenções Coletivas pesquisadas, cujas íntegras estão escaneadas no *Compact Disc* (CD) encartado nesta dissertação.

Importante ressaltar que não estamos lecionando que as regras atualmente constantes das Convenções Coletivas não sejam importantes. Claro que são! Elas são o resultado de direitos duramente conquistados, de negociações incansáveis, de lutas e batalhas árduas.

A atuação do sindicato tem, porém, de ser ágil, de modo a acompanhar o desenvolvimento da economia e da sociedade. Hoje as mudanças não levam mais décadas, elas se processam em poucos anos, às vezes em meses, e um sindicato que pretende ser atuante, eficaz, e manter seu papel na modernidade, tem de acompanhar essas mudanças.

É preciso esclarecer que não olvidamos que a simples colocação do assunto – falta grave do empregador – na pauta de uma negociação coletiva origina por si só entraves para o alcance de um consenso, necessário à efetivação de uma negociação. Não é menos verdade, outrossim, que a celebração de uma Convenção Coletiva que pelo menos avenge o tema pode levar alguns anos.

É fato, porém, que, se os sindicatos representantes dos empregados sequer trouxerem esse tema para a mesa de negociações, não haverá qualquer discussão envolvendo o assunto, o que inviabiliza, pelo óbvio, a elaboração, por meio das Convenções Coletivas, de um mecanismo que propicie ao empregado uma via alternativa a evitar a necessidade da rescisão indireta do contrato de trabalho, visto ser essa sua única solução.

CAPÍTULO VII

SALVAGUARDA DO CONTRATO DE TRABALHO:

NECESSIDADE DE ADOÇÃO DE MODELOS ALTERNATIVOS

1 PRESERVAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COMO PRINCIPIOLOGIA

Princípio significa início, começo, origem. No Direito, princípio significa base, fundamento, marco inicial a partir do qual surgem as normas positivas.

Nos ensinamentos de Süssekind¹: *“Eles correspondem a enunciados genéricos, que devem iluminar, tanto o legislador, ao elaborar as leis dos correspondentes sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões do respectivo ordenamento legal”*.

Na mesma linha, Sérgio Pinto Martins afirma:

¹ *Instituições de direito do trabalho*, p. 127.

“O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra, além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasa uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos”².

Dentre os princípios que regem o Direito do Trabalho³, pretendemos destacar o princípio da continuidade da relação de emprego, que tem por objetivo dar maior duração aos contratos individuais de trabalho, uma vez que é quase sempre da remuneração advinda desses contratos que os empregados sustentam a si e as suas famílias.

A continuidade da relação de emprego é um meio de se buscar a estabilidade nas relações trabalhistas, sendo, porém, dada ao empregado a livre iniciativa de extingui-la. Assim, o princípio aqui analisado não limita a

² *Direito do trabalho*, p. 70.

³ Não entendemos pertinente mencionar todos os princípios de Direito de Trabalho, especialmente em razão de suas variedades e de suas diversas classificações. Aliás, Plá Rodríguez, em *Los principios del derecho del trabajo*, p. 2, bem salienta que, em 14 autores que abordaram alguma forma de classificação de princípios, pôde caracterizar 25 princípios diferentes.

vontade do empregado de não mais continuar no emprego, mas fundamenta a criação de normas e mecanismos que, de alguma forma, auxiliem a preservação do contrato de trabalho.

Sobre o princípio ora discutido, assim escreve Francisco Meton Marques de Lima⁴:

“Este princípio manifesta-se em diversos dispositivos legais, tais como: a restrição ao contrato por tempo certo; o aproveitamento de contrato com cláusulas nulas; a suspensão do contrato não quebra o vínculo; a sucessão de empresas; amplitude às transformações do contrato; a prorrogação por mais de uma vez do contrato por tempo certo torna-o por tempo indeterminado; indenização em caso de despedida sem culpa do empregado; criação de diversas formas de estabilidade sindical, de membro de Comissão e Conciliação Prévia da gestante, de membro da CIPA, do diretor de cooperativa, do acidentado no trabalho, convencional, eleitoral e outras”.

Nesse sentido é que, amparados nos princípios do Direito do Trabalho, mais especialmente no princípio da continuidade da relação de emprego,

⁴ Por que se aplicam os princípios trabalhistas nas relações de trabalho não subordinado, p. 395 a 401.

analisado em perfeita conjugação com os interesses do empregado que, apesar de sofrer uma falta grave por parte de seu empregador não pretende a rescisão indireta do contrato de trabalho, entendemos de relevância a implementação de modelos alternativos a tornar a extinção contratual, via rescisão indireta, uma alternativa e não a única solução.

A reunião de forças – empregado, empregador e sindicato – visando ao atingimento desse objetivo e a boa-fé que deve nortear toda e qualquer relação humana são os ingredientes mais que necessários para outorgar ao empregado a efetiva faculdade de opção que lhe confere o *caput* do art. 483 da CLT.

A seguir, mencionaremos alguns modelos que entendemos possíveis de se tornar alternativas de solução para o problema lançado em nosso trabalho.

Evidente é que não temos a intenção de trazer um padrão final. Nossas sugestões são protótipos que precisarão de adaptações, de especificidades, enfim, de ajustes para que sua utilização alcance a finalidade almejada.

2 INOVAÇÕES NA POLÍTICA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A gestão de recursos humanos normalmente integra todos os processos que têm impacto direto no desempenho dos empregados.

Seu objetivo principal é o de assegurar o compromisso das pessoas com as estratégias, processos, estrutura e resultados da empresa. Seus subsistemas de atuação envolvem a remuneração, a avaliação de desempenho, o desenvolvimento pessoal e profissional, a comunicação interna e a gestão do clima organizacional⁵.

Uma gestão realmente eficiente deve, também, ter profissionais atuantes, que tenham a exata percepção do que ocorre na empresa, atentos às necessidades do empregado.

O bom profissional de recursos humanos pode auxiliar na criação de mecanismos, atuando de modo preventivo, a evitar que faltas sejam cometidas contra o contrato de trabalho do empregado ou, em caso de cometimento das mesmas, adotar postura mediadora.

Nesse sentido, sob o ponto de vista preventivo, a gestão de recursos humanos deve:

⁵ Richard Willians, *Como implementar a qualidade total na sua empresa*, passim

- (i) envidar seus esforços para que as normas trabalhistas sejam rigorosamente cumpridas;
- (ii) criar um código de ética para nortear as condutas de trabalho;
- (iii) trabalhar insistentemente para que exista um clima saudável na empresa, fomentando bons relacionamentos em níveis horizontais e verticais;
- (iv) estar sempre alerta sabendo que, mesmo nos ambientes mais promissores e salutareos, o empregador pode cometer faltas que violam o contrato de trabalho do empregado.

Em havendo o cometimento da falta, o gestor de recursos humanos, em primeiro lugar, deve estabelecer um canal de comunicação com o empregado, estando realmente disposto a ouvir e entender sua posição diante do ato praticado pelo empregador.

Estabelecida a comunicação e, após entender a posição do empregado, deve, conversando com o empregador ou seus prepostos, descobrir os motivos e fundamentos do ato praticado.

Conhecendo ambas as posições, é realmente importante que o gestor de recursos humanos tente compatibilizar a situação, atuando como verdadeiro

mediador, buscando que as partes alcancem um consenso que lhes permita dar continuidade à relação de emprego⁶.

Nesse tema, de relevo mencionar o teor da Recomendação n. 94 da OIT, segundo a qual o gestor de recursos humanos pode auxiliar na criação de organismos de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores, no âmbito da empresa, para prevenir ou conciliar as respectivas controvérsias.

Na Alemanha, como assinala Süsskind⁷, há muito se opera um sistema semelhante, com a criação de “*organismos intra-empresariais, com representação de administração da empresa e dos seus empregados*”.

Por meio dessas simples medidas, os gestores de recursos humanos estarão beneficiando não só os empregados mas também a própria empresa.

3 CRIAÇÃO DE NORMAS INTERNAS NA EMPRESA PARA PROTEÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

⁶ Jorge F. S. Gomes, Miguel Pina e Cunha e Arménio Rego, *Comportamento organizacional e gestão*, passim.

⁷ *Comissões de conciliação prévia*, p. 166.

É nosso entendimento que, por meio da criação de normas internas específicas, a empresa pode fornecer aos empregados subsídios que os auxiliem a manter o contrato de trabalho em caso de faltas praticadas pelo empregador.

Em regra, o regulamento interno das empresas contém normas relativas a problemas técnicos inerentes à organização produtiva do trabalho e também regras relativas às condições gerais do contrato de trabalho⁸.

Assim, é possível dizer que o regulamento interno é um conjunto de normas gerais de execução, normalmente estabelecidas unilateralmente pelo empregador, e às quais os empregados tomam conhecimento e aderem quando da admissão, fazendo com que passem a ter características contratuais.

Ocorre que o regulamento interno pode conter normas tanto preventivas quanto punitivas relativamente às faltas praticadas pelo empregador ao contrato de trabalho.

Nesse sentido, poderiam ser incluídas no regulamento interno das empresas cláusulas que assegurassem ao empregado o direito de insurgir-se contra as faltas praticadas pelo empregador, possibilitando-o, em caso de interesse, a manter contrato de trabalho sem que fosse necessária a subsunção à reiteração do ato faltoso.

⁸ Délio Maranhão, *Instituições de direito do trabalho*, p. 164.

Nessa linha, nossa proposta é a criação de um sistema que garanta ao empregado demonstrar que seu contrato de trabalho está sendo violado e que essa conduta deve ser imediatamente cessada.

Nossa idéia foi extraída do regulamento interno de uma empresa americana, a maior em seu ramo de atuação, há 33 anos no mercado, contando com aproximadamente 140 mil empregados espalhados em mais de 220 países.

No *People Manual*, ou Regulamento Interno, de referida empresa, existe uma política denominada de GFTP – *Guarantee of Fair Treatment Policy* –, ou Política de Garantia de Tratamento Justo.

Nesse sentido, o empregado que se sinta prejudicado por qualquer ato de um superior hierárquico ou de qualquer colega, pode fazer uma reclamação por escrito ao diretor-geral da empresa, com garantia de confidencialidade e certeza no recebimento de uma resposta.

Em não havendo solução que se entenda satisfatória para a problemática apontada, pode o empregado recorrer ao superior direto do diretor-geral da empresa, que também analisará os fatos descritos, para verificar a ocorrência de alguma conduta que atente contra o contrato de trabalho do empregado.

Esse mesmo procedimento será efetuado até que o empregado receba uma resposta final do Vice-Presidente mundial da organização, responsável pela área de recursos humanos.

Se, após esse procedimento, chegar-se à conclusão de que o contrato de trabalho foi violado, medidas são adotadas para punir o ofensor, independentemente da hierarquia que ocupe na empresa.

Evidente é que esse modelo precisará de inúmeras adaptações para ser utilizado, pois, em empresas de pequeno porte, a falta grave ao contrato de trabalho do empregado acaba por ser cometida diretamente pelo empregador (dono da empresa), não havendo tantas camadas hierárquicas a garantir a lisura da solução trazida ao empregado.

De qualquer forma, é sempre possível adequar e adaptar esse modelo, de maneira a oferecer ao empregado um sistema eficiente de manifestação e denúncia dos atos que, contra ele, estão sendo praticados, visando à manutenção da relação empregatícia.

4 UTILIZAÇÃO DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIAS COMO INSTRUMENTO MEDIADOR NA CONSTÂNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Há muito utilizadas para a discussão de qualquer assunto de relevância que envolva interesses controvertidos, as comissões paritárias vêm sendo consagradas pelo Direito do Trabalho, assumindo aspectos de relevância.

As comissões internas de prevenção de acidentes, as comissões para discussão dos planos de participação nos lucros e resultados, bem como inúmeras convenções coletivas, como dos bancários e professores, são alguns exemplos de utilização das comissões paritárias para discussões de matérias de interesse da categoria em geral.

Nessa esteira, surgiram as Comissões de Conciliação Prévia, criadas pela Lei n. 9.958/2000 com o objetivo de alterar o art. 625 da CLT.

Referidas comissões podem ser constituídas pelas empresas, independentemente do número de empregados, pelo sindicato profissional em conjunto com as empresas ou, ainda, pelo sindicato profissional e patronal por categorias específicas ou intercategorias.

A comissão tem a atribuição exclusiva de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho e as diretrizes para sua implementação estão previstas na norma citada.

Nesse contexto, entendemos que as Comissões, nos termos da lei, podem e devem ser utilizadas na solução de conflitos individuais de trabalho (art. 625-A da CLT) enquanto o contrato ainda está em vigor e não somente para dirimir demandas após a extinção da relação de emprego.

Nesse aspecto, o empregado que sentisse ter seu contrato de trabalho violado, em vez de optar pela imediata rescisão indireta, poderia formular por escrito a dedução da sua pretensão em ver seu contrato restabelecido⁹.

Uma das primeiras condições para que a idéia possa ser implementada é dotar as Comissões de Conciliação Prévias de pessoas competentes e lhes proporcionar as estruturas adequadas para exercerem o seu papel de modo equilibrado, com experiência na composição dos conflitos trabalhistas e conhecimento técnico da matéria, além de imparcialidade, independência, diligência, discrição, eficiência, lisura, informalidade, transparência, segurança e, sobretudo, celeridade.

Outrossim, os empregados teriam de ter certeza de que o acordo alcançado seria cumprido.

⁹ Importante salientar que o empregado vítima de inexecução faltosa do contrato pode pleitear em Juízo a própria execução contratual nos termos do art. 475 do CC.

Nesse sentido, se aceita a conciliação, seria lavrado termo assinado pelas partes, o qual seria um título executivo extrajudicial e teria eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Caso o empregador não cumprisse o acordo estabelecido perante a Comissão, o título executivo extrajudicial seria executado perante o Juiz do trabalho, que teria competência para conhecer da reclamatória relativa à matéria. A execução efetivar-se-ia de imediato, observado o rito previsto na CLT.

Eventual alegação de nulidade dos acordos efetivados na comissão seria submetida ao conhecimento e julgamento da Justiça do Trabalho. A ação apropriada seria de nulidade de ato jurídico que, se desconstituído, possibilitaria o pronunciamento judicial de toda a matéria contida no acordo e outros pontos porventura constantes na quitação plena indiscriminada da eficácia liberatória geral.

Nosso entendimento, por fim, é que a tentativa de acordo não alcançada na Comissão de Conciliação Prévia não tiraria, de qualquer forma, a imediatidade da reação do empregado a amparar eventual pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, caso a extinção contratual seja sua única saída.

CAPÍTULO VIII

CONCLUSÃO

No transcorrer desta dissertação, buscamos analisar a figura do empregado que tem seu contrato de trabalho acometido por ato grave do empregador capaz de ensejar uma das faltas capituladas no art. 483 da CLT, voltando especial interesse às suas alternativas para contrapor-se a essa situação, notadamente quando a rescisão indireta não se lhe afigure como a melhor solução.

Pareceu-nos importante, antes de tudo, uma posição de compromisso com o tema, analisando-o sem preconceitos e sob seus diversos ângulos.

Evidentemente, não tivemos a pretensão de esgotar a matéria, mas de levantar questionamentos e incitar o exercício do raciocínio acerca do assunto.

Para tanto, durante o desenvolvimento deste trabalho, deixamos sobremaneira expresso que o poder diretivo do empregador e a subordinação do empregado são os dois lados da mesma moeda.

Equacionar essa verdadeira colisão de direitos é uma tarefa realmente árdua, nem sempre alcançada.

Se é certo que o empregador possui o poder diretivo, não menos certo é que deve exercê-lo dentro de limites traçados pela própria lei, de sorte a preservar os princípios do Direito do Trabalho, a boa-fé na execução do contrato e a dignidade do trabalhador.

Quando o empregador, entretanto, ultrapassa essa linha, podem surgir situações em que haja a prática de atos abusivos contra o empregado, capaz de ensejar enquadramento nas faltas capituladas nas alíneas “a” a “g” do art. 483 da CLT.

Quando o empregado é alvo dessas faltas, especialmente daquelas de natureza grave que afetam não simplesmente o contrato de trabalho, mas também seu íntimo e sua dignidade como pessoa humana, o desejo de extinguir o contrato de trabalho é muito intenso.

Nesse cenário, o *caput* do art. 483 da CLT estabelece que o empregado pode extinguir a relação laboral mediante o recebimento de indenização, o que se configura na chamada rescisão indireta.

Em estando presentes a tipicidade e a gravidade da conduta faltosa do empregador e, em sendo imediata a manifestação do empregado contra o ato

praticado, haverá o reconhecimento de sua pretensão de extinção contratual a outorgar-lhe o direito ao recebimento de indenização.

A necessidade de subsistência diária combinada, muitas vezes, com pressão familiar e o medo do desemprego, fazem, porém, com que o empregado, mesmo vivendo uma situação desgastante e desesperadora, tenda a resistir ao término do vínculo de emprego.

Como o ordenamento jurídico não traz qualquer medida alternativa para os empregados que estão nessa situação, sendo a rescisão indireta a única saída, fomos buscar nas entidades sindicais soluções para o impasse.

Os sindicatos, apesar de estarem legalmente imbuídos do dever de zelar pelo bem-estar físico, mental, social e financeiro da categoria que representam, dentro e fora do ambiente de trabalho, também não possuem qualquer mecanismo a amparar os empregados que estão nessa posição extremada.

Nossa pesquisa nos levou à conclusão de que inexistiu atuação ou intervenção sindical a proteger os empregados que têm seus contratos de trabalho violados, mas não pretendem trilhar o caminho da rescisão indireta.

Os sindicatos, representantes dos empregados, jamais trouxeram essa questão de indubitável relevância para a pauta de negociações e muito menos

se preocuparam em criar soluções alternativas para que, de alguma maneira, o empregado se veja protegido.

Ante essa ausência de solução alternativa, os empregados – em conjunto com seus empregadores e com os sindicatos – devem envidar esforços para, em sendo de seu interesse, poder garantir a continuidade da relação de emprego, por meio da adoção de modelos alternativos que auxiliem na preservação do contrato de trabalho.

Nesse sentido, a implantação de novas políticas de recursos humanos, promovendo o bem-estar na empresa, mediante uma relação de confiabilidade e de diálogo entre empregado e empregador, pode ser uma vicissitude salutar na prevenção e também na mediação dos conflitos.

A criação de normas objetivando a proteção ao contrato de trabalho por meio da utilização eficaz dos regulamentos internos também ajudará a coibir atos faltosos e a conservar a relação de emprego.

Por fim, as Comissões de Conciliação Prévia também podem ter papel de relevância na manutenção do contrato de trabalho, desde que não sejam utilizadas somente como mecanismo que antecede o ingresso de uma reclamação trabalhista quando o contrato de trabalho já foi extinto, mas também como mecanismo de mediação de conflitos enquanto o contrato de trabalho ainda está em vigor.

Faz-se necessário, igualmente, o desenvolvimento de uma cultura motivada para conduzir as partes a esses mecanismos alternativos de pacificação das questões entre o trabalho e o capital, o que não se consegue sem que os interessados, sobretudo os trabalhadores, tenham a necessária confiança na atuação desses instrumentos.

Por fim, importante ressaltar que esses mecanismos certamente não são os únicos, muitos outros podem vir a ser implementados; contudo, eles são o início, simples propostas de melhorias, os primeiros passos para auxiliar o empregado a preservar um de seus maiores bens: seu trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABDALA, Vantuil. Aviso prévio: questões controvertidas e dispensa de seu cumprimento. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 3, n. 11, p. 51-58, jan./fev. 1978.

AMENO, Pedro Paulo de Souza. Rescisão indireta do contrato de trabalho. In: BARROS, Alice Monteiro de (Coord.). *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. aum. São Paulo: Saraiva, 1992.

ARENDT, Hannah. *Responsabilidade e julgamento*. Tradução de Rosaura Eichenberg. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. *NBR 6023: informação e documentação: referências: elaboração*. Rio de Janeiro, 2002.

_____. *NBR 10520: informação e documentação: citações em documentos: apresentação*. Rio de Janeiro, 2002.

_____. *NBR 14724: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação*. Rio de Janeiro, 2001.

AUTO-ESTIMA, ferramenta fundamental para o trabalho. *Jornal da Associação dos Procuradores do Estado de São Paulo*, 3. ed., ano 2, dez. 2002/jan. 2003.

BARASSI, Ludovico. *Tratado de derecho del trabajo*. Buenos Aires: Alfa, 1953. [Versión castellana del Dr. Miguel Sussini. Prólogo y notas del Dr. Mario L. Deveali].

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS JUNIOR, Cássio Mesquita. Categorias econômicas e profissionais. In: PRADO, Ney (Coord.). *Direito sindical brasileiro*. São Paulo: LTr, 1998.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; RODRIGUES NETTO, Silvia Marina L. Batalha de. *Rescisão contratual trabalhista: despedida arbitrária individual e coletiva: a rescisão em face da CF/88*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1998.

BERNARDES, Hugo Gueiros. *Alteração do contrato de trabalho*. In: MAGANO, Octávio Bueno (Coord.). *Curso de direito do trabalho: em homenagem a Mozart Victor Russomano*. São Paulo: Saraiva, 1985.

CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar, jurisprudência*. 30. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2005.

CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 3. ed. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1982.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. *Direito social brasileiro*. 6. ed. ampl. e atual. com a colaboração de Marly A. Cardone. São Paulo: Saraiva, 1970.

DE PAGE, Henri. *Traité élémentaire de droit civil belge*. Bruxelas: Etablissements Emile Bruylant, 1949.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002.

_____. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

_____. *Introdução ao direito do trabalho: relações de trabalho e relação de emprego*. 2. ed. rev., atual. e reelab. São Paulo: LTr, 1999.

DELLAGRAVE NETO, José Affonso; VIANNA, Claudia Salles Vilela. *Rescisão do contrato de trabalho: doutrina e prática*. São Paulo: LTr, 2001.

DUPAS, Gilberto. *Economia global e exclusão social: pobreza, emprego, estado e o futuro do capitalismo*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

EDWARD, José. *Assédio moral: o lado sombrio do trabalho*. *Veja*, São Paulo, ed. 1913, n. 28, 13 jul. 2005. Entrevista concedida a Maria Cláudia Santos.

FELIX, Ynês da Silva. *Solução dos conflitos coletivos do trabalho: negociação coletiva no âmbito do Mercosul*. 2001. 181 p. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2001.

FERNANDES, Aducto. *Direito industrial brasileiro*. 2. ed. Curitiba: Guaíra, 1942.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro. *Direito do trabalho*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1987.

_____. *Noções fundamentais de direito do trabalho*. 2. ed. atual. e aum. Coimbra: Almedina, 1983.

FONSECA, Arnaldo Medeiros da. *Caso fortuito e teoria da imprevisão*. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1958.

GIGLIO, Wagner D. *Justa Causa*. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1994.

GOLDIN, Adrián O. Os conflitos trabalhistas e suas formas judiciais e extrajudiciais de solução – anotações e reflexões. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL – RELAÇÕES DO TRABALHO, 1998, Brasília. *Anais...* Brasília: Edição do Ministério do Trabalho, 1998. p. 288 et seq.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A dignidade do trabalhador no cenário da globalização econômica. *Revista LTr*, v. 66, n. 12, dez. 2002.

GOMES, Jorge F. S.; PINA E CUNHA, Miguel; REGO, Armênio. *Comportamento organizacional e gestão: 21 temas e debates para o século XXI*. Lisboa: RH, 2006.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

GOMES, Orlando. *A convenção coletiva do trabalho*. Ed. fac-sim. São Paulo: LTr, 1995.

GONÇALVES, Simone Cruxên. *Limites do jus variandi do empregador*. São Paulo: LTr, 1997.

GOTTSCHALK, Egon Felix. *Norma pública e privada no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

GRECO FILHO, Vicente. *Direito processual civil brasileiro*. 9. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 1994.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa do cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kühner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. *Mal-estar no trabalho*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JESUS, Damásio E. de. *Direito penal*. São Paulo: Saraiva, 1991.

LACERDA, Dorval. *A falta grave no direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1976.

LAMARCA, Antonio. *Curso expositivo de direito do trabalho: introdução e sistema*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972.

LIMA, Francisco Meton Marques de. Por que se aplicam os Princípios Trabalhistas nas relações de trabalho não subordinado. *Revista LTr*, São Paulo, v. 69, n. 4, p. 395-401, 2005.

LÓPEZ, Justo; CENTENO, Norberto O.; MADRID, Juan Carlos Fernández. *Ley de contrato de trabajo comentada*. 2. ed. Buenos Aires: Contabilidad Moderna, 1987.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. *Negociação coletiva e contrato individual de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2001.

MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1971.

MARTINS, Adalberto. *Manual didático de direito do trabalho*: devidamente atualizado com o novo Código Civil – Lei 10.406/2002. São Paulo: Malheiros, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Atlas, 1999.

MORAES FILHO, Evaristo de. *A justa causa na rescisão do contrato de trabalho*. 2. ed. inteiramente ref., aum. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

_____. *Introdução ao direito do trabalho*. 8. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral sobre o direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 17. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. *Manual de monografia jurídica*. 4. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLEA, Manoel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. *Derecho del trabajo*. 18. ed. ver. Madri: Civitas, 2000.

PINHEIRO, Fernando Álvaro. *O poder diretivo patronal e a integridade psíquica do empregado*. 2004. 217 p. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2004.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito Individual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.

_____. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

PINTO, Martins; FIALHO, Francisco Sousa. *O despedimento: um estudo de direito comparado*. Lisboa: Fundação Oliveira Martins, 1983.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Curso de direito do trabalho: contratos de trabalho*. Tradução de João da Silva Passos. São Paulo: LTr, 1982.

_____. Jus variandi. In: *Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo: en homenaje al Prof. Mario L. Deveali*. Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1979.

_____. *Los principios del derecho del trabajo*. 2. ed. Buenos Aires: Depalma, 1990.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Justa causa e despedida indireta*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2004.

RICHARD, Willians Leonard. *Como implementar a qualidade total na sua empresa*. Rio de Janeiro: Campus, 1995.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp/Fapesp, 1999.

ROMAR, Carla Tereza Martins. *Alterações do contrato de trabalho: função e local*. São Paulo: LTr, 2001.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *A estabilidade do trabalhador na empresa*. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Científica, 1979.

_____. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho comentada*. 30. ed. São Paulo: LTr, 1997.

SADY, João José. *Direito do meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

SAMPAIO, Aluysio; LIMA, Paulo Jorge de. *Dicionário jurídico trabalhista: direito material e direito processual do trabalho*. Prefácio de Antonio Lamerca. São Paulo: Fulgor, 1962.

SATO, Vilson Takemi. *Manual de rescisão de contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

SILVA, Aluísio José Teixeira Gavazzoni. *Comentários à CLT*. Rio de Janeiro: Nacional de Direito, 1963.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr: 1999.

SOUZA, Mauro César Martins. Rescisão indireta: imediatidade da reação do empregado. *Revista LTr*, São Paulo, v. 36, n. 133, p. 734-735, 2000.

STEUCK, Claudia Valéria. *Jurisprudência brasileira trabalhista: rescisão indireta*. Curitiba: Juruá, 1996.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Comissões de conciliação prévia. *Revista LTr*, São Paulo, v. 56-02, n. 166, p. 166, 1992.

_____. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 20. ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 2002.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência: possibilidade de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996.

_____. *Teoria e prática da Convenção 158*. Marcio Tulio Viana (Coord.), Alaor Satuf Rezende (Colab.). São Paulo: LTr, 1996.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. *Iniciação ao direito do trabalho*. Portugal: Verbo, 1999.

ANEXO

ANEXO A – CONVENÇÕES COLETIVAS

1. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva (Sinaenco) e Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo – 2005/2006.

2. Convenção Coletiva de Trabalho: Empresa Metropolitana de Águas e Energia S/A (EMAE) e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Energia Elétrica de São Paulo (STIEESP) – 2005/2006.

3. Convenção Coletiva de Trabalho: Inovação Contact Center Serviços de Contatos Telefônicos Ltda. e Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operações de Mesas Telefônicas no Estado da Bahia – 2004/2005.

4. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato da Indústria da Cerâmica da Louça de Pó de Pedra, Porcelana e da Louça de Barro no Estado de São Paulo (Sindilouça) e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Cerâmica da Louça de Pó de Pedra, Porcelana e da Louça de Barro de São Paulo – 2004/2005.

5. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato das Indústrias de Produtos de Cimento do Estado de São Paulo (Sinprocim) e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Fabricantes de Peças e Pré-Fabricados em Concreto do Estado de São Paulo – 2001/2002.

6. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e de Prestação de Serviços Temporários no Município do Rio de Janeiro e Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Pesquisas no Município do Rio de Janeiro – 2005/2006.

7. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato da Indústria de Vidros e Cristais Planos e Ocos no Estado de São Paulo (Sindividro) e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Vidros, Cristais e Espelhos no Estado de São Paulo – 2003.

8. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas no Estado de São Paulo e Sindicato dos Empregados da Administração das Empresas Proprietárias de Jornais e Revistas de São Paulo – 2004/2005; Federação dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade do Estado de São Paulo – 2004/2005.

9. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato Nacional dos Administradores de Consórcio e Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado de São Paulo – 2004/2005.

10. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias (SNEA) e Sindicato Nacional dos Aeroviários – 2005/2007.

11. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias (SNEA) e Sindicato Nacional dos Aeroviários no Estado de São Paulo – 2003/2005.

12. Convenção Coletiva de Trabalho: CIA Ultragás S/A e Sindicato dos Trabalhadores no Comércio de Minérios e Derivados de Petróleo no Estado de Minas Gerais – 2004/2005.

13. Convenção Coletiva de Trabalho: Federação do Comércio do Estado de São Paulo e Sindicato dos Comerciantes de São Paulo (Fecomercio) – 2004/2005.

14. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato Nacional das Empresas de Arquitetura e Engenharia Consultiva (Sinaenco) e Sindicato dos Engenheiros de São Paulo – 2002/2003.

15. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato da Indústria de Material Plástico no Estado de Santa Catarina e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Material Plástico de Joinville – 2005/2006.

16. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato da Indústria de Relojoaria do Estado de São Paulo e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Joalheria, Lapidação de Pedras Preciosas, Bijuterias, Ourivesarias, Relógios e de Profissionais de Assistência Técnica em Relojoaria do Estado de São Paulo – 2005.

17. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato das Empresas de Rádio e Televisão no Estado de São Paulo e Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Radiodifusão e Televisão no Estado de São Paulo – 2002/2003.

18. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosas do Estado de São Paulo (SINBFIR) e Sindicato Único dos Empregados em Estabelecimentos de Serviços de Saúde de Osasco e Região (Sueessor) – 2005/2006.

19. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato do Comércio Atacadista de Drogas e Medicamentos no Estado de São Paulo e Sindicato dos Farmacêuticos no Estado de São Paulo – 2004/2005.

20. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato da Indústria de Mineração de Pedra Britada no Estado de São Paulo – SINDIPEDRAS e Sindicato dos Condutores em Transportes de Cargas Próprias de São Paulo – 2001/2002.

21. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo (Sineata) e Sindicato dos Trabalhadores em Empresas Prestadoras de Serviços Auxiliares de Transportes Aéreos do Estado de São Paulo (Sinteata) – 2004.

22. Convenção Coletiva de Trabalho: Companhia de Transmissão de Energia Elétrica Paulista (CTEEP) e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Energia Elétrica de São Paulo (STIEESP) – 2005/2006.

23. Convenção Coletiva de Trabalho: Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) e Confederação Nacional dos Bancários (CNB) – 2005/2006.

24. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato da Indústria Cinematográfica do Estado de São Paulo e Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Cinematográfica do Estado de São Paulo – 2005/2006.

25. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato das Indústrias de Produtos de Cimento do Estado de São Paulo (Sinprocim) e Sindicato dos Condutores em Transportes Rodoviários em Cargas Próprias de São Paulo – 2004/2005.

26. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações, Pesquisas e de Prestação de Serviços Temporários no Município do Rio de Janeiro e Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Pesquisas no Município do Rio de Janeiro – 2006/2007.

27. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato das Indústrias de Instrumentos Musicais e de Brinquedos do Estado de São Paulo (SIMB) e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instrumentos Musicais e de Brinquedos do Estado de São Paulo (STIIMBESP) – 2005/2007.

28. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato das Sociedades de Advogados dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro e Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis no Estado de São Paulo – 2005/2006.

29. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (Sindipeças); Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria (Sindiforja); Sindicato da Indústria de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares no Estado de São Paulo e Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado de São Paulo (representando as bases inorganizadas) – 2005/2006.

30. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem em geral; de Tinturaria, Estamparia e Beneficiamento, de Linhas, de Artigos de Cama, Mesa e Banho; de Não-Tecidos e de Fibras Artificiais e Sintéticas do Estado de São Paulo (SIMMESP); Sindicato da Indústria de Malharia e Meias no Estado de São Paulo (Sietex); Sindicato da Indústria de Especialidades Têxteis (Passamanarias, Rendas, Tapetes) no Estado de São Paulo; Sindicato da Indústria de Cordoalha e Estopa no Estado de São Paulo e

Sindicato dos Mestres e Contramestres, Pessoal de Escritório e Cargos de Chefia na Indústria de Fiação e Tecelagem no Estado de São Paulo – 2004/2005.

31. Convenção Coletiva de Trabalho: Sindicato Nacional das Empresas Aeroviárias (SNEA) e Sindicato dos Aeroviários de Porto Alegre – 2003/2005.

Livros Grátis

(<http://www.livrosgratis.com.br>)

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)
[Baixar livros de Matemática](#)
[Baixar livros de Medicina](#)
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)
[Baixar livros de Meteorologia](#)
[Baixar Monografias e TCC](#)
[Baixar livros Multidisciplinar](#)
[Baixar livros de Música](#)
[Baixar livros de Psicologia](#)
[Baixar livros de Química](#)
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)
[Baixar livros de Serviço Social](#)
[Baixar livros de Sociologia](#)
[Baixar livros de Teologia](#)
[Baixar livros de Trabalho](#)
[Baixar livros de Turismo](#)