

HORAS EXTRAORDINÁRIAS

HABITUALIDADE DA PRESTAÇÃO

Tribunal TST
Julgado em 19/10/1977

AUTO-LIMITAÇÃO DO EMPREGADOR — INOBSERVÂNCIA - NULIDADE DA DESPEDIDA

RESUMO

- O regulamento de empresa é fonte normativa do D. do Trabalho (EVARISTO DE MORAIS FILHO) e integra o contrato individual de trabalho (VASCO DE ANDRADE). Tem fundamento bilateral, é sujeito as condições contratuais, não podendo ser alterado ou desrespeitado unilateralmente. Para valer, requer publicidade, afim de que o empregado a ele adira com conhecimento de causa (BARBAGELATA). - O regulamento interno é normalmente obrigatório em quase todas es legislações do mundo e suas cláusulas são também obrigatórias, como se tivessem sido aceitas pelo empregado. - Autolimitando-se o empregador, ao estatuir o inquérito prévio, antes de exercer o poder disciplinar, torna nula a despedida sem a observância dessa norma interna, que é contratual e aumenta o âmbito de defesa do empregado. Vale dizer: viola frontalmente o contrato, não obedecendo a essa cláusula contratualizada, que, contendo uma obrigação e não uma norma de natureza técnica, é inalterável pelo patrão. - Correto, pois, o fundamento jurídico que o Regional deu a causa, pois a reclamada aplicou a pena sem, antes, abrir inquérito interno. - Nego provimento à revista. Proc. TST-RR-2.635/77. Julgado em 20-10-1977. Arquivo do Ementário Forense, TST/561. EMENTÁRIO FORENSE. Maio, 1978. Ano XXX. Nº 354

EMENTA

Sendo o inquérito prévio norma interna, é nula a despedida quando o empregador não observa essa norma. (Ementa do EMENTÁRIO FORENSE)