

INTERFERÊNCIA DO PODER JUDICIÁRIO NO EXERCÍCIO DO PODER EMPREGATÍCIO

Autor: Ivanilda Célia Lazarini*

Orientadora: Maria Inês Romanholo**

SUMÁRIO: Introdução. 1. Poder empregatício. 1.1. O poder de direção. 1.2. O poder regulamentar. 1.3. O poder fiscalizatório. 1.4. O poder disciplinar. 2. Fundamentos dos poderes empregatícios. 3. Interferência do Estado no poder empregatício. 4. Consequências da interferência do Estado. Conclusão. Referências Bibliográficas.

RESUMO

O presente trabalho analisou a interferência do Estado no poder empregatício, com ênfase no poder disciplinar, onde o Estado num mesmo caso concreto, através dos juízes *a quo* e de suas diversas turmas recursais, reverterem as rescisões por justa causa aplicadas pelo empregador em demissões sem justa causa. Apresentou as modalidades dos poderes empregatícios e seus fundamentos jurídicos. Foi feita uma exposição dos tópicos correlatos e apresentada algumas definições inerentes ao tema. Fez-se a transcrição de decisões judiciais reafirmando o quão são diferentes tais decisões sobre o mesmo tema, qual seja, a resolução contratual por justa causa. Mencionou a legislação pertinente com seus respectivos artigos e incisos. Finalmente, a pesquisa procurou demonstrar que a atuação do Estado limitando a atuação do poder empregatício fere a liberdade do empregador no seu direito de punir o empregado que viola as obrigações de diligência, obediência e fidelidade.

PALAVRAS-CHAVE: Poderes empregatícios. Reversão das justas causas. Interferência do Estado.

INTRODUÇÃO

Contrato de trabalho é o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural, obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. Um dos mais importantes efeitos próprios ao contrato de trabalho é o poder empregatício em suas diversas dimensões,

* Acadêmica do 10º período do curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Ubá – FAPAC.
E-mail: ivanildalazarini@pifpaf.com.br.

** Professora graduada em Direito pela Universidade Federal de Viçosa e pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes, que atualmente leciona no curso de graduação em Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos (FAPAC) as disciplinas Biodireito, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. E-mail: mariainesromanholo@yahoo.com.br

diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar, concentrando um conjunto de prerrogativas de grande relevo socioeconômico, que favoreçam, regra geral, o empregador, o que confere a este enorme influência no âmbito do contrato e da própria sociedade. O propósito deste trabalho é analisar os poderes empregatícios, de direção, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, com maior ênfase no último, dado ser ele o poder que tem autonomia para aplicar penalidades disciplinares tais como advertências, suspensões e até a resolução do contrato por justa causa.

Sabendo que as penalidades disciplinares estão sujeitas ao controle da justiça do trabalho e que muitas são as decisões judiciais neste sentido, vem à tona o problema central do trabalho: o conflito entre a demissão por justa causa aplicada pelo empregador e as decisões judiciais modificando o fundamento da decisão, convertendo as demissões por justa causa em demissões sem justa causa.

Nosso ordenamento jurídico admite que o Estado anule punições empresariais aplicadas pelo empregador, entretanto, embora prerrogativa menor em relação a anterior, não se tem admitido modificação ou dosagem de penalidades aplicadas pelo empregador sobre o empregado. Muitas vezes a decisão judicial descaracteriza a justa causa e determina o pagamento das verbas rescisórias da demissão sem justa causa, modificando, portanto, as consequências econômicas da dispensa, mas não interfere na direção da empresa, determinando a reintegração, salvo nos casos de garantia de emprego/estabilidade do empregado.

Mesmo só podendo anular a aplicação das penalidades disciplinares, diferentes são os posicionamentos dos tribunais a respeito de um mesmo caso concreto, decidindo cada Tribunal de uma forma e é esta diversidade de entendimento que ora procura-se analisar, isto é, este trabalho terá como foco a análise da fundamentação das decisões judiciais, ou seja, quais critérios os julgadores levam em conta para converter demissão por justa causa em demissão sem justa causa.

Como profissional atuante em empresa privada a alguns anos, observo que, com certa frequência, o poder empregatício é limitado pelas decisões judiciais, o que gera insegurança jurídica nas relações privadas empregatícias, principalmente, quanto à aplicação da penalidade resolução contratual por justa causa.

A metodologia utilizada para este trabalho foi constituída através de pesquisa bibliográfica, doutrina e jurisprudência.

1. PODER EMPREGATÍCIO

Um dos mais importantes efeitos próprios ao contrato de trabalho é o poder empregatício. Este, segundo Maurício Godinho Delgado, “é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego”.¹

Sabendo-se que a relação de emprego constitui a relação de trabalho mais significativa do sistema econômico ocidental, percebe-se a relevância que tem, para a própria compreensão da atual sociedade, o conhecimento acerca do fenômeno do poder empregatício. O poder empregatício, nas suas dimensões, diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar, concentra um conjunto de prerrogativas de grande importância socioeconômica, favorecendo a figura do empregador, dando-lhe grande influência no âmbito do contrato e da própria sociedade. Analisemos cada dimensão:

1.1. O Poder de Direção

Chamado também de poder organizativo ou ainda poder de comando segundo Amauri Mascaro Nascimento o poder diretivo “é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”² e o art. 2º do Decreto-Lei 5.452 de 01 de maio de 1943, que promulgou a consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define o empregador como aquele que dirige a prestação pessoal dos serviços dos seus empregados.

Art. 2º CLT - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Segundo a teoria predominante, contratualista, o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ajustes de vontades, que o empregado espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando a direção da sua atividade pelo empregador. O poder de direção vem sendo atenuado pelo direito do trabalho, porque a empresa já tem uma natural posição de superioridade sobre os empregados. Insta salientar que a concentração do poder de direção faz-se na figura do empregador, dado o controle jurídico que o empregador exerce sobre o conjunto da estrutura empresarial e também em face do princípio de assunção dos riscos do empreendimento que sobre ele recai.

¹ DELGADO, 2011, p. 616.

² NASCIMENTO, 2011, p. 226.

1.2. O Poder Regulamentar

O poder regulamentar ou de organização “é o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas á fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”, segundo Godinho³. Cabe ao empregador organizar a atividade, entretanto, este poder não é absoluto, pois vem sofrendo crescentes limitações impostas pelas leis, convenções coletivas e sentenças normativas, levando-se em conta a necessidade de proteger o empregado.

A atividade regulamentar tem grande importância na vida contratual trabalhista, razão pela qual não escapa aos parâmetros delimitadores do direito do trabalho.

Este poder não tem a intenção de produzir efetivas normas jurídicas, mas sim, meras cláusulas contratuais ou atos jurídicos unilaterais que aderem ao contrato.

1.3. O Poder Fiscalizatório

O poder fiscalizatório se sustenta no direito do empregador de fiscalizar as atividades do empregado, o que se justifica, uma vez que, sem controle, o empregador não pode ter ciência de que, em contrapartida ao salário que paga, recebe os serviços dos empregados. Exemplifica a prática de tal poder o direito às revistas dos empregados pela empresa, colocação de monitores de circuito interno de televisão nas dependências onde o trabalho é exercido, o direito do empregador de controlar a jornada de trabalho de seus empregados por meio da marcação de cartão de ponto ou de assinatura de livro de ponto.

Na ordem jurídica brasileira, os limites aos poderes fiscalizatórios podem ser extraídos do texto constitucional vigente, sobretudo da interpretação dos princípios da dignidade da pessoa humana, liberdade e privacidade.

1.4. O Poder Disciplinar

O Poder disciplinar é o direito do empregador de impor sanções disciplinares aos seus empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações. Tratando dos

³DELGADO, 2011. P.618.

tipos de punições, o direito brasileiro autoriza a aplicação de advertências, suspensões, chegando até a resolução contratual por justa causa.

A advertência é um aviso ao empregado para que ele tome ciência de seu comportamento inadequado ou ilícito, em caso de faltas leves e das implicações que podem acarretar em caso de reincidência. Ela não está prevista na CLT, o que não a torna irregular, é fruto dos costumes trabalhistas, da praxe, podendo ser verbal ou escrita, sendo o primeiro instante de exercício do poder disciplinar.

A suspensão disciplinar, mencionada no art. 474 da CLT, visa resgatar o comportamento do empregado conforme a boa prática laboral e as normas internas da empresa. Ela é mais drástica que a advertência. Sua aplicação é autorizada por até 30 dias, sendo usuais as de 1,3 e 5 dias ou até mais.

A resolução contratual por justa causa é a penalidade máxima a ser aplicada ao empregado, cujos motivos que a ensejam estão previstos no art. 482 e seus incisos da CLT, rol este taxativo. Tal penalidade é autorizada quando houver violação das obrigações de diligência, obediência e fidelidade por parte do empregado.

Vale lembrar que o atleta além das penalidades mencionadas, ainda é passível de multa com base nas normas desportivas.

A advertência acarreta consequências morais, não econômicas, já a suspensão, além de proibir o trabalho durante o cumprimento, repercute na perda dos salários dos dias respectivos, além da remuneração do repouso semanal. Embora doutrina e jurisprudência recomendem o exercício pedagógico do poder disciplinar, para que ocorra a demissão do empregado não se faz necessário a gradação de penalidades, ou seja, não é necessário que o empregado tenha sido advertido e suspenso anteriormente, salvo se o regulamento interno da empresa determinar. O caráter pedagógico significa que a penalidade deve ter o condão de ajustar o obreiro à sadia convivência no trabalho, em um contexto de regras lícitas adotadas pela empresa, resultando em instrumento objetivo e não em punição subjetiva. Trata-se de importante critério informador da aplicação das penas no contexto empregatício

Contudo, as penalidades disciplinares estão sujeitas ao controle da justiça do trabalho, isto quer dizer que o empregado inconformado com a suspensão, advertência ou a resolução contratual por justa causa, tem o direito de ação para obter sentença judicial anulando a penalidade. Além de tudo é um fenômeno sócio-jurídico objeto de amplo e reiterado reconhecimento jurisprudencial, conforme nitidamente percebido no exame das decisões judiciais no país, que serão apresentadas oportunamente no decorrer do presente trabalho.

É de bom alvitre mencionar que o rol taxativo das possibilidades de aplicação de justa causa, penalidade máxima, tanto as do empregado (art. 482 e alíneas da CLT), como do empregador (art. 483 e alíneas da CLT), possibilitam manter a ordem e a disciplina no local de trabalho.

2. FUNDAMENTOS DOS PODERES EMPREGATÍCIOS

O estudo acerca dos fundamentos jurídicos do poder empregatício se desdobra em duas dimensões, a doutrinária e a legal, que passamos a analisar:

Na doutrinária, que busca a efetiva fundamentação, isto é, a causa ou fator que confere título e substrato jurídicos à própria existência do poder empregatício e que permite sua incorporação pelo universo normativo vigente, temos algumas interpretações, quais sejam, a ideia de propriedade privada, da corrente institucionalista, que se reporta a ideia de empresa como instituição; da corrente publicista que se remete a ideia do poder empregatício como delegação do poder público e por último das concepções contratuais.

Propriedade privada: constrói-se na ideia de uma estrutura dinâmica rigidamente unilateral e assimétrica do fenômeno do poder no âmbito da empresa e do estabelecimento. Trata-se da corrente mais antiga. Paul Durand e Jaussaud dizem que “o direito de direção expressa o estado de subordinação do assalariado, que é o elemento característico das relações de trabalho. Ele constitui uma prerrogativa natural do empregador e não tem de ser formalmente previsto pelo contrato de trabalho [...]”.⁴

Embora tenha muitos adeptos, não há como acatar esta teoria, pois juridicamente, as insuficiências dessas concepções são gritantes, tendo em vista que se reside na propriedade privada o título jurídico do poder, ele sequer existiria nos estabelecimentos e empresas atuais em que a titularidade do empreendimento não está nas mãos dos titulares do direito de propriedade.

No institucionalismo, Luiz Jose de Mesquita, sustenta que:

visto do lado institucional esse direito encontra fundamento no interesse social da empresa, que exige uma perfeita organização profissional do trabalho fornecido por seus colaboradores a fim de si atingir um bem comum de ordem econômico-social. A ordem na organização técnica da produção e na administração interna da empresa exige uma direção nesse sentido.⁵

⁴ DURAND; JAUSSAUD apud DELGADO, 2011, p. 625.

⁵ MESQUITA apud DELGADO, 2011, p. 626.

Delegação do poder público: esta teoria baseia-se na noção de que o poder é fenômeno cuja origem, concentração e legitimidade política repousam exclusivamente no Estado, o que é indisfarçavelmente autoritário e historicamente errôneo.

Contrato: este é o elemento que melhor confere suporte à origem e reprodução jurídica do poder empregatício, onde o pacto de vontades dá origem à relação de emprego que é um conjunto complexo de direitos e deveres entre ambas as partes em que se integra o poder empresarial interno.

A autonomia como fundamento jurídico baseia-se em que o fundamento do poder disciplinar residiria na autonomia das diversas instâncias de organização grupal existentes na sociedade, afirmatórias do pluralismo democrático inerente à história contemporânea.

Já os fundamentos legais buscam os textos normativos vigentes que conferem suporte à presença do poder empregatício no contexto do direito. No direito brasileiro não há regra jurídica expressa que faça referência ao poder empregatício, é por vias indiretas ou implícitas que tende a tratar do poder empregatício, estabelecendo ou limitando prerrogativas no contexto intraempresarial. A redação do já mencionado art.2º da CLT, confere ao empregador a prerrogativa de dirigir a prestação pessoal dos serviços ofertados pelo empregado.

3. INTERFERÊNCIA DO ESTADO NO PODER EMPREGATÍCIO

No Brasil, atualmente, a relação entre a Justiça do Trabalho e o poder disciplinar empregatício tem vivenciado curioso paradoxo, pois ao mesmo tempo em que se reconhece, unanimemente, a prerrogativa judicial maior de anular punições empresariais aplicadas a trabalhadores, não se tem admitido, a teor de significativa parte da doutrina e jurisprudência, a prerrogativa judicial menor de modificação ou dosagem de penalidades aplicadas pelo empregador sobre o empregado. Não apenas não se tem acolhido a viabilidade da modificação da pena, como sequer tem-se admitido a viabilidade de dosagem na pena imposta. Segundo Godinho, esta posição jurisprudencial e doutrinária, que se considera dominante no país, baseia-se na consideração de que a transferência de tais prerrogativas ao judiciário consistiria em real transferência ao Estado da direção empresarial sobre a prestação laborativa, consumando uma incabível intervenção do Estado na gestão empregatícia. Esta transferência diretiva e intervenção Estatal não contariam com qualquer permissivo da ordem jurídica, afrontando, além disso, o texto expresso do art. 1º, inciso IV da Constituição Federal de 1988,

que coloca a livre iniciativa como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito instaurado no país.

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela União indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

[...]

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Dessa forma, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa devem ser harmonizados nas relações trabalhistas. Embora majoritariamente não se aceite interferência direta do judiciário na dosagem de penalidades, observa-se que é cada vez mais comum a atuação judicial convertendo demissões por justa causa em dispensas imotivadas, sob os mais diversos fundamentos.

Analisando outro lado da questão, podemos verificar inúmeras decisões judiciais no mesmo caso concreto, a exemplo de uma justa causa, com posicionamentos diversos, tanto do juiz *a quo* para com os desembargadores, quanto de turma para turma. O art. 482 e suas alíneas da CLT, preceituam as situações em que é cabível a aplicação da justa causa.

Verifica-se que, diante de um mesmo caso concreto, os posicionamentos são diversos, o que causa grande insegurança jurídica nas relações laborais.

Julgado ilustrativo, onde a penalidade aplicada foi repudiada pelo judiciário:

RECURSO DE REVISTA – ATESTADO MÉDICO FALSIFICADO –JUSTA CAUSA – ATO DE IMPROBIDADE – CONFIGURAÇÃO – O empregado que entrega atestado médico falsificado comete, na esfera trabalhista, ato de improbidade (CLT, art. 482, "a"), e pratica, no âmbito penal, o crime de uso de documento falso (CP, art. 304). Contrariamente ao entendimento adotado pelo Tribunal Regional, salvo no que se refere ao controle de legalidade de atos abusivos, não cabe à Justiça do Trabalho dosar a pena aplicada ao empregado, porque isso significa indevida intromissão no poder diretivo e disciplinar do empregador. Praticar o crime de uso de documento falso, não é suscetível de ensejar, tão somente, a pena de advertência, como posto na decisão recorrida. Recurso de Revista conhecido e provido.⁶

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. Não comprovada a alegada falta ensejadora da despedida por justa causa, considera-se como imotivada a rescisão contratual, haja vista que a falta grave deve ser cabalmente comprovada em face das severas consequências que provoca na vida profissional do trabalhador. Ademais, eventual rasura em atestado médico, se comprovada sua autoria, ensejaria uma advertência ou no máximo uma suspensão, mas jamais a despedida por justa causa.⁷

4. CONSEQUÊNCIAS DA INTERFERÊNCIA DO ESTADO

⁶ TST. RR 476346. 5ª Turma. Rel. Min. Conv. Waldir Oliveira da Costa. DJU 25.10.2002.

⁷ TRT 4ª Região. 6ª Turma. RO 00990.002/96-6. Rel. Juiz João Ghisleni Filho. Julgamento 22.08.2000.

O direito do trabalho através do acatamento da penalidade de advertência demonstra que esse ramo jurídico especializado incorporou apenas parcialmente o princípio da tipificação legal de ilícitos e penas, já que, no tocante às penas, admite o papel criativo das regras autônomas, entretanto, este mesmo direito caminha em direção oposta ao alargamento das prerrogativas disciplinares pelo empregador, pela vontade privada, mesmo coletiva, buscando meios de restringir e de democratizar o exercício do poder disciplinar no universo empregatício. Há modalidades de penas cuja aplicação é claramente rejeitada pela ordem jurídica trabalhista brasileira, como por exemplo, a transferência punitiva, o rebaixamento punitivo e a redução salarial como forma de punição.

O que se deseja aqui não é a demonstração da convivência do direito especializado com o poder abusivo do empregador, pois, este fere a dignidade da pessoa humana e se contrapõe aos direitos fundamentais garantidos pela Carta Magna, mas sim, o não ingessamento do empregador no exercício do poder disciplinar que lhe é inerente. A insegurança surge quando, ao aplicar uma penalidade disciplinar baseada na Consolidação das Leis do Trabalho, mais especificamente no rol taxativo do art. 482 e seus incisos e posteriormente o empregador vem a ter a desagradável surpresa de ter revertida a penalidade aplicada, qual seja a resolução contratual por justa causa, em demissão sem justa causa pelo poder judiciário trabalhista, sendo assim ofendido o seu direito de impor sanções disciplinares aos seus empregados quando do descumprimento de suas obrigações, o que lhe resulta um constrangimento não só perante tal funcionário, mas também perante os demais, e ainda, é onerado no pagamento das verbas rescisórias não contempladas na modalidade anterior, a exemplo da indenização dos 40% de multa do FGTS. Segue julgados, onde houve a conversão:

JUSTA CAUSA – PROVA. O empregador, ao imputar ao trabalhador a prática de falta grave motivadora da rescisão contratual, deve carrear aos autos prova robusta e cabal de sua ocorrência. Presunções e alegações subjetivas não justificam o acolhimento da justa causa.⁸

JUSTA CAUSA AFASTADA - ABANDONO DE EMPREGO - NECESSIDADE DE PROVA CABAL POR PARTE DO EMPREGADOR. A falta grave do empregado, ensejadora da dispensa por justa causa, deve restar cabalmente provada,

⁸ TRT 15ª Região -1ª Turma-Processo nº 001299/2000. Relator Luiz Antonio Lazarim. Data do julgamento 04/06/2001

pelo empregador, tendo em vista suas devastadoras consequências pecuniárias, profissionais e morais relativamente ao trabalhador.⁹

DANOS MORAIS – JUSTA CAUSA – REVERSÃO – POSSIBILIDADE - A justa causa é a *pena capital* do direito do trabalho, onde o trabalhador terá o seu currículo profissional marcado para o resto da vida, sem falar na repercussão que isso ocasiona entre os seus colegas de trabalho e mesmo no núcleo familiar. Portanto, o ato do trabalhador para caracterizar a justa causa deve ter uma potencialidade lesiva de tal monta que abala a fidedignidade existente no contrato de trabalho. Deve haver, outrossim, a proporcionalidade entre o ato lesivo e a pena aplicada, decorrente do poder diretivo do empregador, não podendo este último usar arbitrariamente ou abusivamente de tal direito. Na *dosimetria* da pena deve-se antever as situações particulares, tais como a idade do trabalhador, a concorrência do empregador na situação tida por ilícita, a coação irresistível, etc. Destarte, entendo que qualquer reversão da dispensa por justa causa para a modalidade sem justa causa, por si só, dá direito ao trabalhador de reparar a sua imagem, através da indenização por danos morais, pois, sem dúvida alguma, tal situação causou um abalo na estrutura familiar do trabalhador, bem como uma repercussão exterior na sua vida profissional. Saliente-se, *en passant*, que não basta que o empregador tenha ciência da autoria do fato tido por ilegal, deve comprovar, administrativamente ou judicialmente, tal autoria. Caso não tenha habilidade para fazer tal comprovação, ainda que existentes indícios da autoria, deverá reparar a imagem do trabalhador acusado.¹⁰

JUSTA CAUSA – VIGILANTE – ABANDONO DO POSTO – CONDIÇÕES DE SEGURANÇA NÃO OFERTADAS – Restando comprovado o perigo iminente a que o vigilante estava sujeito pela absoluta ausência de condições mínimas de segurança no local de trabalho, o abandono do posto no meio do expediente não pode ser caracterizado como justa causa para o despedimento, porque a empresa tem o dever de oferecer condições de trabalho que garantam a mínima segurança ao trabalhador, sendo imoral e ilegal a reclamada pretender que o empregado, por ter aceito o serviço de vigilância, arrisque a própria vida sem qualquer proteção. Recurso conhecido e não provido.¹¹

Os fundamentos utilizados pelo poder judiciário para converter as demissões por justa causa em demissão sem justa causa, como pode observar nas ementas/decisão transcritas acima, são a necessidade de prova robusta e cabal para que a demissão seja aplicada, potencialidade lesiva da conduta do empregado, e a proporcionalidade entre penalidade e pena e, ainda, a razoabilidade na aplicação da penalidade.

Portanto, os motivos que ensejaram a aplicação da resolução contratual por justa causa devem ser comprovados através de prova robusta e cabal, o que significa dizer que a justa causa aplicada deverá ser provada de forma completa, plena e irrefutável e ainda, a conduta do empregado deve ser grave o bastante para abalar a fidedignidade do contrato, e mais, deve haver proporcionalidade entre a penalidade cometida pelo empregado e a pena aplicada

⁹TRT15ª Região –15ª Turma- Processo nº 590-2001-054-15-00-0 – Juiz Relator Antonio Miguel Pereira- Julgamento 21/11/2003.

¹⁰ TRT15ª Região -6ª Turma- Processo 0002300-28.2006.5.15.0083 -Relator Flávio Nunes Campos- publicado em 11/05/2007.

¹¹ TRT 15ª R. – RO 13773/00 – Rel. Juiz Lorival Ferreira Dos Santos – DOESP 28.01.2002.

pelo empregador decorrente do poder diretivo deste, não podendo este último usar arbitrariamente ou abusivamente de tal direito. Deve ainda a pena ser justa e razoável.

Tais fundamentos exigidos pelo poder judiciário retratam bem a necessidade do exercício pedagógico inerente ao poder disciplinar, defendido por Godinho, o que já foi mencionado acima. Portanto, referidos fundamentos têm sido utilizados como limite ao exercício do poder disciplinar.

Assim, mesmo que a legislação autorize a resolução contratual por justa causa, o empregador deve respeitar a dignidade ao aplicar a demissão, não extrapolando os limites constitucionais (dignidade, igualdade, privacidade).

CONCLUSÃO

O contrato individual de trabalho é definido como acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego, sendo que um dos mais importantes efeitos do contrato são os poderes empregatícios, diretivo (poder de organização ou de comando), fiscalizatório, regulamentar (também chamado de poder de controle) e o disciplinar da qual demos ênfase neste trabalho, pois é ele que faculta ao empregador impor sanções disciplinares aos seus empregados, qual sejam advertência oral ou escrita, suspensão de até 30 dias e a resolução contratual por justa causa.

Analisando tais poderes e suas repercussões, observa-se que há um conflito entre a demissão por justa causa aplicada pelo empregador e as decisões judiciais modificando o fundamento da decisão, convertendo as demissões por justa causa em demissões sem justa causa.

Esta conversão vem na contramão dos poderes empregatícios inerentes ao empregador, pois afeta a livre iniciativa concedida a ele. Entretanto, deixo claro que embora defenda a liberdade de aplicação de penalidades pelo empregador, entendo os limites que se impõem às empresas, todavia, o poder judiciário só deveria interferir nos casos extremos de desrespeito aos princípios constitucionais e trabalhistas. É de bom alvitre lembrar que quando se aplica uma penalidade, se analisa não um único fato ou ato, mas o histórico do empregado junto aquela empresa.

Conclui-se diante de todo o exposto que, quando o Estado converte uma resolução contratual por justa causa em demissão sem justa causa que foi aplicada com base nos preceitos do art. 482 da CLT, está na verdade anulando o poder disciplinar inerente ao

empregador, trazendo a este, constrangimento perante aquele trabalhador e também perante aos demais e ainda, lhe onera economicamente, tendo o empregador que arcar com a indenização de 40% do Fundo de Garantia e as verbas da rescisão sem justa causa que não são contempladas na resolução contratual por justa causa. A oneração econômica é o menor problema, principalmente quando se tratar de empresa de grande potencial econômico, o que é preocupante e danoso é a consequência moral, pois tal reversão, se não descaracteriza o poder disciplinar, o fragiliza, de forma a afetar a liberdade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. Estudos em Memória de Célio Goyatá. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.

BRASIL, Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 12 out. 2012.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 14 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em: 25 out. 2012.

CAMPINAS, Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <http://www.trt15.br>. Acesso em 12 out. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MINAS GERAIS, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br>>. Acesso em 26 out. 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 36. ed. São Paulo: LTR, 2011.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br>>. Acesso em 12 out. 2012.

