VOZES DA CLT

80 ANOS DE HISTÓRIA

TST

Justa causa e a CLT



Min. Fabrício Gonçalves

Transcrição do Videocast "Vozes da CLT: 80 Anos de História" - Episódio 13

Link para o vídeo: Transcrição do Videocast "Vozes da CLT: 80 Anos de História" - Episódio 13

Entrevistador Anderson Conrado:

“Olá, seja muito bem-vinda, muito bem-vindo.

Eu sou Anderson Conrado e este é o *videocast* ‘Vozes da CLT: 80 Anos de História’, um programa desenvolvido pela Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. E eu já aproveito pra te convidar a curtir, compartilhar, comentar, se inscrever aqui em nosso canal no *YouTube*, que o nosso programa fica disponível aqui no nosso canal no *YouTube* e também em todas as nossas redes sociais.

Hoje a gente vai falar sobre um tema muito interessante: justa causa. E pra falar sobre esse assunto eu recebo ele, que é mestre em Direito do Trabalho, já foi professor da Escola Superior de Advocacia e integrou a Delegação Brasileira na Convenção da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, na Suíça, ministro Fabrício Gonçalves. Ministro, seja muito bem-vindo ao nosso *videocast*.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Muito obrigado, agradeço a oportunidade de estar aqui e falando desse tema e como o programa é exatamente sobre a CLT e seus 80 anos, vamos falar de um artigo que existe desde o início da CLT.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“E eu já começo esse nosso bate-papo, ministro, perguntando pro senhor, pedindo pro senhor definir pra gente o que é a demissão por justa causa.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“A dispensa por justa causa é uma dispensa motivada. Eu tenho que ter razões, tenho que ter previsão e lei, tenho que ter uma caracterização de relação de causa e efeito e tenho que pensar numa coisa que chama proporcionalidade, porque não é todo fato, Anderson, que leva à justa causa. Alguns fatos e algumas atitudes, alguns atos dos trabalhadores, eles podem ser punidos de outra maneira.

A justa causa, nós temos que entender que é uma pena capital, que é a maior das punições, que é uma possibilidade que vai se aplicar quando acontecer um evento extremo

dentro das relações de trabalho. Então, portanto, antes da justa causa, o empregador pode punir, fazendo com que o trabalhador receba uma advertência verbal, uma advertência escrita ou então uma suspensão.

E essa suspensão pode ser de um dia, de dois dias, de três dias, para que, se ele cometer novamente, esse empregador pode ir fazendo uma gradação, aumentando o nível de punição para que chegue ou não na possibilidade de dispensar aquele trabalhador por justa causa. Porque quando se dispensa alguém por justa causa, o que vai acontecer é que aquele trabalhador, ele vai receber muito menos direitos do que uma dispensa comum, sem justa causa.

E também, muitas vezes, dependendo da repercussão do fato, da publicidade que os colegas vão dar, pode dar um efeito social de dificuldade de reinserção no mercado de trabalho. É claro que ninguém tem que publicizar o motivo da dispensa, mas isso pode gerar esse efeito colateral na vida desse trabalhador, dessa trabalhadora."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Ministro, como o senhor bem disse, a rescisão por justa causa tá prevista no artigo 482 da CLT e são listados 12 atos que podem gerar justa causa. Nós preparamos uma arte aqui, ministro, com essas situações e eu gostaria que o senhor explicasse pra a gente cada um desses pontos. A gente vai ver essa arte agora aqui na tela.

[exibe-se um slide com informações na tela]

Olha só, o primeiro ponto é o 'ato de improbidade'. Pode explicar pra gente?"

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Pois não.

Além do artigo 482, a CLT prevê outras condutas de dispensa por justa causa específicas. No caso do menor, no caso do bancário, no caso do ferroviário. Esse artigo é de aplicação geral para todas as trabalhadoras e trabalhadores sem ser específico, um artigo geral. Nesse artigo geral, nós, como eu disse, para dispensar alguém por justa causa tem que haver previsão em lei. Então o fato tem que estar enquadrado nas possibilidades que estão aí e que você nos apresenta.

Vamos lá. O ato de improbidade é aquele ato em que tem a ver com uma atitude do trabalhador em perda de confiança. Quando ele ou subtrai um valor da empresa, ou falsifica um documento, ou leva uma informação falsa pra obter uma vantagem da empresa, falsifica

uma certidão de nascimento pra receber salário e família, ou falsifica um atestado médico e ele não estava doente…

E, no mundo moderno, às vezes publicam uma foto em rede social — podemos falar disso na frente — sabendo que o mundo real comunica, apesar do artigo ser de 1943, todas as realidades se aplicam à questão da justa causa, mesmo as que não existiam em 1943, desde que o fato seja enquadrado nessas questões.

Então alguém que trabalha, por exemplo, como frentista de um posto de gasolina e recebe um valor e fica com esse valor um tempo, depois devolve, mas isso são atitudes que são ímprobas, que não são probas, então ato de improbidade que faz com que quebre a confiança entre o empregado e o empregador."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Temos outro ponto ali: 'incontinência de conduta ou mau procedimento'."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Nós vamos dividir essa linha. E vou usar, até, um autor do direito de trabalho chamado José Martins Catharino, que ele dizia que a incontinência de conduta tem uma correlação com questões sexuais: cantadas, toques… E aí eu volto pro meio eletrônico. Atualmente, né, *WhatsApp.* Não existia WhatsApp, não existia. *E-mail*… quando a CLT foi criada. Mas se alguém fizer a conduta num meio físico ou no meio eletrônico, também pode ser punido.

Então a incontinência de conduta é quando se usa de situações no ambiente de trabalho de abordagens cantadas, cantadas grosseiras, abordagens quaisquer que sejam, sem que ultrapasse a linha da convivência comum. E isso o empregador tem que coibir, porque o ambiente de trabalho tem que ser rígido. E se ele notar essas questões, seja por meio eletrônico, por qualquer forma, pode ser caracterizado como incontinência de conduta. Certo?"

Entrevistador Anderson Conrado:

"Certo."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"O mau procedimento já está ligado a outras questões relativas a comportamento no ambiente de trabalho. Deixar de usar o uniforme, deixar de usar o material correto, não ter zelo com os instrumentos de trabalho ali que ele faz…"

Entrevistador Anderson Conrado:

“A insubordinação entra nesse ponto ou não?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Não. A insubordinação já é um outro aspecto. Aqui, nós estamos falando daquele empregado que não trabalha com o empenho que deveria, ou com o cuidado que deveria, ou com a postura que deveria. Então, todo dia chega faltando uma peça de uniforme, todo dia desliga o computador de forma errada. E aí, como eu disse, nesse caso, várias vezes sendo advertido, isso pode levar a uma justa causa.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Outro ponto ali, ministro: ‘negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual o trabalho é empregado ou for prejudicial ao serviço’.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Sim, também vamos dividir em duas partes. Uma coisa é a negociação habitual por conta própria ou alheia. A empresa, ela pode permitir que as pessoas negociem lá dentro. Então eu sou dono de uma padaria que tem 50 empregados, e um empregado chega e vende bombom, o outro vende um sabonete que ele faz em casa, o outro vende sapatinho de crochê pra criança, e o empregador deixa.

Mas tem empresa que proíbe, tanto no seu regimento interno ou por algum comunicado, ele restringe aquele ambiente de trabalho ao local de trabalho e proíbe qualquer tipo de negociação. Essa é a negociação habitual. Aquela pessoa que tem um catálogo de cosméticos e vende na empresa. Então, se a empresa permite, não é motivo de punição. Se a empresa proíbe, é motivo de punição.

Mas, se dividirmos o inciso, vamos ver o seguinte, que pode ser ato de concorrência. Se eu tenho uma padaria e alguém vende sabonete, não tá concorrendo comigo. Mas, se eu trabalho de vendedor na padaria, do lado tem outra padaria, e eu começo a indicar clientes pra outra padaria, se eu começo a vender na minha casa produtos da outra padaria, se eu começo a divulgar a outra padaria, aí esse trabalhador pode ser dispensado por ato de concorrência, já que ele trabalha e tem dever de lealdade com aquele empregador.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Nesse ponto, entra a questão de vazamento de informação de privacidade da empresa, de uma empresa pra outra, ou não?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Poderia entrar, mas existe um artigo específico, um ponto específico na CLT, pra essa questão que é ‘revelação de sigilo de empresa’. Esse banco de dados hoje, né, tantas empresas trabalham com banco de dados pra mandar informação e alguém retira esse banco de dados.

O Tribunal Superior do Trabalho tem julgados nesse sentido, enfrentando essa questão em que trabalhadores retiraram o banco de dados e passaram pra concorrente poder usar o banco de dados pra atacar a própria base daquele empregador, em que ele construiu a base de dados e o outro recebeu uma base de dados.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“O que pode gerar uma justa causa.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Pode, mas se enquadra num outro ponto.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Aham. Vamos pro próximo ponto, ali: ‘condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena’.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Aqui, as condenações em que a pena é suspensa ou que há uma troca da restrição da liberdade por prestação de serviço à comunidade, o trabalhador pode ser mantido, não será dispensado por isso. Mas, às vezes, um trabalhador comete um crime e ele será preso por esse crime, não tem como ele prestar serviço, né. Vamos pensar numa situação extrema de um homicídio…”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Sim.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“[...] em que o trabalhador desempenha suas funções na empresa, mas mata alguém. Um irmão, por exemplo. Uma briga em casa, ele assassina o irmão e é condenado a 18 anos de

cadeia. Então, não tem como ele continuar prestando serviço, o empregador pode dispensá-lo por justa causa.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Desídia no desempenho das respectivas funções.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Olha, vamos gastar mais um pouquinho de tempo para falar de desídia. Se formos usar um termo popular, desídia é o trabalhador que não se empenha, é o trabalhador que, às vezes, é acusado de um termo comum, usado como ‘corpo morto’. É aquela pessoa que chega dentro da empresa, tem oito horas de trabalho, uma hora de almoço, mas a meta dela é tomar um café com leite. Então, minha meta hoje no trabalho é tomar um café com leite.

Então ele chega oito horas da manhã, sai, conversa com todo mundo no corredor, abre um jornal, lê, e as atividades dele lá paradas. E aí, quando é duas horas da tarde, ele toma o café com leite dele, e aí ele sai pra fazer a digestão do café com leite. Mas a desídia não é só isso. E não é fácil caracterizar a desídia. Hoje tem mais meios digitais, mais formas, né, se a pessoa tá logada, se ela não tá logada, se eu sei quanto tempo ela trabalhou.

E a pessoa pode trabalhar em casa e eu ter esse tipo de controle, o empregador ter esse tipo de controle. Mas a desídia, ela é levada em conta também com a forma que são usados os instrumentos. Eu opero uma máquina que vale milhões e eu tenho que guardá-la todos os dias no estojo. Se eu deixo no tempo, chove e estoura aquela máquina e ela acaba, é desídia, tá? Se eu dirijo um caminhão e é de obrigação minha, como caminhoneiro, deixar esse caminhão desligado tantas horas, mas eu não desligo ele tempo nenhum porque eu quero o ar-condicionado ligado o tempo inteiro, por exemplo. Isso é desídia.

Então, essa forma de tratar o seu próprio posto de trabalho com falta de compromisso ou não ter zelo, que é diferente do mau procedimento, que são aquelas pequenas condutas, né, a desídia é a falta de cuidado, a falta de interesse, a falta de compromisso, o não empenho, o desenvolvimento da função de uma maneira que eu penso no meu conforto e não na produção da própria empresa.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Maravilha.

Ministro, nós temos mais incisos relacionados ao artigo 482, a justa causa, vamos dar uma olhada aqui na nossa tela. ‘Embriaguez habitual ou em serviço.’ Esse é um ponto muito importante, não é, ministro?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Sim, é importantíssimo, porque ao longo do tempo… essa alínea, eu vou usar um termo que se usa muito na modernidade, que é ‘ressignificação’. O que se entendia por embriaguez em 43 não é o que se entende por embriaguez hoje. Ou, vamos dizer, vamos mudar. O que se entendia por alcoolismo em 43 não é o que se entende por alcoolismo hoje.

A Organização Mundial da Saúde classificou e criou um CID colocando, ou descrevendo, o alcoolismo como doença. E aqui o alcoolismo não se limita… quando diz ‘embriaguez’, eu não estou limitando as questões ligadas ao álcool somente, mas todo psicotrópico, todo tipo de drogas que são usadas para esse fim. Pessoas que usam qualquer entorpecente pra trabalhar, mas se viciam nesses entorpecentes, eles são afastados e isso é tratado como doença.

Então, enquanto… quando nós temos uma situação de alguém que é diagnosticado como, é…”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Alcoólatra.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“[..] alcoólatra, com a doença do alcoolismo, essa pessoa, ao invés de ser dispensada por justa causa, ela é afastada para tratamento.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Tem que ser diagnosticado.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“E aí, provar com laudo pra isso. Agora, existem outras situações. Aquela em que o senhor chega pra entrar no prédio que o senhor mora e o porteiro está tomando, está bebendo em serviço, né. Ou alguém que… Um professor que não tem doença de alcoolismo e que saiu, bebeu e chegou tonto pra dar aula. É claro que, como eu disse, não é toda situação que

enseja uma justa causa de cara. Pode acontecer do empregador querer dar, naquele caso, uma outra punição, um outro tipo de punição.

‘Professor, nós estamos chamando o senhor, o senhor é um professor fantástico, o senhor deu esse mau passo aqui hoje, cometeu esse deslize, então nós estamos querendo chamar o senhor pra dizer que não vamos aceitar mais. Agora nós vamos dar uma advertência escrita para o senhor ou uma suspensão de três dias por ter vindo lecionar tonto, completamente bêbado. Isso vai prejudicar, inclusive, além da imagem do senhor, a qualidade do ensino que nós prezamos aqui na instituição.’

Então, portanto, existem hipóteses ainda de dispensa por embriaguez habitual de serviço, mas a forma, a ressignificação e o entendimento internacional do alcoolismo como doença, lembrando que o uso de drogas entorpecentes equipara-se à questão do alcoolismo, o vício com substâncias entorpecentes, elas vão levar à possibilidade de isso ser enquadrado como doença e ser tratado pelo serviço de saúde, né, pela saúde pública como problema de saúde pública dentro do Brasil, e não jogar aquele trabalhador prum lado, mandar embora por justa causa, pagar as verbas de maneira menor, como a lei prevê, e a chance que você tinha de recuperar aquele cidadão passa a reduzir muito mais.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Chegamos naquele ponto que eu acabei adiantando, ministro, que é ‘violação de segredo da empresa’.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Sim.

Nós temos hoje, no país, várias empresas ou vários setores que têm uma concorrência muito direta, né, que disputa muito, muito espaço. Há anos atrás, nós vimos isso em fábricas de bebida, né, e fomos vendo isso mudar ao longo do tempo. Se uma dessas empresas que concorrem uma com a outra vai lançar um produto, mas alguém dessa empresa que tem acesso a esse lançamento passa para outra empresa antes que esse produto seja lançado, como será a estratégia da empresa, isso é violação de segredo de empresa, por exemplo.

Quando uma empresa traça todo um plano de atuação em qualquer ramo, vou dizer um ramo que existe no meu estado, mineração, e o trabalhador dessa empresa desvia esses planos para outra empresa por ter acesso a ele. É… Banco de dados, que nós falamos aqui. Uma empresa trabalha, por exemplo, com disponibilização de crédito bancário para

servidores públicos e ela está estruturada e outra empresa está começando, e ela propõe a alguém daquela empresa para que retire o banco de dados, que é um ponto sensível, que é o ponto central do trabalho deles, e passa pra empresa que está começando, que vai atuar em concorrência.

Nesse caso, dizendo qual era a forma de atuação e como que eles iam atacar, e quais servidores. E existem fatos que podem ser enquadrados em mais de uma alínea. Então o fato de concorrência desleal na empresa e revelação de segredo de empresa, violação de segredo de empresa podem caminhar juntos. Eu posso ter um ato de improbidade com violação de segredo de empresa, com embriaguez… então a dispensa pode ocorrer e o fato ser tipificado ou ser enquadrado em mais de um desses pontos, aí, do artigo 482."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Vamos, então, ministro, para o próximo ponto: 'ato de indisciplina ou de insubordinação'."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Também vou usar a mesma metodologia que eu usei."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Sim."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Muitas pessoas usam 'indisciplina' e 'insubordinação' como termos sinônimos. Para o direito do trabalho, não se aplica dessa maneira. Ato de indisciplina — e aí vou aos clássicos: ministro Arnaldo Süssekind, né, de novo a José Martins Catharino, ao Wagner Giglio, porque tem um livro que, se algum estudante, alguém quiser… não tem jeito de esquecer o nome do livro, chama 'Justa Causa', então vai lá, eles falam e todos dividem — é um ato de desrespeito a uma ordem geral. Certo?"

Entrevistador Anderson Conrado:

"Certo."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Não pode fumar no ambiente de trabalho. O cidadão acende um cigarro, um charuto, um cachimbo e um *narguilé* lá dentro do serviço, e fuma no ambiente de trabalho. Ele diz qual é o horário que o trabalhador deve chegar, e ele não chega nunca no horário, né. Não chega de jeito nenhum. Diz que não pode entrar em determinado lugar por causa de segurança,

porque é um CPD (Centro de Processamento de Dados), é um lugar que tem que ficar fechado, lacrado, e ele entra. Né? Então, isso são atos de indisciplina, uma ordem geral da empresa em que a pessoa não cumpre essa ordem geral da empresa e desrespeita. Tá?"

Entrevistador Anderson Conrado:

"Certo."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Pode ser dispensado por justa causa. Claro, voltamos de novo à gradação: fez uma vez só, não trouxe prejuízo nenhum, vai ser advertido, e tal… Mas ele pode ter um ato de disciplina, assim, radical e que aquele ato de disciplina sozinho possa gerar uma justa causa em que diz que ninguém pode entrar em determinado lugar e desligar o gerador, que… Aí ele desliga e a empresa tem um prejuízo de perder todas as carnes que tavam lá dentro, então é um ato de disciplina.

'Ah, não, eu queria ver o que que dava se desligasse'. Ah, dá justa causa, amigo. Eu lamento informar que isso aí dá justa causa, além de outros prejuízos. Então, descumprimento de regra geral: ato de disciplina passível de punição, passível de justa causa. Certo?"

Entrevistador Anderson Conrado:

"Certo."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Ato de insubordinação: descumprimento de ordem direta. Mas eu quero deixar outra coisa muito sublinhada aqui. Eu só sou insubordinado quando me derem uma ordem de um tipo de atividade que eu estou vinculado a fazê-la. Se o senhor trabalha em uma empresa como jornalista e vão dizer ao senhor 'Eu preciso que o senhor faça uma matéria sobre chuva. Sair agora, cobrir a chuva e os estragos da chuva'. O senhor vai ter que ir, o senhor é jornalista, tal, dentro das suas atividades.

Mas se o diretor de reportagem tira a chave do carro, entrega pro senhor e fala assim 'Vai buscar meu filho na escola', isso não é ato de indisciplina. Por quê? Porque o senhor não está obrigado pelo contrato, pelas leis e pelo contrato, pelo regulamento de empresa, por tudo que é o arcabouço jurídico, todas as regras que estão em torno daquela situação, daquele contrato de trabalho, ali naquela relação de emprego, o senhor pode dizer 'não' porque aquela situação não vincula o senhor nela."

Entrevistador Anderson Conrado:

“Certo.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Mas se ele fala com o senhor ‘Vai e faça uma reportagem cobrindo chuva’ e o senhor diz pra ele assim ‘Eu não vou cobrir chuva, se quiser me dar pra cobrir a eleição dos Estados Unidos, eu aceito, mas chuva, manda quem que cê quiser, alguma apaniguado seu…’ e ainda briga com a pessoa, aí é um ato de insubordinação.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“E aí, aqui a gente já entra naquele ponto novamente da gradação, né. Se for a primeira vez, é uma advertência…”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Se for leve, né…”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Sim.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“[...] porque pode ser uma recusa que gere prejuízo pra empresa, né. Tem um furo de reportagem… tem uma situação que só a empresa que o senhor trabalha que tem informação. E aí fala pro senhor ir e o senhor não vai. Se o senhor fosse, ia explodir em rede social, ia dar um monte de visibilidade para os anunciantes, ia conseguir monetarizar aquele *post*. Aí o senhor não vai ou, simplesmente no meio do caminho, o senhor para e fala assim ‘Eu não vou nesse negócio não, vou aqui agora assistir um filme’. E aí todas as outras empresas de televisão, ou de mídia, chegam antes de uma informação que só o senhor tinha, mas com duas horas o senhor tá no cinema, alguém passou pra alguém.

Entrevistador Anderson Conrado:

“Por não ter ido, causou um prejuízo pra empresa.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Exato. Isso aí, por exemplo, pode dar uma justa causa direta. Mas se for uma coisa que o senhor fala ‘Olha, tem que deixar as câmeras todas em cima da mesa’, aí o senhor vai e deixa no carro. Será se vale uma justa causa? Se é necessário, se uma justa causa dessa

sobrevive? Porque se a justa causa é mal dada, se ela é exagerada, se ela é desproporcional, o empregado vai até a Justiça do Trabalho, invoca a CLT de 43, no artigo 482, e anula a justa causa. Porque o fato da câmera dormir no carro da reportagem talvez não seja tão perverso, tão nefasto, tão prejudicial à empresa, do que a câmera dormir na mesa, que o senhor tinha que colocar na ordem que deram, senhor."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Certo. Outro inciso que causa muita dúvida, ministro, é o 'abandono de emprego'."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Sim, que também vem sendo modificado porque antes dizia-se assim: 'Para configurar o abandono de emprego, depois de configurado o abandono de emprego, depois de cumprido tanto tempo sem comparecer no emprego, há que se publicar em jornal de grande circulação'. Hoje nós temos várias outras formas, né.

E eu gostaria de saber se alguém aqui conhece, algum telespectador, alguém que lê 'Classificados' hoje, de jornais, né. É uma coisa que ficou em desuso. Então, se alguém… existem duas formas de abandonar o emprego. E aí a gente pode analisar de uma forma objetiva, conforme… e aí a própria jurisprudência foi moldando o que seriam essas caracterizações do abandono de emprego.

Então o Judiciário começou, ao longo do tempo, a entender se determinada situação era ou não abandono de emprego. Então alguém deixou a empresa… Eu sou de Minas Gerais, como eu disse. Lá em Minas Gerais tem uma cidade que se chama Governador Valadares, que as pessoas, ao longo do tempo, culturalmente, se mudaram pros Estados Unidos, então alguém trabalhava em Governador Valadares como frentista de um posto de gasolina.

Aí ele foi embora pros Estados Unidos, ou ele trabalhava numa loja de câmbio. Foi embora pros Estados Unidos, tem 30 dias que não vai na empresa: abandono de emprego. Vou comunicá-lo, procurar um jeito de comunicá-lo. Ou não foi para os Estados Unidos, ou parou de ir lá. Aí eu tenho que comunicá-lo, mandar um telegrama, fazer uma forma, uma comunicação que eu possa provar, colocar o emprego à disposição, não voltou, é abandono de emprego. Mas existe um outro tipo de abandono de emprego."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Qual?"

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Aquele que eu sou empregado de uma empresa e sou contratado para outra empresa no mesmo horário e no mesmo dia de trabalho. Um professor – e já aconteceram fatos assim – que lecionava em uma universidade, outra universidade o contratou, ele não olhou os horários que eram oferecidos e eram os mesmos, segunda e quarta-feira, de 19h às 22h30. Um corpo não ocupa dois lugares no espaço ao mesmo tempo… ainda!”

Entrevistador Anderson Conrado:

[risos]

“Exatamente!”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Então, a não ser que ele fizesse um holograma, se ele mandasse uma imagem, mas não seria… O contrato tinha que prever que ele podia mandar uma imagem, né. Hoje, a tecnologia está desenvolvendo nesse sentido. Mas ele começa a ir a uma das universidades, à outra ele manda um amigo, manda outra pessoa… Vai acontecer que vão dar uma justa causa nele por abandono de emprego porque contrataram ele por causa do currículo dele, por causa das habilidades dele como professor, pelas individualidades que ele tinha e as competências que ele tinha, e a forma de transmitir saber.

Então, a escola que o contratou não queria o amigo dele, não, nem a professora, que era colega dele de muitos anos, pra dar aula no lugar dele. Simplesmente, ele ia em uma e não ia em outra. Então, isso, mesmo não tendo tantos dias de falta, é uma espécie de abandono de emprego.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Tá certo.

‘Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa ou ofensa física nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem’.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“O ato lesivo à honra e boa fama, ele pode ser ofensas de empregados a pessoas que consomem na empresa, clientes da empresa, contra colegas de trabalho… Então, eu difamo um colega meu de trabalho, eu divulgo que aquela pessoa é portador de HIV e ele passa a ser discriminado, então eu estou fazendo um ato lesivo à honra ou boa fama dele, e ele não tinha HIV. E mesmo se tivesse, também, ninguém tem que discriminar pessoas, e…

Mas não tinha. No meu exemplo… o exemplo é meu, então não tinha, não tinha. E é divulgado.

Então, se eu provo que essa pessoa fez isso, essa pessoa é passível de justa causa. Eu posso, no ambiente de trabalho, começar a usar de situações… Por que que eu fiz isso? Ah, eu fiz pra que eu pudesse crescer na empresa, eu quero o espaço… então eu tenho que acabar com a reputação dessa pessoa. E para eu acabar com a reputação dessa pessoa, eu crio situações que não existem. E criando situações que não existem, eu vou atravessar uma linha que eu não posso e também posso receber uma justa causa. Então, e aí entra… Também vamos dividir, vamos usar a metodologia novamente, que espero que esteja funcionando."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Tá funcionando."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"A questão de ofensa física. O trabalhador bateu no outro dentro da empresa, começou a discutir e agrediu fisicamente, né. Pode ser… é motivo de justa causa."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Agressão física é justa causa."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Como eu disse, quem escolhe qual a falta que vai… Qual é a punição que vai dar é o empregador. Se o empregador não quiser fazer nada, ele não faz. Agora, se daí oito meses, ele quer dispensar o empregado porque bateu no outro, ele não pode."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Tem um tempo, né."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Porque a falta tem que ser atual, a punição tem que ser atual. A punição, a falta… tem que ser uma falta que é punida no tempo, ou num curto tempo após."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Tem um tempo específico ou não?"

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Eu já vi decisões anular por dizer que a falta não era atual, que a punição não era atual, com 17 dias. Mas, de modo geral, se a gente for usar por analogia o artigo do estável decenal, vamos dizer que até 30 dias é um período passivo. Porque eu vou apurar, vou saber o que aconteceu, vou assistir a câmera, né, a filmagem, o vídeo do que era ou, então, aconteceu na empresa e tem testemunho… Então eu preciso de um tempo pra não errar.

Porque, se eu dispensar alguém por justa causa e não for justa causa, dependendo do que eu imputar àquela pessoa, gera uma indenização pra empresa pagar também. Porque eu digo que alguém roubou a empresa, e depois ele não roubou, e já se espalhou por toda aquela área de convivência daquela pessoa, que ela foi mandada embora por justa causa. E depois descobre-se que tudo que disseram que ele subtraiu da empresa estava num depósito, num lugar que alguém pôs e não deu baixa.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Certo. Ministro, temos os últimos incisos do artigo 482 agora. ‘Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo um caso de legítima defesa própria ou de outrem’.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Pois não. É similar ao outro, só que o anterior diz respeito a qualquer pessoa, a colega de trabalho. Esse, o foco é o empregador.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Ah, sim.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“É o empregador. Então, se eu saio detonando a imagem da empresa, e aí voltam as redes sociais, voltam as redes sociais, que, como eu disse, nem sonhava… ninguém pensava que ia existir quando a CLT foi criada. Mas se eu uso uma rede social pra dizer que minha chefe isso, minha empresa aquilo, que eu estou ofendendo a honra dos donos da empresa ou estou falando mal daquelas pessoas ou eu vou agredir meu empregador, se ele reagir, ou se o empregador vai bater em alguém e o empregado reage, aí não se aplica a justa causa, porque defesa própria, legítima defesa.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“A gente tem um outro ponto muito interessante, ministro, que é a prática constante de jogos de azar. A gente vê um crescente nos números de aplicativos, de sites, de jogos de azar. Nesse caso específico, como é configurada uma justa causa?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Se essa entrevista tivesse sido feita nos 70 anos da CLT, o senhor não iria dar essa luz pra essa pergunta. Então, Anderson, o que eu posso te dizer é que questões da modernidade impactam o mundo do trabalho e os jogos são uma questão… A liberação das *bets* no Brasil é uma questão recente, então passamos a falar de aposta no Brasil e passamos a falar de apostas no ambiente de trabalho.

Se procurasse decisões dos tribunais sobre jogos de azar, pouca gente tinha sido dispensada por isso. Ah, jogava pôquer na hora do trabalho. Ok. Apostava dentro da empresa, num quarto, numa sala, pode dispensar, pode configurar. Agora, eu assisti esses dias um vídeo dos países que jogavam, e aí vem acelerando igual quando a gente pega aquelas computações gráficas sobre acréscimo de seguidores numa rede social de artistas, né?

Então cê pega, por exemplo, um programa, *reality* de televisão, que as pessoas entram lá com 30 seguidores, 200, 600, 2.000, e, dependendo da popularidade, vai crescendo. Eu vi uma representação gráfica dessa sobre os jogos. E a Inglaterra gigante por anos. Depois foram crescendo alguns nos Estados Unidos, outros países, tal. Aí, de repente, vem o Brasil.Lá embaixo. Meses, né? Aí a Inglaterra tá aqui. Aí o Brasil faz assim e passa a Inglaterra três vezes, então nós temos um problema concreto, temos uma questão concreta.

O brasileiro passou a jogar, passou a jogar. E esses jogos podem ser no ambiente de trabalho? Estão sendo? Pode ser. Agora, você me pergunta como caracterizar. Hoje nós temos os instrumentos de trabalho como computadores, que são instrumentos comuns a muitos trabalhadores. E a forma de rastrear, de achar onde que acionou, acessou, ou na empresa, ou mesmo no próprio telefone, porque hoje ninguém precisa de um computador pra assistir a um filme. Eu posso assistir no meu próprio telefone.

Mas se isso estiver impactando, talvez… Eu vou conjugar duas alíneas. A parte da concorrência, né, porque tem uma empresa vendendo dentro da minha empresa, tá vendendo jogos, e a prática constante de jogos de azar. Então, a forma de caracterizar pode ser, se desenvolvida nos meios de trabalho, nos instrumentos de trabalho, nos equipamentos da empresa, é fácil, né. A tecnologia hoje dá um relatório de que site, onde entrou, o que fez… Então, tá ali comprovado. Quanto tempo ele ficou? Ele ficou sete horas

num site de jogo no horário de trabalho, né. Tá ali, marcado, né. Ou então de outras formas, por testemunha ou com outras caracterizações próprias das provas permitidas no direito brasileiro. Sejam elas testemunhais, documentais, filmagens, *e-mails*, o que tiver. Tá?"

Entrevistador Anderson Conrado:

"Certo.

'Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão em decorrência de conduta dolosa do empregado'."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"É o último inciso que entrou. Esse inciso não é de 1943, ele é o mais recente. E ele é autoexplicável. É a perda da habilitação dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão. Se uma pessoa vive, é contratado porque ele é motorista e tem uma habilitação própria pra dirigir o veículo que está em lei determinado, descrito, ou uma habilitação pra dirigir caminhão. E a única coisa que ele faz na empresa é dirigir na empresa, só trabalha com transporte. E ele é contratado, carteira assinada, tal… pra dirigir caminhão.

Mas aí ele vai e perde a carteira. Por quê? Porque saiu no final de semana e bebeu 3 litros de cachaça e foi fazer o bafômetro e perdeu a carteira. Então a CLT está, aí, autorizando a conduta dolosa, né, com intenção, a perda do empregado. Bebeu, sabia que estava correndo risco e saiu dirigindo. E pode cometer, pode criar problemas maiores, né, fora do âmbito do trabalho."

Entrevistador Anderson Conrado:

"E temos o parágrafo único, ministro: 'Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional'."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Esse foi um acréscimo feito à CLT também, não é originário do ano de 1943, foi trazido no período do regime militar no Brasil e, também, é autoexplicável que são pessoas que se tivessem enquadrado na lei de segurança nacional, né, mas isso conta a história de um tempo."

Entrevistador Anderson Conrado:

“Tá certo.

Antes de continuar com o nosso bate-papo, ministro, eu quero só reforçar pra você que tá assistindo, pra você curtir, compartilhar, comentar também, se inscrever aqui no nosso canal no *YouTube*. Todos os nossos episódios ficam aqui no nosso canal e também em todas as nossas redes sociais.

Ministro, vamos continuar com a nossa conversa aqui. Também existe a justa causa do empregador, que é chamada Rescisão Indireta, né, ministro? Quando que ela pode acontecer?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Nós vamos chamar de Rescisão Indireta, que é um nome mais técnico.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Sim.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“E a rescisão indireta também está prevista na CLT no artigo 483. E o artigo 483 é quando o empregador comete ou age de determinadas maneiras, autorizando o empregado a se dirigir à Justiça do Trabalho e requerer a rescisão do contrato de trabalho, recebendo todos os valores como se ele tivesse sido dispensado sem justa causa. Esses são os efeitos da rescisão indireta.

Então o empregador age de determinada maneira, que autoriza o empregado a invocar a CLT no artigo 483 e procurar a Justiça do Trabalho, ajuizar uma ação e rescindir o contrato de trabalho dele sem perder nenhum direito, como se ele tivesse sido dispensado sem justa causa.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“E nós temos uma arte também com o artigo 483. A gente vai dar uma olhada agora, aqui na nossa tela, essa arte. Vou pedir pro senhor, novamente, esmiuçar pra gente o artigo e esses incisos todos. A gente começa ali, olha. ‘Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato’.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“A gente pode até passar… Vão ter vários artigos desses, que é como se fosse o 482 colocado no espelho. São espelhados, são condutas do empregador. Então nesse caso,

como eu dei o exemplo anterior de um possível empregador do senhor que lhe pedisse pra buscar o filho na escola e não era atribuição do seu contrato, e faz isso reiteradamente, isso pode ser motivo de rescisão indireta.

Ou então, a pessoa é contratada pra trabalhar como vendedor de sapatos, que é um caso dos anos 1980 no Brasil. Um cidadão era dono de uma rede de lojas que trabalhava com sapato, e todos os dias ele retirava dois trabalhadores de cada loja e levava pro seu sítio pra trabalhar como trabalhador braçal rural."

Entrevistador Anderson Conrado:

"Certo.

Outro ponto: 'For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo'. Como que configura esse rigor excessivo, ministro? Como que ele pode ser configurado?"

Ministro Fabrício Gonçalves:

"Esse rigor excessivo, ele pode levar a adoecimento, ele pode gerar assédio moral, ele pode gerar dano moral…."

Ministro Fabrício Gonçalves:

Ministro Fabrício Gonçalves:

"São formas em que o empregador começa a humilhar o empregado, começa a tratar o empregado de maneira que a lei não autoriza, que o contrato não autoriza, ser ríspido, fazer com que esse empregado passe por situações vexatórias muitas vezes. E de alguns empregados eles cobram menos, mas desse empregado ele exige o máximo que pode, estabelece metas inatingíveis que adoecem aqueles empregados. Então isso é um ponto que pode ser passível de uma rescisão indireta, do empregado requerer a rescisão indireta."

Entrevistador Anderson Conrado:

"'Correr perigo manifesto de mal considerável'."

Ministro Fabrício Gonçalves:

"O empregador, ele expõe o empregado a uma questão que coloca a saúde daquele empregado em risco. Vamos pegar uma situação que todos nós vivemos: Covid."

Entrevistador Anderson Conrado:

“Sim.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“No meio da Covid, o empregador exigia a presença física do empregado sem máscara. Né? Aí, tái um exemplo que a gente fecha a alínea ‘C’.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“‘Não cumprir com o empregador as obrigações do contrato’.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Talvez essa alínea seja a mais invocada de todas para a rescisão indireta.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Sim.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Quando o empregador contrata o empregado, não paga salário; contrata o empregado, não cumpre suas obrigações; não passa os equipamentos, faz com que o empregado compre o uniforme, sendo que é a obrigação que está prevista no contrato do próprio empregador fornecer; além de não pagar o salário, também não faz os recolhimentos devidos… Isso autoriza o empregado a requerer a rescisão indireta.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Temos mais incisos aqui também, ministro. Vamos dar uma olhada agora? Olha só. ‘Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Como eu disse, alguns incisos são espelhados com efeito contrário. Da mesma forma que se o empregado expõe o empregador, o empregador também… E aí, se o empregador usar a rede social, ele tá fazendo prova contra si mesmo e já preparando aquele processo para que o empregado… as provas para que o empregado possa ajuizar uma ação e usar no processo, então…”

Entrevistador Anderson Conrado:

“O outro inciso também entra na questão da agressão, não é?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Sim, que é também um contra-artigo, um contra-inciso do inciso 482.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“‘O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários’.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Sim. Existe uma forma de remuneração que é por peça ou tarefa. Uma pessoa trabalha, por exemplo, em uma cerâmica e ganha a partir de quantos cinzeiros de barro ele faz. Então, se ele faz 100 cinzeiros de barro por dia, ele vai ganhar ‘X’. Só que o empregador começa a reduzir a matéria-prima, a argila, o barro que ele usa pros cinzeiros… E ele, ao invés de produzir 100, que é a capacidade de trabalho dele, ele vai produzir 8. E o empregador vai fazendo isso pra ver se dispensa o empregado. Só que antes o empregado pode pôr fim a esse contrato com base na própria lei.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Parágrafo 1º: ‘O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço’, que foi o que o senhor falou. Não é isso? E também no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

E parágrafo 3°: ‘Nas hipóteses das letras ‘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 o final da decisão do processo’.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Sim, e isso é bom que se diga porque às vezes o empregado não tem clima nenhum pra continuar dentro da empresa, né? Foi agredido fisicamente, então acabou, ali, qualquer tipo de possibilidade de continuação, de clima organizacional, não tem clima organizacional que resista a determinadas situações.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Ministro, como nós vimos, né, os itens listados aí nos artigos 482 e 483, eles são taxativos, né? Ao longo do tempo, a jurisprudência permitiu a interpretação mais extensiva desses atos pra acrescentar outras condutas ao rol dos dispositivos que nós vimos aí ou não?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Na verdade, a própria CLT traz outros dispositivos. A recusa quando o empregador não fornece pro empregado equipamentos de proteção individual, quando o bancário comete determinadas condutas, há uma justa causa aplicável ao menor, outra ao ferroviário que deveria estar à disposição. Então, além do 482, existem outras previsões. Porém, dentro da caracterização da justa causa, um dos pontos para caracterização é previsão legal. É, esse é um dos pontos. Eu entendo que o rol, que o limite da aplicação da justa causa é o limite da previsão da lei.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Ministro, o que que o empregado deixa de receber se ele for demitido por justa causa?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“É um dos efeitos, como eu disse lá atrás…”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Sim.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Um dos principais efeitos da dispensa por justa causa é a não liberação do Fundo de Garantia, o não recebimento das guias do seguro desemprego, o não recebimento de aviso prévio. Ele vai receber os dias trabalhados e o 13º proporcional, então o impacto é muito grande financeiramente.

Eu fazia uma conta pros meus alunos na universidade, que eu pegava um caso de um trabalhador que trabalhou 10 anos dispensado sem justa causa e outro que trabalhou 10 anos dispensado por justa causa. Na época, no meu cálculo, um recebia R$ 22 mil contando com o que fosse somado ao seguro-desemprego, o outro recebia R$ 2 mil e poucos reais, contando com férias vencidas.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Ministro, nos casos de… a gente vai falar agora sobre a questão dos representantes sindicais, né, membros da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de

Assédio), também de gestantes e empregados que retornaram do auxílio-doença. Esses empregados, de forma específica, eles podem ser demitidos por justa causa ou não?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“A garantia de emprego, ela se dá em situações normais. Se alguém que tem uma garantia de emprego comete uma falta grave, ele está… no caso do dirigente sindical, há necessidade do inquérito para apuração dessa falta grave. Mas é passível de justa causa os detentores de garantia de emprego quando cometem uma falta grave assim caracterizada.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“E a caracterização da falta grave é justamente a continuação dessa falta, é continuar cometendo…”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Ou uma falta só, que é um roubo, por exemplo.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Sim.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Que eu não preciso… não vou ter como gradar ou graduar essa falta, dizer pr’aquela pessoa que vai dar uma advertência verbal, né? Ali, quebrou a confiança.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Ministro, vamos falar agora sobre os casos de representantes sindicais, membros da CIPA, por exemplo, gestantes, e empregados que retornaram do auxílio doença acidentário, por exemplo. Eles podem ser demitidos por justa causa?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Essas pessoas são detentoras de garantia de emprego. Essas pessoas, elas são detentoras de garantia de emprego, mas elas não são imunes a uma dispensa por justa causa se cometerem falta grave.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Certo.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“No caso do dirigente sindical, a CLT traz um regramento do inquérito judicial para apuração dessa falta grave. Nos demais, se comprovado, esses trabalhadores podem ser dispensados por justa causa, dependendo do fato e da caracterização do fato.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Tá certo.

Pra gente encerrar, então, esse nosso bate-papo, ministro, vamos falar um pouquinho sobre redes sociais. Postagens em redes sociais ou mensagens em aplicativos depreciando a empresa, por exemplo, podem gerar justa causa e qual é o limite entre o trabalhador fazer um desabafo em suas contas pessoais e ser ofensivo ao ponto de ser demitido por justa causa?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Muito obrigado pela pergunta. Eu acho que pra encerrar precisávamos falar disso.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Sim.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Muitas pessoas atrás de um computador se sentem invisíveis, elas acham que o mundo virtual não conecta com o mundo real, o estrago que se faz em uma postagem pode ser muito grande, e postagens em redes sociais podem sim gerar justa causa. Postagem em rede social de empregador pode sim gerar rescisão indireta. E aquela pessoa que escreveu e apagou, vou usar um termo muito comum que se usa, ‘o *print* é eterno’. E se esse print for publicizado, também pode acontecer.

Então, uma coisa é eu dizer que ‘Ah, eu estou muito cansado hoje no meu trabalho’, outra coisa é eu dizer ‘Aqui, no trabalho, nós somos tratados como suínos’, e não se prova, e isso gera uma fiscalização, isso gera um desgaste. E às vezes aquela postagem foi só uma forma que o empregado tinha de estratégia para tentar trincar a imagem da empresa perante a opinião pública, então o que se faz em rede social, todas aquelas alíneas – e eu tive a oportunidade de elencar algumas –, se cometidas no âmbito virtual, dando reflexo no mundo real, elas são passíveis e a prova tá pronta.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“E em questão do horário? Se a postagem foi feita fora do horário de trabalho, isso é levado em consideração ou não?”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“Isso não tem… Eu não vejo correlação porque a rede social fica 24 horas no ar, então depende de onde vai chegar e da forma que vai chegar. Se eu falo hoje, se 4 horas da manhã eu trabalhei, até 4 da tarde, 4 horas da manhã eu faço uma postagem ofensiva à conduta da empresa, eu posso estar ali prejudicando a empresa da mesma forma.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“Tá certo.

Eu conversei com o ministro Fabrício Gonçalves sobre justa causa. Ministro, muito obrigado pelo bate-papo, foi muito esclarecedor. Obrigado pela presença do senhor aqui.”

Ministro Fabrício Gonçalves:

“A honra foi toda minha, é uma alegria poder falar de direito do trabalho, de falar da CLT, essa senhora de 80 anos que há tanto tempo traz a legislação que rege a população trabalhadora brasileira.”

Entrevistador Anderson Conrado:

“O ‘Vozes da CLT’ fica por aqui, muito obrigado pela sua participação, até a próxima.”

 [Música para encerramento]