

# A Lei nº 13.467/2017 e a nova hipótese de dispensa por justa causa do empregado

## **Bento Herculano Duarte Neto**

Doutor e Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professor Titular de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Desembargador, Vice-Presidente e Diretor da Escola Judicial do TRT da 21ª Região. Titular da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

## **Breno Lenza Cardoso**

Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho. Professor de Direito e Processo do Trabalho. Autor de livros na área juslaboral. Advogado.

---

**Palavras-chave:** Emprego. Justa causa. Reforma trabalhista.

**Sumário:** **1** Considerações introdutórias. Reforma trabalhista – **2** Continuidade e proteção à relação de emprego. Hipótese de extinção do contrato de trabalho – **3** Condições e pressupostos para a ruptura do contrato de emprego por justa causa praticada pelo empregado. Princípios inerentes – **4** Hipóteses de justa causa previstas no art. 482 da CLT e a novel alínea “m” incluída pela Lei nº 13.467/2017 – **5** Conduta dolosa – **6** Aplicação aos contratos em curso. Breves considerações – **7** Conclusão – Referências

---

## **1** Considerações introdutórias. Reforma trabalhista

A Lei nº 13.467/2017, responsável por trazer à realidade social a conhecida e, por muitos, temida (outros, ainda que em minoria, a festejando), reforma trabalhista, realizou diversas e profundas alterações nas normas estampadas na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, com o escopo anunciado de “modernização da legislação trabalhista” e, por consequência, do próprio Direito do Trabalho. Estaria esse supostamente ultrapassado, sob o falacioso argumento de que a legislação remonta à década de 1940, porém com a omissão do fato de que desde inclusive o ano de 1943 o diploma tem sido constantemente reformado, o que atingiu, com o passar do tempo, a considerável maioria de seu corpo.

*A priori*, o novel diploma legal alteraria apenas 07 (sete) artigos da CLT. Entrementes, após proposta do relator, responsável pela condução do projeto na Câmara dos Deputados, esse número sofreu uma elevação em escala geométrica,

chegando a mais de uma centena de dispositivos modificados. Forçoso ressaltar que esse espantoso crescimento *repentino* de artigos alterados não foi precedido de discussões exaustivas sobre os temas impactados, passando-se a ideia da necessidade imponderável de alterações rápidas, visando à satisfação de interesses representativos de apenas um setor da sociedade.<sup>1</sup>

Não obstante, era inegável a necessidade de alteração, em determinados pontos, da legislação trabalhista. Assim, ainda que a forma e o procedimento utilizados não nos tenham parecido formalmente adequados, uma vez que há de se garantir para alterações legislativas dessa monta um diálogo *efetivo* entre todos os sujeitos atingidos pelos efeitos da nova norma, sob pena de ilegitimidade originária, não se pode olvidar o acerto de diversas medidas.

Resta incontestável, aliás, que a Lei da Reforma há de ser cumprida, pois “lei é lei”, e, a não ser que se declare defeito formal, o que, sinceramente não acreditamos que venha a ocorrer, os dispositivos ali lançados hão de ser naturalmente aplicados por todos os juízes e Tribunais, exceto se encontrado o vício da inconstitucionalidade, passível de declaração, conforme nossa Carta Fundamental, de forma concentrada ou difusa.

Por outro lado, na aplicação e inerente interpretação da lei, como alerta Emmanuel Teófilo Furtado, há de se ler o texto legal conforme os princípios informadores do Direito do Trabalho, pois “os princípios são repositórios de valores, donde afirmar-se com tranquilidade que são fortes em expressão axiológica. O principal valor incutido nos princípios trabalhistas é a justiça, em sua expressão social (justiça social) e individual (equidade)”.<sup>2</sup>

Nesse contexto, o foco deste breve artigo é analisar a nova hipótese de dispensa por justa causa do empregado, estampada no art. 482, *m*, da CLT, que permite ao empregador dispensar, unilateralmente, o empregado que perder, *dolosamente*, habilitação ou requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.

Será essa uma das diversas hipóteses em que o legislador caminhou bem? Ou, a contar que a Lei da Reforma consiste em obra humana e, como tal, torna-se imperfeita, o novel dispositivo merece contestações, seja por equívoco jurídico, seja por questão de ordem axiológica? O objetivo do presente estudo é abordar, ainda que superficialmente, sob perspectiva jurídica e com viés crítico em sentido

<sup>1</sup> Há quem diga, ilustre-se, que as alterações promovidas violaram, frontalmente, os princípios da implementação progressiva dos direitos sociais e da vedação ao retrocesso (*efeito cliquett*), insculpidos no *caput* do art. 7º da CF e no art. 26 do Pacto de San José da Costa Rica.

<sup>2</sup> FURTADO, Emmanuel Teófilo. A Reforma trabalhista e o trabalho intermitente – O tiro de misericórdia na classe trabalhadora. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Coord.). *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTR, 2017. p. 108.

amplo (permitido eventual elogio), uma norma que contempla a regulamentação de uma situação que estava descoberta no cotidiano das relações de trabalho, o que, por si só, acarreta simpatia.

## 2 Continuidade e proteção à relação de emprego. Hipótese de extinção do contrato de trabalho

A tradição garantista do Direito do Trabalho faz com que os ordenamentos jurídicos laborais, de forma geral, privilegiem os contratos por prazo indeterminado (sem prazo, termo que nos parece mais adequado), o que, nos primórdios do juslaborismo, ensejou reservas liberais.<sup>3</sup>

Tal construção legislativa vai ao encontro da natureza da relação de emprego, de trato sucessivo, como bem sintetiza a lição de Américo Plá Rodriguez:

Devemos partir da base que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, ou seja, que a relação de emprego não se esgota mediante a relação instantânea de certo ato, mas perdura no tempo. A relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga.<sup>4</sup>

Alfredo Ruprecht informa didaticamente as conseqüências decorrentes do princípio da continuidade, a demonstrar a sua importância e transcendência: “1) preferência pelos contratos de duração indeterminada; 2) manutenção do emprego; 3) manutenção da vigência do contrato”.<sup>5</sup>

Nesse diapasão, e tomando-se sempre em conta que a permanência das relações de emprego coincide com a busca dos valores da estabilidade e da harmonia social, o princípio da continuidade da relação de emprego exerce forte influência no tocante à extinção do contrato de trabalho, tendo-se como pressuposto o incentivo à vinculação duradoura dos sujeitos do pacto ajustado.

Ressalte-se que o primeiro direito trabalhista contido no art. 7º da Carta Política do Brasil, e talvez o mais importante, foi o da proteção à relação de emprego em face da despedida arbitrária ou sem justa causa, criando-se uma nova categoria jurídica (despedida arbitrária), pendente de concretização por força de se tratar de norma de eficácia limitada, a depender de lei complementar, cuja natureza, de *per se*, sobeja a sua relevância, e que até hoje espera que o Congresso Nacional, ainda que passados praticamente 30 (trinta) anos, a regulamente.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 267-268. V. Código Napoleônico, art. 1.780.

<sup>4</sup> *Apud* Feliciano, ob. cit., p. 268.

<sup>5</sup> *Os princípios do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 57.

<sup>6</sup> V. também a Convenção nº 158 da OIT, que trata do “término da relação de trabalho por iniciativa do

Entretanto, e não poderia ser diferente, os contratos de trabalho poderão ser resolvidos por razões diversas, até porque, vencida a época da servidão, inadmitte-se o *contrato por toda a vida*. Destarte, a lei há de regulamentar as formas e consequências da ruptura do vínculo de trabalho. Aliás, não é diferente no resto do mundo.

Na República Popular da China, *exempli gratia*, a Lei Trabalhista prevê a extinção do contrato por expiração do prazo (art. 23); revogação mediante negociação (art. 24); não renovação por desaprovação no período probatório (art. 25, 1); ruptura por séria violação das disciplinas do trabalho ou das normas e regulamentos da unidade empregadora (art. 25, 2); por prejuízo causado em face de negligência ou falta de ética do empregado (art. 25, 3); em razão de investigação criminal (art. 25, 4); por incapacitação funcional posterior ou modificação essencial das condições objetivas do contrato (art. 26); e em decorrência de dificuldades financeiras do empregador (art. 27).<sup>7</sup>

No Japão, conforme nos traz José Pastore, “uma parcela da mão-de-obra é contratada em caráter permanente - embora isso não conste nem da lei nem do contrato. Trata-se, apenas, de uma tradição. A outra parcela é sujeita à dispensa. O tamanho de cada parcela varia de empresa para empresa. No geral 1/3 da força de trabalho japonesa goza de vitaliciedade e 2/3 está sujeita à rotatividade”.<sup>8</sup>

Em França, no âmbito do setor privado, o direito de ruptura sempre foi tido como hipertrofiado, o que foi realçado com a reforma de 1982 (direito disciplinar)<sup>9</sup> e mais ainda com a recente “Reforma Macron”, que visa possibilitar às empresas maior flexibilidade para contratar e demitir, aprovada apesar da acusação dos sindicatos da diminuição de direitos. As novas regras estabelecem limites às indenizações por demissão improcedente, facilita as demissões nas multinacionais em caso de dificuldades econômicas em nível nacional – mesmo se a sua situação for boa no exterior – e simplificam as instâncias de negociação dentro das empresas.<sup>10</sup>

Na Itália, segundo informam Giudice, Mariani, Izzo e Antico, a terminação do pacto pode advir: da morte do trabalhador; do advento de termo ou prazo; do mútuo consenso; do *recesso* da prestação de trabalho, significando ato unilateral,

---

empregador”, aprovada pelo Brasil pelos Decretos nºs 68/1992 e 1.855/96 e denunciada formalmente pelo Decreto nº 2.100/96.

<sup>7</sup> LOGUÉRCIO, Antônia Mara Vieira (Org.). *A Lei Trabalhista da República Popular da China. Texto integral e comentários*. Tradução da versão em inglês por Marlise Nedel Machado. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001. p. 23-24.

<sup>8</sup> *Relações de trabalho no Japão*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 12.

<sup>9</sup> JAVILLIER, Jean-Claude. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1988. p. 105-106.

<sup>10</sup> FOLHA DE SÃO PAULO. Apesar de protestos, Macron aprova reforma trabalhista na França. 22 set. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2017/09/1920875-apesar-de-protestos-macron-aprova-reforma-trabalhista-na-franca.shtml>>. Acesso em: 9 set. 2018.

configurando direito potestativo, como a hipótese de demissão; do licenciamento das atividades do fornecedor do trabalho;<sup>11</sup> da impossibilidade superveniente da prestação de trabalho ou por força maior; e de outras causas previstas em lei.<sup>12</sup>

No Brasil, a dissolução do contrato de trabalho por prazo indeterminado ocorre, basicamente, por resolução, rescisão ou rescisão. A resolução ocorre quando há culpa de uma das partes (justa causa do empregado ou do empregador/rescisão indireta – arts. 482 e 483 da CLT) ou de ambos os contratantes (culpa recíproca – art. 484 da CLT e Súmula nº 14 do C. TST). Já a rescisão está presente quando se observa a nulidade contratual, ou seja, o objeto do contrato vai de encontro à legislação (ex.: “jogo do bicho” – OJ nº 199 da SDI-1 do C. TST). A rescisão, por fim, ocorre pela simples denúncia unilateral (dispensa sem justa causa), concretizada por meio de comunicação prévia, ou mediante iniciativa bilateral (distrato), implicando em acordo firmado pelas partes visando à ruptura.

Têm-se, ainda, a extinção contratual decorrente do falecimento ou jubileamento do empregado, fim da empresa ou morte do empregador pessoa física, força maior, *factum principis*, etc.

### 3 Condições e pressupostos para a ruptura do contrato de emprego por justa causa praticada pelo empregado. Princípios inerentes

Sendo indiscutível e não vicejando digressões doutrinárias, o contrato de trabalho, por seu caráter sinalagmático, impõe às partes contratantes obrigações, com deveres e direitos recíprocos, o que deve ser observado em toda a sua execução, tomando-se em consideração, inclusive nas fases pré e pós-contratual, o princípio da boa-fé (art. 422 Código Civil).<sup>13</sup>

Dessa forma, a quebra da fidúcia, por meio de descumprimento de obrigações e ônus contratuais, poderá ensejar a resolução contratual por justa causa, desde que observadas as hipóteses legalmente previstas.

Para Maurício Godinho Delgado, “a *justa causa* é o motivo relevante, previsto legalmente, que autoriza a resolução do contrato de trabalho por culpa do sujeito comitente da infração”.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> Causa mais frequente.

<sup>12</sup> *Diritto del Lavoro*. XIII. ed. Napoli: Esselibri-Simone, 1994. p. 253-254.

<sup>13</sup> Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

<sup>14</sup> *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1.320.

Não obstante, por se tratar de pena capital, penalidade máxima a ser aplicada ao empregado, para a configuração da justa causa devem ser preenchidos determinados requisitos, coincidentes com princípios:

- 1 – Legalidade, de índole geral, expressão do princípio da reserva legal, des-trinchada com a tipicidade, a seguir tratada; para que a justa causa seja aplicada ao empregado é necessário que haja previsão legal expressa.
- 2 – Tipicidade, consistente na subsunção da hipótese fática à previsão legal contida no art. 482 da CLT. Configura-se entendimento praticamente unânime, tanto em sede doutrinária como jurisprudencial, que o elenco contido no art. 482 da CLT encerra relação *numerus clausus*, ou seja, taxativa e não meramente exemplificativa, no tocante às hipóteses de justa causa praticada pelo empregado, capazes de permitir ao empregador a rescisão unilateral do contrato, sem o dever de indenizar o trabalhador. Por outras palavras, resta imperioso que o fato típico esteja diretamente ligado ao tipo disciplinado na norma que enseja a sanção específica, caracterizadora da ilicitude na prática profissional.
- 3 – Gravidade suficiente para quebra do vínculo de fidúcia entre os contratantes. Aqui reside questão por demais delicada, emergindo duas correntes antagônicas. Para a primeira, uma vez consubstanciada alínea desenhada no art. 482 consolidado, o empregador goza do direito potestativo de despedida, ressalvada a situação do dirigente sindicato, a exigir falta grave, categoria jurídica que vai além.

Para a segunda, faz-se *mister*, para a configuração do justo motivo rescisório, que a falta cometida pelo empregado detenha certa gravidade, o que deve levar em considerações circunstâncias subjetivas, tais como, fundamentalmente, o histórico funcional do empregado e seu tempo de serviço. Alguns optam por aqui identificar o princípio da proporcionalidade, segundo o qual a justa causa deve ser aplicada de acordo com a lesividade do ato de maneira proporcional. Para Maurício Godinho Delgado, quando se tratar de conduta tipificada, mas de natureza leve, o empregador deverá se valer de prerrogativas fiscalizatórias e disciplinares com o escopo meramente educacional, sendo passível de aplicação da pena capital apenas se a conduta grave permanecer.<sup>15</sup>

- 4 – Imediatidade na aplicação da pena, o contrário significando perdão tácito, ressalvadas as hipóteses em que a reiteração é condição *sine qua non* à configuração da falta, a exemplo da desídia. Quanto ao requisito da imediatidade, ainda que tratando de rescisão indireta (art. 483 da CLT), destaca-se o seguinte julgado do C. TST, a flexibilizá-lo:

<sup>15</sup> Ob. cit., p. 1.324.

RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. 1. A eg. Oitava Turma não conheceu do recurso de revista quanto à rescisão indireta, reputando ileso o art. 483, “d”, da CLT e inespecíficos os arestos colacionados, com amparo nas Súmulas nº 126 e 296 do TST, sob o fundamento de que a análise do cometimento de falta grave pelo empregador dependeria de reexame do conjunto probatório dos autos. 2. Ocorre, todavia, que, na hipótese, é incontroverso que “restou reconhecida em favor da autora a existência do direito ao adicional de periculosidade, horas extras, intervalo intrajornada e feriados em dobro”, sendo que “tais descumprimentos são verificados ao longo do contrato de trabalho da autora, alguns desde a época de sua admissão, em 10.07.1995, e outros a partir do ingresso na função de auxiliar de enfermagem, em 01.06.2001”. 3. Estabelecida nesses termos a controvérsia pelo Tribunal Regional, como tal reproduzida no acórdão embargado, abre-se a possibilidade para a subsunção do caso concreto à norma legal (art. 483, “d”, da CLT), mediante operação tipicamente de direito, própria de recurso de revista ou de embargos, sem sofrer o óbice da Súmula nº 126 do TST, mal aplicada, na espécie. 4. Nessa perspectiva, estando a questão em condições de imediato julgamento, no mérito impõe-se trazer a lume a jurisprudência iterativa e atual desta Corte Superior, firme no sentido de que o descumprimento reiterado das obrigações trabalhistas pelo empregador caracteriza a hipótese de falta grave empresarial tipificada no art. 483, “d”, da CLT, de molde a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com ônus rescisórios para a empresa. *Não constitui óbice ao reconhecimento da falta grave a ausência de imediatidade entre o início da conduta e a proposição da ação, diante do desequilíbrio econômico entre as partes e a necessidade premente de manutenção do contrato de emprego.* Recurso de embargos conhecido e provido. (TST-E-RR-1044-36.2014.5.03.0105. Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa. Data de julgamento: 09.02.2017. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Data de publicação: DEJT de 17.02.2017)

- 5 – Nexo causal, havendo de se estabelecer nexos diretos entre a falta e a punição, sob pena de se descaracterizar inclusive a tipicidade do fato punido.
- 6 – *Non bis in idem*, posto que, em se tratando de instituto de índole punitiva, a justa causa do empregado deve ser compreendida de forma restritiva, presumindo-se que o empregador, ao aplicar uma pena ao empregado, como a advertência ou a suspensão, abre mão de despedi-lo motivadamente.
- 7 – Clareza na motivação, por igual esse pressuposto decorrendo do caráter punitivo do instituto. Conquanto a despedida não esteja sujeita à forma

e, na expressão de Krotoshin,<sup>16</sup> “tampouco depende do uso de palavras determinadas”, o empregado há de ter a exata ciência da acusação, até para que possa eventualmente vir a se defender.

Acrescente-se que, para determinadas hipóteses de justa causa, alternam-se circunstâncias objetivas e subjetivas para a sua configuração, como no abandono de emprego, que tanto pode decorrer da falta injustificada ao trabalho por mais de 30 dias, como pela anterior demonstração do *animus abandonandi*.

#### 4 Hipóteses de justa causa previstas no art. 482 da CLT e a novel alínea “m” incluída pela Lei nº 13.467/2017

Com a Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) restou acrescentada ao artigo 482 da CLT a alínea “m”, determinando que, em caso de conduta *dolosa* do empregado que resulte na perda de habilitação ou requisitos estabelecidos em lei para exercício de determinada profissão, poderá ocorrer a extinção contratual por justa causa cometida pelo empregado.

Observa-se, a um primeiro olhar, que a *mens legis* é a vedação à prática irregular de determinada atividade profissional.<sup>17</sup> Também se enxerga a necessidade de preenchimento de um vazio normativo, o que está em diapasão com a segurança jurídica, apontada como o principal alicerce da Lei da Reforma Trabalhista. Ademais, não parece justo o empregador ser obrigado a indenizar em razão de algo com o qual não concorreu.

Para elucidação exemplificativa, tem-se como hipótese de perda da habilitação profissional a cassação do registro em determinado órgão de classe, a exemplo da inscrição na Ordem dos Advogados do Brasil ou no Conselho Regional de Medicina.

Outra situação facilmente identificada diz respeito ao motorista profissional, aqui a discussão se tornando mais espinhosa, mormente quanto às infrações de trânsito ocorridas durante a jornada de trabalho na condução de veículo da empresa. Como bem ensina Homero Batista Mateus da Silva:

Certamente se poderá argumentar que o motorista zeloso consegue evitar a maioria das multas, quer ele esteja a trabalho, quer esteja a

<sup>16</sup> KROTOSHIN, Ernesto. *Manual de Derecho del Trabajo*. 4. ed. Buenos Aires: Depalma, 1993. p. 152.

<sup>17</sup> “A inclusão de uma nova hipótese de justa causa ao art. 482 é para permitir que o empregado que perdeu a habilitação profissional que é requisito imprescindível para o exercício de suas funções possa ser demitido por justa causa. É o caso, por exemplo, de um médico que teve o seu registro profissional cassado ou o de um motorista que perdeu a sua habilitação para conduzir veículo” (BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, [...]. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 14 set. 2018).

passeio. Porém, ninguém ignora que a legislação de trânsito se torna cada vez mais complexa, repleta de interpretações dúbias, ao passo que as exigências de metas e cronogramas rígidos se tornam cada vez mais intensos na organização e nos métodos das empresas.<sup>18</sup>

Ora, aparentemente desconsiderou o legislador a realidade fática dessa profissão específica, possibilitando-se a extinção do contrato de trabalho por justa causa daquele empregado que perdeu o direito de conduzir veículos, por excesso de multas, uma vez que, em grandes centros e rodovias, a eficiência do empregado no cumprimento de metas e horários impostos pela empresa pode ser motivo de atenuação do zelo no trânsito.

Dessa forma, conclui o professor Homero Batista Mateus da Silva:

Diante do caráter punitivo da justa causa, impõe-se a interpretação restritiva, em qualquer hipótese, de forma que a mera suspensão temporária da carteira de habilitação – por exemplo, quando o motorista atinge 20 pontos e necessita fazer curso e prova de requalificação – não deve ser interpretada como justa causa. Não existe o conceito de justa causa momentânea.<sup>19</sup>

O fato é que o legislador não se ocupou em determinar a qual espécie de contrato de trabalho a nova hipótese de extinção por justa causa irá ser aplicada, pelo que se conclui, facilmente, pela incidência a todos os tipos contratuais – aos já existentes antes da reforma trabalhista e àqueles criados/regulamentados pela Lei nº 13.467/2017, tais como teletrabalho, trabalho intermitente e trabalho em regime de tempo parcial.

## 5 Conduta dolosa

Inicie-se com a doutrina do professor Wagner Giglio, a abarcar tanto o princípio da legalidade como o da tipicidade, ensejando leitura mais ampliada, no sentido de que a letra legal, por implicar em norma de natureza punitiva, há de ser interpretada restritivamente:

Optou o legislador trabalhista brasileiro pelo sistema da enumeração rígida das justas causas, o que significa que só podem ser invocados os motivos relacionados em lei, e nenhum outro, para justificar a rescisão. Adotou-se, portanto, princípio semelhante ao vigente no Direito Penal: não há justa causa sem previsão legal expressa.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 94.

<sup>19</sup> *Idem*, p. 95.

<sup>20</sup> *Justa causa*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 13.

São dois os elementos inerentes à configuração da alínea “m” do art. 482 da CLT; a perda da habilitação e a conduta dolosa. O primeiro situa-se no campo objetivo, ainda que possam aparecer situações nebulosas; o segundo fica no campo do subjetivismo, na medida em que o dolo decorre da intenção.

Outrossim, a necessidade de se aferir o dolo, contraditoriamente, pode gerar insegurança jurídica, a partir de decisões e compreensões díspares. O dolo poderá ser presumido? Resta plausível, por analogia com o Direito Penal, falar-se na figura do dolo eventual?

O motorista profissional, ao perder a sua habilitação em razão do cometimento de infrações de trânsito, estará automaticamente consubstanciando o elemento dolo? Sem dificuldade responder-se-á que não, por mais que se exija, para o exercício profissional respectivo, peculiar diligência no desempenho da atividade funcional. E o que dizer daquele que não consegue renovar a sua carteira de piloto ou motorista?

O que resolver do engenheiro que tenha tido o seu registro profissional cassado no órgão respectivo por decisão administrativa? Por mais que isso, em vias naturais, somente venha a ocorrer em consequência de erros crassos, não resta prudente se apontar, de antemão e peremptoriamente, a figura do dolo.

Mesmo se imaginando que o empregador tenha competência estabelecida legalmente para afirmar que, por conduta *dolosa*, determinado empregado não está mais habilitado para exercer suas funções na empresa, vislumbramos certa dificuldade para concretização da dispensa por justa causa diante da possibilidade de se discutir, judicialmente, a referida perda dolosa de habilitação/registo para o exercício da profissão.

Por outro lado, será razoável a permissão absoluta de que o empregador demita o empregado por justa causa *antes do trânsito* em julgado da ação judicial?

Parece-nos plausível e factível o entendimento no sentido de que o empregador apenas inicie o procedimento de extinção do contrato de trabalho com a formalização documental de sua real intenção, suspendendo-se as consequências do rompimento até o trânsito em julgado do processo em que se discute a decisão administrativa.

Mas também há que se cuidar para que não se fale em perdão tácito, ausente a pronta punição. Nesse ponto, vemos como forçoso ressaltar que não há que se falar em afastamento da imediatidade quando o trabalhador discute no âmbito do Poder Judiciário a validade da própria decisão administrativa que ensejou a perda da habilitação ou registro para exercícios da profissão, uma vez que, com o exercício do direito de ação, busca-se a real efetivação dos princípios do contraditório (tanto em seu aspecto formal, como sob seu aspecto substancial) e da ampla defesa. Ademais, caso realizada a formalização supracitada, mesmo diante da espera pelo trânsito em julgado, não se verifica a inércia da empresa perante os efeitos da própria decisão administrativa ora proferida.

Assim, é insofismável que o tema ainda passará por intensas discussões doutrinárias e jurisprudenciais com o fito de se compatibilizar o direito potestativo do empregador de demitir o empregado por justa causa, segundo a nova hipótese do art. 482, “m”, da CLT, com o direito do empregado de discutir a decisão administrativa por meio de ação judicial, valendo-se do princípio constitucional do acesso à justiça, sem esquecer a possibilidade de reversão da punição na própria esfera administrativa, por meio dos recursos adequados.

## 6 Aplicação aos contratos em curso. Breves considerações

Pela leitura do texto da Lei nº 13.467/2017, verifica-se que o legislador não abordou questão substancial às relações sociais que estão sujeitas à aplicação da nova norma: regramento de direito intertemporal. Plausível imaginar que tal situação ocorreu diante do art. 912 da Consolidação das Leis do Trabalho (“Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação”).

O próprio regramento constitucional nos informa, no art. 5º, inc. XXXVI, que não haverá prejuízo por lei ao ato jurídico perfeito, à coisa julgada e ao direito adquirido. No mesmo sentido, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro impõe o efeito geral e imediato das normas, respeitando-se o ato jurídico perfeito, a coisa julgada e o direito adquirido. Assim, resta evidente que a lei, *em regra*, não retroage.

Não obstante, pelo fato de o contrato de trabalho não ser considerado efêmero, mas sim de trato sucessivo e duradouro, persiste, embora com força reduzida, a discussão doutrinária a respeito da aplicação imediata da Lei da Reforma Trabalhista aos contratos em curso anteriormente à sua vigência.

Parcela doutrinária entende que a reforma trabalhista não poderá incidir no tocante aos contratos já firmados entre as partes, sob pena de violação ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido. Isso se infere das lições de Raphael Miziara, ao tratar do tema:

Se o ajuste inicial foi calculado pelas partes, entabulado e concluído sob o broquel de determinado contexto legislativo, em meio a uma determinada conjuntura, não pode a lei nova atingir a situação pretérita. Trata-se de *ato jurídico perfeito*, que não pode ser vulnerado pela nova lei. Em verdade, há mesmo um *direito adquirido a uma situação contratual pretérita*. As partes têm o direito de que as prestações sucessivas se desenvolvam segundo os ajustes originários.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> MIZIARA, Raphael. *Eficácia da Lei nº 13.467/2017 no tempo: critérios hermenêuticos que governam a relação entre leis materiais trabalhistas sucessivas no tempo*. 2017. No prelo.

Ainda segundo Raphael Miziara, apenas os contratos de trabalho celebrados a partir da entrada em vigor do novel diploma legal trabalhista sofrerão a incidência desta norma, louvando-se pela proteção ao negócio jurídico perfeito, ressalvados os casos de normas de ordem pública, casos que atingirão os contratos com obrigações de trato sucessivo.<sup>22</sup>

Nesse mesmo sentido entendeu o C. Tribunal Superior do Trabalho, ao modificar o entendimento disposto na Súmula nº 191, informando que a redação do artigo 193, I, da CLT, após a revogação da Lei nº 7.369/85, é aplicada somente ao contrato de trabalho iniciado após a sua vigência, observando-se a regra da irretroatividade legal (art. 6º, LINDB) e os princípios da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, CF) e direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF).

Registre-se o precedente no âmbito do E. STF, diante do julgamento da ADI nº 493 (DJ de 4.9.1992), em que este Excelso Supremo entendeu que nem mesmo as normas dotadas de carga de ordem pública podem incidir sobre os contratos vigentes.<sup>23</sup>

Contudo, inexistente consenso em tal sentido, cabendo-nos analisar, topicamente, a natureza da norma em questão, sendo ela imperativa e dotada de ordem pública ou dispositiva.

Entendemos que, de forma global e genérica, a nova lei irá ser aplicada aos contratos em curso, desde que não significando prejuízo ao trabalhador, sob pena de violação ao art. 468 da CLT.

Com efeito, ao tempo em que a lei não pode retroagir, afetando atos jurídicos perfeitos e violando direitos adquiridos, a sua aplicação aos contratos em curso situa-se no contexto do efeito imediato da norma. Assim, ao tempo em que não se permite projetar retroativamente uma justa causa balizada na hipótese prevista pela novel alínea “m”, a hipótese há de ser considerada no futuro, pela perda superveniente da habilitação.

## 7 Conclusão

A partir de 11.11.2017, data da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que instituiu a reforma trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro, haverá, para o empregador, a possibilidade de se romper, por justa causa, o contrato de

<sup>22</sup> *Idem.*

<sup>23</sup> “Se a lei alcançar os efeitos futuros de contratos celebrados anteriormente a ela, será essa lei retroativa (retroatividade mínima) porque vai interferir na causa, que é um ato ou fato ocorrido no passado. O disposto no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal se aplica a toda e qualquer lei infraconstitucional, sem qualquer distinção entre lei de direito público e lei de direito privado, ou entre lei de ordem pública e lei dispositiva. Precedente do STF”.

trabalho de determinado empregado que perdeu, por conduta *dolosa*, habilitação ou registro indispensável ao exercício da profissão.

Por uma interpretação sistêmica e utilizando-se de preceitos constitucionais, é razoável afirmar que a conduta patronal de se aplicar a dispensa por justa causa deve ser sopesada e flexibilizada na hipótese em que empregado busca, pelo direito abstrato e subjetivo de ação, a discussão/revisão de decisão administrativa no âmbito do Poder Judiciário, aplicando-se seus efeitos concretos após o trânsito em julgado da decisão emanada por este poder. Ademais, não se afasta, nessa hipótese e pela possível demora em se ter o trânsito em julgado, o requisito da *imediatez*, uma vez que com a provocação do Estado na figura do juiz competente, tem-se a busca pela verdade real e garantia ao contraditório e ampla defesa.

Ademais, por se entender que as normas contidas no artigo 482 da CLT possuem carga de ordem pública, ou seja, caráter de imperatividade, são plenamente possíveis de aplicação de imediato a partir do dia 11.11.2017, desde que a conduta censurável do empregado seja praticada a partir de então, sob pena de se violar o princípio *tempus regit actum*.

## Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mosstrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mosstrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016)>. Acesso em: 9 set. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Custo de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.

FOLHA DE SÃO PAULO. Apesar de protestos, Macron aprova reforma trabalhista na França. 22 set. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2017/09/1920875-apesar-de-protestos-macron-aprova-reforma-trabalhista-na-franca.shtml>>. Acesso em: 9 set. 2018.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. A Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente – O Tiro de Misericórdia na Classe Trabalhadora. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. *Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

GIGLIO, Wagner D. *Justa causa*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

GIUDICE, F. del [et al.]. *Diritto del Lavoro*. XIII. ed. Napoli: Esselibri-Simone, 1994.

JAVILLIER, Jean-Claude. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1988.

KROTOSHIN, Ernesto. *Manual de Derecho del Trabajo*. 4. ed. Buenos Aires: Depalma, 1993.

LOGUÉRCIO, Antônia Mara Vieira (Org.). *A Lei Trabalhista da República Popular da China. Texto integral e comentários*. Tradução da versão em inglês por Marlise Nedel Machado. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001.

MIZIARA, Raphael. *Eficácia da Lei nº 13.467/2017 no tempo: critérios hermenêuticos que governam a relação entre leis materiais trabalhistas sucessivas no tempo*. 2017. No prelo.

PASTORE, José. *Relações de trabalho no Japão*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

RUPRECHT, Alfredo. *Os princípios do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

DUARTE NETO, Bento Herculano; CARDOSO, Breno Lenza. A Lei nº 13.467/2017 e a nova hipótese de dispensa por justa causa do empregado. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 7, n. 30, p. 17-30, jul./set. 2018.

---