

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA – FACER  
CURSO DE DIREITO

**PASCOAL DE SOUZA GONÇALVES**

**A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO FACE O  
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

**RUBIATABA  
2007**

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA – FACER  
CURSO DE DIREITO

**PASCOAL DE SOUZA GONÇALVES**

**A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO FACE O  
PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**

Monografia apresentada a Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba – FACER, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da professora Cláudia Pimenta Leal.

**RUBIATABA  
2007**

PASCOAL DE SOUZA GONÇALVES

A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO FACE O PRINCÍPIO DA  
PROTEÇÃO

COMISSÃO JULGADORA  
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADO PELA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA - FACER

RESULTADO: \_\_\_\_\_

Orientador \_\_\_\_\_  
Professora Cláudia Pimenta Leal

2º Examinador \_\_\_\_\_  
Professora Geruza Silva de Oliveira

3º Examinador \_\_\_\_\_  
Professor Eduardo Barbosa Lima

**Rubiataba, 17 de janeiro de 2008.**

## DEDICATÓRIA

*Aos meus pais, pela presença, dedicação e luta constante na jornada de minha vida, com todo o meu amor e carinho.*

## AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, fonte da minha vida e da graça.

Agradeço aos meus amigos, professores e examinadores, por me iluminarem durante toda essa trajetória, pois sem as suas orientações, dedicação e auxílio, o estudo aqui apresentado seria praticamente impossível.

Aos funcionários da FACER, agradeço toda minha conquista, pela contribuição e auxílio inestimável que me prestaram nesta árdua trajetória e para o meu crescimento intelectual.

Agradeço ainda a minha namorada Hélica pelo companheirismo e compreensão nos momentos difíceis do nosso caminho.

“Ainda que eu falasse as línguas dos homens e dos anjos, se não tiver caridade, sou como o bronze que soa, ou como o címbalo que retine. Mesmo que eu tivesse o dom de profecia, e conhecesse todos os mistérios e toda a ciência; mesmo que tivesse toda a fé, a ponto de transportar montanhas, se não tivesse caridade, não sou nada. Ainda que distribuísse todos os meus bens em sustento dos pobres, e ainda que entregasse o meu corpo para ser queimado, se não tiver caridade, de nada valeria! A caridade é paciente, a caridade é bondosa. Não tem inveja. O amor não é orgulhoso. Não é arrogante. Nem escandaloso. Não busca os seus próprios interesses, não se irrita, não guarda rancor. Não se alegra com a injustiça, mas se rejubila com a verdade. Tudo desculpa, tudo crê, tudo espera, tudo suporta...” I Coríntios 13, 1-7.

## **RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo, analisar a Extinção do Contrato de Trabalho, consubstanciada nas relações entre empregado X empregador, e de certa forma contribuindo para o estudo das soluções de conflitos. Certificando que através do nosso processo histórico, a intervenção do Estado, é de fundamental importância, para assegurar ao empregado uma condição mais digna e segura, como função primordial da tutela estatal, a criação de obstáculos da autonomia de vontade do empregador perante o empregado. No decorrer do nosso trabalho, observaremos, também, que os contratos de trabalho, se extinguem em virtude de um fato que lhe põe fim, e que a inexistência de um contrato pode ocorrer por via normal, ou pela via anormal. Justamente com a finalidade de igualar os desiguais foi que surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho, onde retratamos os reflexos da igualdade substancial das partes.

Palavras-chave: Extinção; Autonomia da vontade; Princípio da Proteção; Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The current assignment aims at analysing the Extinguishment of the Labor Contract, based upon the relation between the employee and the employer, and in a way contributing to the study of solutions of conflicts. Attesting that through our historical process, the intervention of the State, it is of fundamental importance, to assure that the employee should have a more dignified and safe condition, as primary function of the state tutelage, the creation of obstacles of the autonomy of the willingness of the employer before the employee. During our assignment, we also remark that the labor contracts, extinguish themselves in virtue of a fact that they terminate them, and that the non existence of a contract may occur via a normal or abnormal way. Fairly aiming at of leveling the unequal ones that arised the principle of protection in the field of action of the Right of Labor, where we depict the reflexes of substantial equalness of the parties.

**Keywords:** Extinguishment; Autonomy of the willingness; Principle of protection; Right of Labor.

## LISTA DE ABREVIATURAS

Art. ou art.:	artigo
Arts.:	artigos
c/c:	combinado com
CC:	Código Civil
C. Cív.:	Câmara Cível
cf.:	conforme
cit.:	citada
C. Crim.:	Câmara Criminal
CPC:	Código de Processo Civil
Dec.:	Decreto
Des.:	Desembargador
Ed.:	Editora
ed.:	edição
id.:	idem
inc.:	inciso
Liv.:	Livro
Min.:	Ministro
N. ou n.:	Número
Op. cit.:	Obra Citada
Or.:	Ordem
Ord.:	Ordenação
p.:	página
Reg.:	Regulamento
Rel.:	Relator
RT.:	Revista dos Tribunais
Segs.:	seguintes
STF:	Supremo Tribunal Federal
STJ:	Superior Tribunal de Justiça
Tít. ou tít.:	Título
TJGO:	Tribunal de Justiça de Goiás
TRT:	Tribunal Regional do Trabalho
TST:	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>RESUMO</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	10
<b>CAPÍTULO 1 – A PROBLEMÁTICA DA TERMINOLOGIA</b> .....	13
<b>CAPÍTULO 2 – O EMPREGADO X EMPREGADOR</b> .....	16
2.1. Distinções entre Empregado e Empregador.....	16
2.2. As Relações Trabalhistas na Atualidade .....	18
2.3. O Contrato de Trabalho .....	20
<b>CAPÍTULO 3 – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO</b> .....	26
3.1. Extinção por Morte do Empregado.....	26
3.2. Extinção por Morte do Empregador.....	28
3.2.1. Extinção da Empresa.....	28
3.3. Extinção por Iniciativa de Ambos: acordo .....	29
3.4. Extinção Direta – Dispensa do Empregado pelo Empregador .....	29
3.4.1. Extinção Direta – Pedido de Dispensa por parte do Empregado .....	30
3.4.2. A Dispensa por Justa Causa por parte do Empregador .....	33
3.4.2.1. Princípios da Punição .....	34
3.4.2.2. Elementos .....	35
3.4.2.3. Gravidade .....	35
3.4.2.4. Atualidade .....	36
3.4.2.5. Imediação .....	36
3.4.2.6. Dupla Penalidade .....	37
3.4.3. Causas de Rescisão.....	37
3.5. Rescisão Indireta – Afastamento do Empregado (Justa Causa do Empregado ao Empregador) .....	38
3.5.1. Rescisão com Aposentadoria .....	39
3.6. Rescisão do Contrato de Trabalho por Culpa Recíproca .....	41
<b>CAPÍTULO 4 – OS PRINCÍPIOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA</b> .....	43
4.1. Funções.....	44
4.2. Os Princípios de uma forma Geral.....	45
4.3. Princípios Específicos do Direito do Trabalho .....	45
4.3.1. Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos.....	45
4.3.2. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego .....	46
4.3.3. Princípio da Primazia da Realidade .....	47
4.4. Os Princípios Trabalhistas e a Globalização.....	49
4.5. O Princípio da Proteção .....	52
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	62
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	66

## INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho do século XXI não é mais aquele que, durante o Estado Novo (1937-1945), regulava as relações individuais e coletivas de trabalho em um Brasil de incipiente industrialização, submetido a um regime político caracterizado pelo autoritarismo e pelo corporativismo.

Hoje, o Brasil é a oitava economia do mundo industrial, encaminhando-se para a civilização do conhecimento. O trabalhador industrial típico do modo de organização fordista-taylorista transforma-se no trabalhador do conhecimento e da informação. Por outro lado, o Brasil se tornou um Estado Democrático de Direito (Constituição, artigo 1º).

É evidente que as mudanças ocorridas no mundo da economia, de tecnologia e da política deverão refletir-se na legislação que regula as relações individuais e coletivas de trabalho para adaptar-se às novas realidades econômicas e sociais.

Estuda-se no Direito das Obrigações que a Lei, a declaração unilateral de vontade, o ato ilícito e o contrato são fontes das quais nascem as referidas obrigações, que, igualmente a tudo que existe no mundo fenomênico, têm o seu nascedouro, seu lapso de existência e a sua extinção.

Ora, a relação de emprego, advinda do contrato de trabalho, não obstante propiciar relação de trato sucessivo e vocacionada para a indeterminação do tempo de duração, por uma série de fatores ínsitos à dinâmica do contrato de labor, um dos quais desemboca na própria realidade da finitude humana, a exemplo das obrigações do Direito Civil, tem o seu início, seu interregno e seu fim.

Portanto, o contrato de trabalho, embora tenha por desiderato fazer nascer uma relação de débito permanente, tem seu tempo de vigência e inevitavelmente seu final.

Subsumindo à linha delimitadora dos contornos do instituto, o conspícuo mestre trabalhista pátrio, Valentin Carrion preleciona, *in verbis*: "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso correspondente à relação de emprego".<sup>1</sup>

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho,

---

<sup>1</sup> Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 442.

aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (CLT – art. 444).

Assim, o contrato de trabalho enuncia os direitos e as obrigações recíprocas que regulam a conduta do empregador e do empregado.

Em regra, predomina a rescisão unilateral do vínculo empregatício, submetendo-se à parte que tomar tal iniciativa às sanções previstas em lei. Observadas as proibições legais e/ou previstas em documento coletivo de trabalho.

O tema a ser desenvolvido permite classificar as várias formas da rescisão do vínculo empregatício entre empregador e empregado.

A relação de emprego obedece a um determinado ciclo, ou seja, nasce, vive, modifica-se e extingue-se.

O nosso trabalho será centrado na extinção do contrato de trabalho, onde este, como os demais contratos de direito civil, de trato sucessivo, extingue-se em decorrência de algum fato que lhe põe fim.

Examinaremos as relações trabalhistas na atualidade, bem como os princípios da punição com os elementos que configuram a justa causa, a suspensão, a rescisão indireta, abordando as faltas acolhidas pelo empregador.

A extinção do contrato tem um significado que transcende o interesse individual das partes, e tem reflexos que se põem numa dimensão social.

Há uma questão crucial, que não se restringe somente ao empregado e empregador, mas a um interesse de toda a sociedade, cuja economia vivencia uma sazonalidade de mercado, que acaba por acarretar rescisão de contrato de trabalho, além de outros agravantes que, indiretamente, atrapalham as relações contratuais de trabalho, engatam a economia, que, não podendo vingar, tornam-se sem prosperidade, prevalecendo o desemprego.

O desafio é fazer o País crescer, ou adequar o seu crescimento em favor do desenvolvimento transnacional, que envolve os grandes tratados de intercooperação expresso no ordenamento de grandes nações. Pensamos que, dentro deste cumprimento, jamais poderemos erguer os nossos olhos e desprendermos esforços em direção ao que cremos constituir o nosso plano real de desenvolvimento como nação autônoma e independente, porque há a ascensão da cooperação internacional e isto é fato.

"A extinção do contrato põe em jogo não só as diferentes formas com que se efetivará, mas, também, uma diversidade de institutos jurídicos, alguns destinados à reparação econômica dos seus efeitos, outros voltados diretamente para a devolução do emprego do qual o empregado foi afastado irregularmente e ilegalmente."<sup>2</sup>

Existe uma preocupação muito intensa nos governos, no que tange à realização dos princípios de justiça social, voltando-se cada vez mais para o imperativo da proteção do trabalhador na extinção do contrato de trabalho, e são notórios os avanços nesse sentido, inclusive no âmbito internacional.

A Convenção de nº 158, que foi aprovada pela Organização Internacional do Trabalho, em junho de 1982, traz, em seu bojo, a idéia central da inafastabilidade da disciplina jurídica da extinção do contrato de trabalho, que teve como tema a Extinção do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregador, tendo seus dispositivos sido acolhidos pela maioria dos seus países-membros, mas é importante explicitar que há alguns sistemas jurídicos que se distanciam dessa diretriz tutelar do trabalhador no que concerne suas às dispensas, admitindo-as sempre que se apresentem como entrave no processo produtivo ou no desenvolvimento tecnológico.<sup>3</sup>

Os direitos sociais, na nossa Carta Magna, vêm dispostos no Capítulo II do Título II (arts. 7º ao 11º), obedecendo, cada vez mais, ao movimento chamado constitucionalismo social, em que os direitos da classe operária alcançam nível constitucional, a fim de dificultar a futura eliminação dos mesmos pelo poder constituinte derivado. Ocorre uma evolução na formulação técnica que reveste, de modo diferente, as formas de extinção do contrato de trabalho, havendo uma compreensibilidade (um entendimento) nessa assimetria, uma vez que não há como fazer analogia da demissão do empregado - que é a extinção por sua iniciativa e interesse - com a dispensa, que o colhe sem proteção. Por isso, temos maior preocupação em relação a esta última figura.<sup>4</sup>

Nosso trabalho tem uma especial relevância para o mundo jurídico, para esclarecimentos dos manipuladores do Direito e dos cidadãos menos esclarecidos, uma vez que, é através deste que buscamos a justiça e a defesa de direitos cada vez mais desconhecidos e escondidos de seus detentores, para o benefício e interesses de uma minoria privilegiada.

---

<sup>2</sup> Amauri Mascaro do Nascimento. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27ª Ed. São Paulo: 2001. Ltr, p. 422.

<sup>3</sup> **Organização Internacional do Trabalho**, Convenção nº 158, Junho de 1982.

<sup>4</sup> **Constituição Federal Brasileira**, Capítulo II, artigos 7º ao 11.

## 1. A PROBLEMÁTICA DA TERMINOLOGIA

Nosso debruço dar-se-á precisamente sobre a extinção do contrato de emprego, não havendo como iniciar o enfrentamento do tema que não através do exame e eleição da própria terminologia a ser adotada para tratar do assunto escolhido.

Segundo De Plácido e Silva, derivado do latim *extinctio*, de *extinguere* (extinguir, apagar, estancar, caducar, deixar de ser válido), exprime o vocabulário a terminação ou o fim. Assim, extinção traz consigo o sentido de tudo que se acabou, que se finou ou deixou de existir, seja o direito, seja a obrigação, ou seja, a coisa. Se for em relação ao direito, por ter sido abandonado ou por estar prescrito. Se for a respeito da obrigação, ela se extinguiu pelo cumprimento ou pela prescrição, e, se em relação à coisa, porque pereceu ou se consumiu.

De qualquer modo que se revele o desaparecimento, está vista a extinção. Mas o desaparecimento não se entende aí mera ausência, sim consumo, perecimento, abolição, perda, em virtude do que se tenha a coisa extinto.

A doutrina e a própria legislação não são uníssonas em definir o título apropriado para tratar da matéria pertinente à última vereda pela qual passa o contrato de trabalho, qual seja, seu esgotamento e fim.

Deparamo-nos, pois, com o degladiamento dos doutos, uns concebendo tal momento de expiração do contrato de labor como sendo a terminação do contrato de trabalho, como o faz José Martins Catharino, doutrinadores outros já entendendo ser dissolução contratual a expressão mais pertinente, assim posicionando-se Orlando Gomes e Délio Maranhão, cada um desse dois últimos dando âmbito de abrangência diferenciado para a expressão dissolução.

Destarte, para Catharino, “a expressão terminação designa todas as formas de extinção da relação de trabalho, que poderão ser voluntária pura, involuntária pura e impura ou mista. Seriam exemplos de terminação voluntária pura a dispensa injusta, a demissão, o distrato e o encerramento das atividades da empresa. A terminação involuntária pura abarcaria a força maior, o fato do príncipe e a morte do empregado. Por derradeiro, entende o citado juslaboralista, a terminação impura ou mista englobaria as circunstâncias imanentes ao risco do empreendimento – a falência -, resolução contratual (justa causa, falta grave e conversão da reintegração em indenização) e rescisão.”<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> José Martins Catharino. **Compêndio de Direito do Trabalho**, São Paulo, LTr, 1986, p. 100.

Para Orlando Gomes o termo apropriado para definir a extinção do contrato de emprego é dissolução, gênero, do qual seriam espécies a resolução, rescisão, a rescisão e a caducidade.

Embora comungue da expressão dissolução como a mais propícia para definir o exaurimento do contrato de labor, Délio Maranhão<sup>6</sup> dá leque de abrangência menos detalhado que o do acima citado autor baiano, incluindo como espécies do gênero dissolução tão-somente a resolução, a rescisão e a rescisão.

Num vislumbre sobre o texto consolidado observa-se que o mesmo adotou a expressão “rescisão” para todas as formas de terminação do contrato de trabalho, embora de quando em vez faça menção a termos outros utilizados pela doutrina para especificar casos diferenciados de desate contratual.

Há que se acrescentar, nessa busca da expressão escoreta a ser adotada para nominar o assunto de estudo eleito, que mais um termo passou a compor o corpo da CLT, que antes utilizava exclusivamente as palavras rescisão e terminação. Assim, com a modificação do artigo 146 do texto celetizado, tratador das férias, (Decreto-Lei nº 1.535/77), o legislador trabalhista adotou a terminologia cessação do contrato de trabalho.

Pertinente a tais expressões extinção e rescisão, autores de nomeada, insurgindo-se contra as mesmas, as quais dizem não ter o condão de esgotar todas as possibilidades de findamento do contrato de trabalho, fundamentam que “Fazendo lei entre as partes, os contratos são celebrados para serem cumpridos ou executados, cabendo melhor o vocábulo extinção para o caso em que o contrato deixa de existir naturalmente, pela própria execução ou pelo cumprimento das obrigações por ambas as partes. É um modo completamente normal de ele chegar ao fim.

Adota, pois, Evaristo de Moraes Filho, a expressão cessação do contrato como a mais adequada para salvaguardar todas as situações de incontinuidade da relação de trabalho.

Do visto, perpassa a mais abalizada doutrina por uma plêiade de terminologias que teria por fito dar nome à situação de não mais existência do contrato de labor dantes vigentes, termos que passam por rescisão, terminação, dissolução, extinção e cessação, do contrato de trabalho.

---

<sup>6</sup> Délio Maranhão. **Instituto de Direito do Trabalho**, 17ª edição, Vol. I, 1997, p. 55.

As expressões “rescisão” e “extinção” são restritivas, aplicáveis a casos específicos, como a ruptura do contrato por iniciativa de uma das partes, ou por culminância do tempo estipulado previamente para sua existência. Vê-se, sem maiores esforços, que a “rescisão” não abrangeria, por exemplo, o findamento do contrato de labor por decisão judicial, como é o caso da “resolução”. Da mesma forma a “extinção” acontece quando o pacto deixa de existir normalmente, por vontade das partes, ou pelo esgotamento do tempo anteriormente estabelecido para o interregno do consenso laboral, o que não contempla, também, as circunstâncias de caducidade ou de intervenção judicial.

Já os termos “dissolução”, “terminação” e “cessação” trazem em seu bojo idéia de serem gênero, dos quais seriam espécies a rescisão, a resilição, a resolução e a caducidade, ou ainda, para contemplar parte da doutrina, dariam idéia genérica em relação às espécies terminação voluntária pura, terminação involuntária pura e terminação impura ou mista.

Mesmo a terminação, embora adotada por abalizados autores como gênero das espécies acima mencionadas, leva a um entendimento de que houve a ruptura do contrato de trabalho pelo atingimento de seu desiderato, ou mesmo por iniciativa de umas das partes, nem sempre dando esta idéia genérica por alguns entendida.

Numa rápida visão panorâmica sobre o direito alienígena, sem nenhuma pretensão enumerativa, mas tão-somente exemplificativa, resguardadas as peculiaridades vocabulares dos vernáculos, vemos que nos países de línguas de origem latina, e que, em termos de Direito do Trabalho, tiveram e têm influenciado o Direito Trabalhista na América Latina, a expressão mais utilizada para tratar o desaparecimento do contrato de labor é “extinção”. Assim, em rápido exame sobre o Direito do Trabalho na França, Itália e Espanha, enfatize-se, aqui eleitos não só pela identidade de origem das línguas de tais países, o Latim, como pela inegável influência que tais ordenamentos jurídicos, na seara trabalhista, exercem sobre o nosso Direito do Trabalho, verificamos que “extinção” é o termo mais utilizado, embora seja empregada também a expressão “ruptura” e “resolução” do contrato de trabalho.

## 2. O EMPREGADO X EMPREGADOR

### 2.1. Distinções entre Empregado e Empregador

Sérgio Pinto Martins, 2005, traz à colação os seguintes ensinamentos:

“Empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 3º da CLT).”

“Empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT).”<sup>7</sup>

O empregado só pode ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal.

São cinco os requisitos para ser tipificada a condição de empregado:

- *pessoa física;*
- *continuidade;*
- *subordinação;*
- *salário;*
- *pessoalidade.*

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) usa a expressão *trabalho de natureza não eventual*. Na verdade, o mais correto seria falar-se em trabalho contínuo. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é pago o preço e entregue a coisa. No pacto laboral, existe a habitualidade na prestação dos serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ter outra periodicidade, como duas vezes por semana, por exemplo.

Emprega a CLT a palavra dependência. O termo mais correto é subordinação. A subordinação é o aspecto da relação de emprego visto pelo lado do empregado, enquanto o poder de direção é a mesma acepção vista pelo lado do empregador. É evidenciada a subordinação pelo número de ordens de serviço a que está sujeito o empregado. Tem-se

---

<sup>7</sup> Sérgio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, 21ª edição, Atualizada até 12-2004. São Paulo: Atlas, 2005. p. 166 e 208.

entendido que a subordinação é jurídica, pois decorre do contrato de trabalho e da lei (art. 3º da CLT).

O contrato de trabalho é oneroso. O empregado recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. Não existe contrato de trabalho gratuito, como ocorre com o filho que lava o veículo do pai. O trabalho voluntário é previsto na Lei nº 9.608/98, mas não há remuneração.

O contrato de trabalho é *intuitu personae*, é pessoal. É celebrado em função de certa e específica pessoa, que é o empregado. Se o empregado faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por seu irmão, inexistente o elemento pessoalidade na referida relação.

Já o empregador não precisa ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será, também, quem não tem personalidade jurídica, mas empregar trabalhadores sob o regime da CLT (Lei nº 2.757/56).

As entidades que não têm atividade econômica também assumem riscos, sendo consideradas empregadoras. A CLT considera que essas pessoas são empregadores por equiparação, como as entidades de beneficência ou as associações.

Outras pessoas também são empregadores, como a União, Estados-membros, Municípios, Autarquias, Fundações, Massa Falida, o Espólio, a Microempresa. A empresa pública, a sociedade de economia mista e outras entidades que explorem atividade econômica têm obrigações trabalhistas, sendo consideradas empregadoras.

A pessoa física, que, explora individualmente o comércio, também é considerada empregadora. É a chamada empresa individual.

O empregador assume os riscos de sua atividade, ou seja, tanto os resultados positivos, como os negativos. Esses riscos da atividade econômica não podem ser transferidos para o empregado, como ocorre na falência, na concordata e quando da edição de planos econômicos governamentais.

O empregador admite o empregado, contrata-o para a prestação de serviços, pagando salários, ou seja, remunerando-o pelo trabalho prestado. No sentido etimológico, admitir vem

do latim *admitio* (*ad+mitio, misi, missum*), significando dar acesso, acolher, deixar entrar. O empregador admite, acolhe o empregado na empresa, dá acesso a ele na empresa.

Dirige o empregador a atividade do empregado, pois tem o primeiro poder de direção sobre o segundo, estabelecendo, inclusive, normas disciplinares no âmbito da empresa.

## **2.2. As Relações Trabalhistas na Atualidade**

Para atingirmos os objetivos desta dissertação, buscamos, através de estudos bibliográficos e de levantamentos de dados, conhecer a realidade do relacionamento empregador-empregado na extinção do Contrato de Trabalho. Para chegarmos a tal conhecimento, fez-se necessário conhecermos primeiramente pontos importantes das relações trabalhistas.

Bem como os aspectos do contrato de trabalho, sendo que este corresponde à relação de emprego, que segundo vislumbra o artigo 442 da CLT: “Contrato individual de Trabalho é o acordo, tácito ou expresso correspondente à relação de emprego.”<sup>8</sup>

Apesar de o artigo acima mencionado ser possuidor de uma conotação contratualista, ao referir-se ao acordo tácito e expresso, têm um aspecto anticontratualista, de feição institucionalista, com a alusão à relação de emprego.

Há de se distinguir entre o acordo de vontades propriamente dito, liame que liga empregado e empregador, os efeitos da *pacta sunt servanda*, da *rebus sic stantibus*, e o regulamento que pode ter origem unilateral. Os elementos essenciais do contrato devem ter o alento da bilateralidade, já que as cláusulas acidentais podem ser concebidas unilateralmente pelo empregador ou por obra de terceiro.

A relação de emprego pode-se dizer é contratual, excepcionalmente, pode surgir independentemente do contrato, contra a vontade do empregador, imposta por normas sindicais ou pela lei formal, jamais contra a do empregado.

O direito do trabalho, consagra a liberdade do trabalho, o qual, portanto, só pode ser prestado com base num contrato estipulado livremente.

Compactuamos com a idéia de que o vínculo que há entre empregado e empregador é uma relação jurídica de natureza contratual.

---

<sup>8</sup> Consolidação das Leis Trabalhistas, artigo 442.

A pessoa que é empregada, não é coagida a trabalhar para o empregador; tem liberdade de escolher; logo, ninguém será empregado de outrem senão por sua vontade, e vice-versa, nem o empregador terá como empregado alguém que não for de sua vontade.<sup>9</sup>

Mas o *pacta sunt servanda* começa, pouco a pouco ceder lugar ao *rebus sic stantibus*, pois as necessidades sociais não acatam mais relações contratuais desequilibradas, com ausência de boa fé e sem o devido respeito à ordem pública.<sup>10</sup>

Posto o acima relatado, mesmo que uma pessoa comece a trabalhar para outra, sem esta ter conhecimento, só haverá possibilidade, se existir a vontade ou o interesse das duas partes.

Então, concluímos que o vínculo entre empregado e empregador é de natureza contratual, mesmo que no ato que lhe deu origem não se ajuste nada literalmente, bastando, para isso, que ocorra a prestação de serviços sem oposição do empregador, ou seja, deve existir o consentimento, elemento essencial para a formação do contrato, para que não ocorra vício de consentimento (art. 138 ao 155 CC).

O explanado acima nos permite compreender com maior facilidade, a forma do vínculo de emprego, que é informal, posto que não há precisão de um documento solene para haver existência legal. Assim, a CLT, em seus artigos 442 e 443, indica os modos pelos quais se estrutura essa relação jurídica.

Quando o contrato de trabalho é escrito, há o ajuste expresso escrito, que *a priori*, em regra geral, de cuja exigência legal não há necessidade, havendo algumas exceções, onde o contrato terá de ser escrito, como os adiante delineados: contrato profissional (Lei nº 6.354, de 1976, artigo 5º), contrato de artistas (Lei nº 6.533, de 1978, art. 9º) e contrato de aprendizagem (Decreto nº 31.546, de 1952).

O que é comum nos contratos a prazo determinado é a forma escrita, mesmo não havendo imposição legal. Considera-se, entretanto, aconselhável tal formalidade, em virtude de dúvidas quanto à sua duração.

Ocorrendo permuta oral de palavras sobre assuntos decorrentes da relação empregador e empregado, por se tratar de um acordo de vontades, originará efeitos jurídicos, obrigando reciprocamente os interlocutores, que seria o ajuste expresso verbal.

---

<sup>9</sup> Amauri Mascaro do Nascimento. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27ª Ed. São Paulo, 2001, Ltr, p. 149.

<sup>10</sup> Silvio Rodrigues. **Direito Civil: parte geral**. Vol.1, 34ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2003. p. 170.

Havendo ausência de palavras escritas ou verbais, dá-se o ajuste tácito, motivado em decorrência de um comportamento. O ajuste tácito, para ser mais bem sedimentado, faz-se necessário referir-se a uma frase popular que permitirá uma melhor compreensão, que é: "quem cala consente", e só deixa de consentir, se impedir o trabalho de outrem. É encontrado muito na prática, nos casos de subemprego.

Nas relações trabalhistas, há fatores que merecem ser abordados, por trazerem em seu bojo uma fatia de grande importância para um maior e melhor entendimento, no que concerne à extinção dos contratos. Dentre esses fatores se faz necessário referirmos-nos ao poder de disciplinar, de dar ordens e aplicar as penalidades, que são ações executadas, na maioria das vezes, pelo empregador.

Se o empregador dispuser a seus empregados uma disciplina, coerente, com respeito e obediência às leis; ordens, sem coercibilidade, com boas maneiras e sem aplicação de penas; sem abuso de autoridade, é provável que a relação empregatícia será mais duradoura.

O saber disciplinar é algo que requer um estudo, preparação científica, pois, inúmeras extinções de contratos, se originam desta falta de "*feedback*", entre o empregador e empregado, onde o primeiro não possui "*know-how*" para dirigir, dar ordens e muito menos aplicar penas. Requer, também, ainda que este, proporcione cursos de reciclagem, de aperfeiçoamento e de relações humanas, sem esquecer do atendimento psicológico aos seus empregados, Assim, o produto final será de profissionais eficientes e sadios psicologicamente.

### **2.3. O Contrato de Trabalho**

No dizer abalizado de Orlando Gomes, o contrato de trabalho vem a ser um contrato de adesão, porque, ao ser admitido, o empregado deve adaptar-se a cláusulas preexistentes, sem poder discuti-las com o empregador.

Por conseguinte, o ilustre laboralista Nascimento, fulmina referida tese, ao demonstrar que o vínculo entre empregado e empregador é, sem dúvida, uma relação jurídica de natureza contratual, pois:

“ninguém será empregado de outrem senão por sua própria vontade. Ninguém terá outrem como seu empregado senão também quando for de sua vontade.

Assim, mesmo se uma pessoa começar a trabalhar para outra sem que expressamente nada tenha sido combinado entre ambas, isso só será possível pela vontade ou pelo interesse das duas”.<sup>11</sup>

A redação do artigo 442 da CLT mostra uma concepção mista, porque a Comissão encarregada de elaborar o projeto da Consolidação das Leis Trabalhistas era integrada por dois institucionalistas e dois contratualistas. O consenso acabou por levar a redação do artigo acima mencionado, a ter aspectos contratualistas, quando menciona o acordo tácito ou expresso, e institucionalistas, quando faz referência a relação de emprego.

O contrato de trabalho tem, porém, natureza contratual, pois não deixa de ser um ajuste de vontade entre as partes, pois o empregado e o empregador fazem a contratação porque querem e não por obrigação legal.

São requisitos do contrato de trabalho:

- a) *continuidade, pois o pacto laboral é um ajuste de duração, envolvendo prestações sucessivas ;*
- b) *onerosidade: o contrato de trabalho não é gratuito;*
- c) *pessoalidade: o contrato de trabalho é intuitu personae, estabelecido em função de certa e específica pessoa, que é o empregado;*
- d) *alteridade: trabalhar por conta alheia e não por conta própria.*

Não são requisitos essenciais:

- a) *exclusividade, pois o empregado pode ter mais de um emprego, se houver compatibilidade de horários;*
- b) *escolaridade: não se exige qualquer grau escolar para que o empregado possa trabalhar.*

Para a validade do negócio jurídico, é preciso que sejam respeitadas as condições determinadas pelo artigo 104 do Ordenamento Jurídico Civil brasileiro, que exige agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei.

---

<sup>11</sup> Amauri Mascaro do Nascimento. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27ª Ed. São Paulo: 2001, Ltr, p. 149.

A capacidade no Direito do Trabalho está atualmente regulada no inciso XXXIII, do artigo 7º, da Constituição Republicana, que proíbe qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. Logo, é permitido o trabalho do menor aprendiz de quatorze a dezoito anos (art. 428 da CLT). O menor poderá firmar recibo de salários; porém, na rescisão de seu contrato de trabalho, há necessidade da assistência dos responsáveis legais para efeito de dar quitação ao empregador pelo recebimento das verbas que lhe são devidas (art. 439 da CLT).

A existência do contrato de trabalho pode ser comprovada em obediência às normas gerais pertinentes à prova: admite-se a prova documental, a testemunhal.

O Contrato de Trabalho, como os demais contratos de direito civil, de trato sucessivo, extingue-se em decorrência de algum fato que lhe põe fim.

A extinção do contrato de trabalho trás em seu bojo, um significado que vai além do interesse individual das partes e tem reflexos que se põem numa dimensão social.

Há uma questão crucial, que não se restringe somente ao empregado e empregador, mas a um interesse de toda a sociedade, cuja situação econômica, sem prosperidade, não poderá vingar; logo, dando espaço ao desemprego.

Os governos possuem uma preocupação muito intensa com a realização dos princípios de justiça social, voltando-se cada vez mais para o imperativo da proteção do trabalhador na extinção do contrato de trabalho. São notórios os avanços nesse sentido, inclusive no âmbito internacional.

O contrato de trabalho é celebrado, em regra, por tempo indeterminado (CLT, art 443), quando sua duração não é convencionada entre empregado e empregador no momento em que se forma ou cumpre o contrato. Essa é a forma nitidamente mais comum, como a presumível em todos os contratos.

O contrato a prazo determinado (CLT art. 443), deve ser provado pelo interessado. Neste, ao contrário do outro, o momento em que o ajuste vai terminar é fixado no próprio instante em que se forma o contrato de trabalho ou, ao menos, a época em que o contrato vai terminar é previsível, com certa aproximação, quando sua formação.

No contrato por prazo determinado propriamente dito, como já foi explorado, o dia certo em que o contrato vai ter fim é expressamente ajustado: o empregado é contratado para trabalhar para o empregador pelo prazo de dois anos, por exemplo.

Outra modalidade do contrato a prazo determinado é por obra certa, onde o empregado é admitido para trabalhar enquanto a obra durar. Exemplo: quando o empregado é contratado para os serviços de pedreiro que se fizeram necessários em determinada construção de uma casa. Nesse tipo de contrato, o empregador não é obrigado a conservar todos os empregados até a execução final da obra. Pode, a partir do momento em que os serviços dos empregados não mais se fizerem necessários na execução da obra, o empregador dispensá-los proporcionalmente.

Também, enquadra-se nesse tipo de contratos para obra certa os de colheita ou safra, onde o empregado trabalha, enquanto estas durarem.

E, finalmente, no que concerne a essa categoria ora em questão, devem incluir-se os contratos de substituição. Nesse tipo de contrato, o empregado é admitido para trabalhar enquanto o outro trabalhador permanecer afastado, decorrendo esse afastamento de doença, prestação de serviço militar obrigatório.

O contrato por prazo determinado, só é admissível, segundo a Consolidação das Leis do Trabalho, art. 443, § 1º, em se tratando:

- a) *de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;*
- b) *de atividades empresariais de caráter transitório;*
- c) *de contrato de experiência.*

Contudo, por força de outros dispositivos legais, a validade de contratos de safra, de substituição e para obra certa em construção civil permanecem sendo reconhecidos pelo nosso Direito Positivo.

Os contratos por prazo determinado possuem a duração máxima, de um modo geral, de dois anos, enquanto os contratos de experiência podem ter a duração máxima de noventa dias.

A distinção entre ambos os contratos, por prazo determinado e indeterminado, depende basicamente de observar-se na sua formação, se o(s) empregado(s) e empregador(es) ajustam ou não o seu termo final. Se o ajuste esteve presente quanto ao termo final, o contrato será por prazo determinado e, também, porque as vantagens asseguradas pela lei quando da extinção do contrato variam conforme a modalidade adotada pelos contratantes. Se o empregado, por exemplo, não é optante pelo Sistema do Fundo de Garantia do Tempo de

Serviço, sua indenização aumenta na medida em que seu tempo de serviço cresce, caso seu contrato seja por tempo indeterminado; e diminui, se contratado por prazo certo.

É importante analisarmos que o contrato a prazo determinado deve ser uma exceção. O empregado, neste tipo de contrato, é menos beneficiado que o contratado por prazo indeterminado.

O rompimento empregatício gerado pelo Contrato de Trabalho pode ser ocasionado por ato atribuído ao empregador, ao empregado, ou por motivo não imputável aos contratantes.

O rompimento empregatício gera uma situação de instabilidade na sociedade, acarretando conseqüências econômicas para o empregado, pois, poderá projetar-se sobre este e sua família, e também causa reflexos sociais por trazer o desemprego.

Observamos que o abandono de emprego, segundo Amauri Mascaro Nascimento, deveria ser incluído entre as formas de extinção do contrato por decisão do empregado. Porém, nossa lei (CLT, art. 482) o incluiu como uma das formas de dispensa com justa causa.<sup>12</sup>

É importante fazermos essa distinção, pois os efeitos, principalmente os financeiros, não são os mesmos. Mesmo que tenha uma aparência simples, na realidade, há certa complexidade, pois os próprios profissionais do Direito do Trabalho fazem confusão quando se trata de analisar essa matéria, por isso, torna-se necessário aprofundar-se nesses esclarecimentos.

Todavia, faz-se oportuno esclarecermos que o direito do empregador em dispensar o empregado encontra-se limitado, quando este for portador de estabilidade. Estável é o empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave, idem em relação ao empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes.

Adquire estabilidade, também, o trabalhador que sofrer acidente do trabalho, pelo prazo de 12 meses contados a partir da cessação do benefício concedido pela Previdência Social. A empregada gestante é estável desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, salvo se for doméstica, quando só fará jus ao gozo de licença maternidade de 120

---

<sup>12</sup> Amauri Mascaro do Nascimento. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27ª Ed., São Paulo: 2001, Ltr. p. 453.

dias. Nos países em que o empregado tem direito de estabilidade desde o início do vínculo de emprego, os contratos a prazo são desfavoráveis porque neles não haverá estabilidade no emprego.

### **3. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Define-se como o término do vínculo de emprego entre patrão e empregado com a extinção total, de direitos e deveres recíprocos.

Empregado e empregador se unem através de um contrato de trabalho que prevê obrigações mútuas: para o empregado, obrigações de obediência no serviço e fidelidade; para o empregador, fornecer serviço, pagar salário, respeitar o empregado e cumprir as demais cláusulas do contrato. No desenrolar das relações de trabalho comete ato faltoso a parte que deixa de cumprir essas obrigações.

A rescisão do Contrato de Trabalho pode ser ocasionada por ato atribuído ao empregador ou ao empregado ou por motivo não imputável aos contratantes, desaparecendo um dos sujeitos e perdendo o contrato uma das partes; seguem-se as conseqüências decorrentes dessa forma específica da extinção:

#### **3.1. Extinção por Morte do Empregado**

A morte do empregado tem o condão de pôr fim ao pacto de labor pelo fato de o contrato de trabalho ser do tipo *intuitu personae* em relação à pessoa do obreiro, que, portanto, celebra contrato personalíssimo, imaterial, infungível quanto a sua pessoa como empregado, não podendo se fazer substituir por outro para a realização do serviço, a menos que haja expressa concordância do empregador.

É bem verdade que esta característica da pessoalidade, que pontifica ao lado da remuneração, não-eventualidade e subordinação jurídica como identificadoras da relação de emprego, hodiernamente encontra-se um pouco abalada por conta do próprio avanço tecnológico que faz surgirem recursos que tornam mais fácil a comunicação, e com isso, em certas circunstâncias, dispensam a presença física do empregado no local de trabalho, dificultando, de certa forma, a aferição da pessoalidade na consecução do serviço, como é o caso, por exemplo, do chamado tele-emprego.

Com a comunicação telefônica, o fax-símile e a informática, mormente, no caso desta última, após o advento da Internet, é perfeitamente possível ao empregado realizar todo um complexo de serviço em escritório devidamente equipado, montado em sua própria

residência, sem que para a realização de tal labor precise comparecer à empresa, ainda que uma só vez por mês, posto que até para receber seu salário pode se valer do computador, através do qual pode ser creditada importância em dinheiro em sua conta corrente.

Mesmo em determinados tipos de tele-emprego, em que não se imponha ao trabalhador possuir toda essa estrutura tecnológica, mas, tão-somente a linha telefônica, com esta, é possível ao mesmo realizar seu labor, muitas das vezes na área de vendas, sem que precise se deslocar um dia sequer à sede da empregadora.

Esta, por sua vez, não terá muita facilidade para auferir se o trabalho está efetivamente sendo realizado por aquele empregado contratado ou por um parente ou mesmo preposto deste. Assim é que, tais circunstâncias, a característica da personalidade sai escoriada, enquanto identificadora da relação de emprego.

Mas, tais situações ainda são de exceção. A regra é que o empregador possua o controle da personalidade com a qual o empregado realiza seu trabalho.

Pois bem, se este contrato de trabalho, calcado na condição *intuitu personae*, tem um dos integrantes do mesmo tragado pela morte física, e, justamente aquele em relação a quem o contrato de labor é considerado personalíssimo, o empregado, outro não será o desiderato de tal pacto que não o seu término, vez que o mesmo não pode ter continuidade com uma só das partes, por sua inafastável característica da bilateralidade.

Falecendo o empregado e deixando herdeiros, há direitos trabalhistas que serão e outros que não serão transferíveis aos herdeiros.

São direitos transferíveis: o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (Lei 8.036, de 1990, art. 20, IV), as férias proporcionais, se o tempo de casa é superior a um ano (CLT, art. 146, § único), o 13º salário proporcional (Lei nº 4.090, de 1962, art. 3º), e, o saldo de salários.

São intransferíveis: outros direitos sobre os quais o empregado tinha mera expectativa de direito e cujo pressuposto é a dispensa sem justa causa (CLT, art. 477), o aviso prévio por motivo igual; e, as férias proporcionais, se o tempo de casa é inferior a um ano. É claro que são transferíveis também os direitos adquiridos desvinculados da causa ou forma de extinção de salário e a remuneração das férias vencidas.

## 3.2. Extinção por Morte do Empregador

A morte do empregador, pessoa física por si não interfere na extinção do contrato se o negócio prosseguir com outros titulares. Interfere se houver extinção da empresa.

Nesse caso, a Lei 8.036, de 1990, art. 20, II, autoriza o empregado a sacar os depósitos do Fundo de Garantia, sempre que a morte do empregador individual implique rescisão do Contrato de Trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando foi o caso, por decisão judicial transitada em julgado. A CLT, art. 483, § 2º, dispõe, *in verbis*, que: “No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho”.

Se a empresa individual encerra sua atividade, o empregado está automaticamente despedido; porém, se alguém continua com o negócio, ao empregado fica a faculdade de rescindir ou não o contrato. Preferindo o empregado sair da empresa, na última hipótese, não terá de dar aviso prévio ao empregador.<sup>13</sup>

### 3.2.1. Extinção da Empresa

Uma empresa pode extinguir-se por vários motivos: força maior, ato de governo (desapropriação), impossibilidade de prosseguimento do negócio etc.

Pode ocorrer, também, simplesmente à extinção de um dos seus estabelecimentos ou filiais.

Havendo extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, a Lei nº. 8.036, de 1990, art. 20, II, autoriza o saque do Fundo de Garantia do empregado.

Na extinção da empresa ou de uma de suas filiais, o empregado fará jus a todos os direitos previstos na legislação, pois não foi ele quem deu causa à cessação do contrato de trabalho. Assim, na falência do empregador, o empregado fará jus a todos os direitos trabalhistas, como se houvesse sido dispensado. Os riscos do negócio não podem ser transferidos para o trabalhador.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Sérgio Pinto Martins – **Direito do Trabalho**, 21ª Ed., Atualizada até 12-2004., São Paulo: Atlas. 2005. p. 398.

<sup>14</sup> *Ibid*, p. 399.

### **3.3. Extinção por Iniciativa de Ambos: acordo**

Cessa o contrato de trabalho, por iniciativa de ambas as partes, com o acordo. Incurrendo, empregado e empregador, em culpa recíproca, também poderá ser rescindido o contrato, na culpa recíproca ambos concorrem para a ruptura.

Nada impede que empregado e empregador negociem um acordo para pôr fim à relação de emprego. Nesse caso, como é obvio, não existe obrigação de pagar indenização do trabalhador (CLT, art. 477). Não será demais também advertir que nenhuma empresa está obrigada a fazer acordo com empregados. Trata-se, portanto, de um modo de extinção do contrato de trabalho que resulta da livre disposição dos interessados e desde que seja o desejo de ambos.

Nos casos de acordo, não é autorizada a utilização do fundo de garantia (Lei nº. 8.036, de 1990, art. 20). Exceção feita às verbas salariais e às férias vencidas, tudo o mais poderá ser negociado no acordo.

### **3.4. Extinção Direta – Dispensa do empregado pelo empregador**

O empregador poderá fazer cessar o contrato de trabalho em certos casos.

Necessário se faz, inicialmente, verificar o inciso I do artigo 7º da Constituição, que estabelece: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Enquanto não for editada a lei complementar mencionada, o percentual da indenização de FGTS é elevado para 40% (art. 10, I, do ADCT).

A dispensa é arbitrária se não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (art. 165 da CLT). A dispensa sem justa causa é aquela feita pelo empregador sem motivo dado pelo empregado.

O Empregador poderá dispensar o empregado do serviço sem ou com justa causa. Na primeira hipótese deverá arcar com o ônus decorrente do exercício do seu direito, consubstanciado na obrigatoriedade de concessão do aviso prévio, de trinta dias, ou pagamento de uma indenização correspondente, se não desejar que o empregado preste serviço nesse período, além das denominadas "verbas rescisórias", que englobariam o 13.º

salário proporcional; as férias proporcionais acrescidas de 1/3; liberação do FGTS acrescido da multa de 40%, saldo de salário, se houver, e fornecimento das guias para percepção do benefício do Seguro Desemprego.

Na segunda hipótese nada será devido ao empregado, salvo direitos já adquiridos, como férias não gozadas.<sup>15</sup>

### **3.4.1. Extinção Direta – Pedido de Dispensa por parte do Empregado**

Se a iniciativa do rompimento do vínculo empregatício for do empregado, caberá ao mesmo conceder ao seu empregador, aviso prévio, também de trinta dias, sob pena de se proceder com a compensação desse valor quando do pagamento das verbas rescisórias.

O trabalhador não terá direito a movimentar a sua conta vinculada (FGTS), nem fará jus ao recebimento das férias proporcionais, salvo se já contar com mais de um ano de serviço. Terá direito, contudo, ao pagamento do 13.º salário proporcional. Se o empregador não cumprir com as obrigações instituídas pela Lei ou pelo próprio contrato de trabalho, o empregado pode considerar rescindido indiretamente o contrato, pleiteando as verbas que seriam devidas em caso de dispensa sem justa causa.

Se a relação de emprego for doméstica, fica o empregador dispensado de depositar e liberar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, tendo em vista que, esse direito não foi estendido a essa categoria profissional pela atual Constituição Federal, ficando facultativo ao empregador o depósito de tal Instituto.

O contrato de trabalho pode se extinguir naturalmente, isto é, quando for celebrado por prazo determinado e a data nele fixada for atingida. Seria uma das espécies de extinção do contrato de trabalho por motivo não imputável aos contratantes. Se, por acaso, o empregador despedir seu empregado antes do prazo estabelecido, terá que pagar uma indenização equivalente à metade da remuneração a que teria direito o mesmo até o término do contrato.

A outra forma seria a ocorrência de força maior, ou seja, um evento imprevisível ou inevitável que dificulte a continuação do contrato de trabalho. Nessa hipótese, mesmo assim, o empregador estará obrigado a arcar com o pagamento das parcelas rescisórias, como se tivesse despedido o empregado, todavia, a indenização referente aos depósitos fundiários fica

---

<sup>15</sup> Sérgio Pinto Martins– **Direito do Trabalho**, 13ª ed., Rev. e Ampl., atual., São Paulo: 2001. Atlas, p. 317.

reduzida à metade, ou seja, 20%. Não é considerada força maior, a decretação de falência ou concordata do empregador, posto serem perfeitamente previsíveis, evitáveis e decorrentes do risco econômico assumido única e exclusivamente pelo empresário.

O Código Civil conceitua o caso fortuito ou de força maior como fato necessário, cujos efeitos não era possível evitar ou impedir (artigo 393, parágrafo único). Tal definição abrange tanto os fatos naturais (incêndio, inundação), como os fatos de terceiros ou do poder público (guerra, ato do governo), desde que caracterizados pela inevitabilidade e irresistibilidade.

No Direito Brasileiro, o caso fortuito ou a força maior necessita para a sua prova, que deve ser feita por quem o alega, da existência de dois elementos: um objetivo – inevitabilidade do evento; e, o outro subjetivo – a ausência de culpa. Assim a doutrina brasileira dominante considera como sinônimos perfeitos o caso fortuito e a força maior, equiparados pela lei, constituindo-se mera discussão acadêmica a diferenciação dos dois títulos, com interesse apenas para algumas legislações estrangeiras, que estabelecem diferenças entre o caso fortuito e a força maior, o que não é o caso do direito brasileiro.

Portanto, frente à força maior, a relação de emprego pode findar por conta da impossibilidade de continuidade do negócio onde o obreiro realizava seu trabalho. Como se viu acima, na ótica da doutrina civilista, ato de governo pode ser considerado força maior para obscurecer a continuidade do contrato. Neste caso, será tido, mais especificamente, como *factum principis* – fato do príncipe – que é, como bem leciona a ótica do direito público, toda determinação estatal, positiva ou negativa, geral, imprevista e imprevisível, que onera substancialmente a execução do contrato administrativo.

Essa oneração, constituindo uma área administrativa extraordinária e extracontratual, desde que intolerável e impeditiva da execução do ajuste, obriga o Poder Público contratante a compensar integralmente os prejuízos suportados pela outra parte, a fim de possibilitar o prosseguimento da execução, e, se esta for impossível, rende ensejo à rescisão do contrato, com as indenizações cabíveis.

Obviamente que, se a intervenção estatal se deu a tal ponto de impedir a continuidade do negócio no qual laborava o trabalhador, cessada restará a relação de emprego, sendo o Poder Público responsável, para com o obreiro, pelas verbas de natureza indenizatória, continuando a ser de incumbência do até então empregador o pagamento das verbas já vencidas.

Se a rescisão se der por motivo de aposentadoria do empregado, só fará jus ao pagamento do 13.º salário mais a liberação do FGTS.

O pagamento da quantia equivalente às parcelas rescisórias será efetivado até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato (por tempo determinado ou quando do termo final da concessão do aviso prévio) ou até o décimo dia, contado da data da notificação da despedida, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Ultrapassado esse prazo, poderá o empregado, exigir, a título de multa, uma quantia equivalente a um mês de salário, situação inaplicável aos empregados domésticos. Vale ressaltar que o documento de rescisão só tem valor legal, se for homologado pelo Sindicato ou pelo Ministério do Trabalho, quando o empregado contar com mais de um ano de serviço.

A dispensa do empregado é um dos temas mais importantes para o direito do trabalho, pois, além de possuir um significado para o trabalhador, devido às conseqüências econômicas que podem causar sobre este e sua família e pelos reflexos econômicos que oneram o empregador e beneficiam o trabalhador atingido, são profundos os reflexos sociais.

Em nosso entender, a dispensa tem a natureza de modo de extinção do contrato, diferente de outros, que vêm como uma modalidade de sanção disciplinar, a penalidade máxima proveniente do poder punitivo do empregador.

Enquanto para uns a dispensa é direito potestativo do empregador, por tanto, um ato jurídico contra o qual o empregado nada poderá opor, ainda que imotivado, para outros, é direito relativo do empregador, pois, tem como conseqüência à caracterização da dispensa imotivada como ato nulo, insuscetível de produzir efeitos, conservando-se o contrato de trabalho se a dispensa não se fundar em causa jurídica relevante.

Logo, diante do abordado, não temos dificuldades em entender o conceito de dispensa: ato pelo qual o empregador põe fim à relação jurídica. E, quanto sua natureza: forma de extinção dos contratos de trabalho. É um ato que, por ser de conhecimento do empregado, torna-se receptivo.

Há cinco tipos de dispensas: a dispensa com ou sem justa causa (CLT, art. 482), aquela fundada em causa ligada ao problema do trabalhador, normalmente uma ação ou omissão passível de comprometer a disciplina; a dispensa obstativa, dirigida a impedir ou fraudar a aquisição de um direito que se realizaria caso o empregado permanecesse no serviço, como as dispensas que antecedem um reajustamento salarial; a dispensa indireta

(CLT, art. 483), que é a quebra do contrato de trabalho pelo empregado diante de justa causa do empregador; dispensa individual de um empregado, ou, embora no mesmo ato, de diversos empregados, por causas diferentes em relação a cada um dos despedidos; dispensa coletiva de mais de um empregado, por um único motivo igual para todos.

É necessário que o empregador faça verificações prévias à data, pois, se os pressupostos influenciadores do direito do empregado estiverem presentes, tornar-se-á inviável seu procedimento, ou seja, o inciso I do art. 7º da Constituição Federal, que estabelece: “Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória dentre outros direitos”.

Enquanto não for editada a lei complementar mencionada, o percentual da indenização do FGTS é elevado para 40% (art. 10, I, do ADCT). A dispensa é arbitrária se não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (art. 165 da CLT). A dispensa SEM JUSTA CAUSA é aquela feita pelo empregador sem motivo dado pelo empregado.

Dependendo da causa da dispensa, os empregados adquirem "direitos trabalhistas", relacionados diretamente com esta, e se são ou não devidos conforme a caracterização da mesma.

### **3.4.2. A Dispensa por Justa Causa por parte do Empregador**

A lei limita-se a definir justa causa, ou, sem defini-la, simplesmente indicar os seus efeitos, mesmo sendo nossa lei seguidora do critério taxativo e não possuindo maior importância definir justa causa aquela contida em lei. Justa causa é todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e a boa-fé existente entre as partes, tornando, assim, impossível prosseguimento da relação.

Esse é um dos pontos que entendemos importantes e em cujo estudo nos aprofundaremos. Basicamente, a justa causa parte do empregador, quando o obreiro viola alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita. Para que possa prosperar a justa causa, necessário é preencher alguns requisitos simultaneamente, tal seja, tipicidade, imediatividade, gravidade da conduta e causalidade.

A alegação de uma prática de falta grave só pode ser aceita pelo Judiciário se isso foi devida e cabalmente circunstanciado, com provas irrefutáveis da responsabilidade do obreiro, tendo em vista a séria repercussão moral, social e econômica que tal instituto gera na vida do obreiro.

A justa causa não comprovada é um dos piores prejuízos que pode sofrer um trabalhador, pois além de perder seu emprego e alguns direitos trabalhistas imediatos, gera sérias repercussões na sua vida profissional e moral.

Segundo José Aguiar Dias não é o dinheiro e nem coisa comercialmente reduzida a dinheiro, mas a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, em geral uma dolorosa sensação experimentada pela pessoa, atribuída à palavra dor o mais largo significado.

Por outro lado, há os que entendem que a justa causa não é, necessariamente, proveniente de uma falta grave.

As divergências doutrinárias prosseguem, ainda, quanto à enumeração das figuras que constituem justas causas, havendo um segmento que afirma ser esta (enumeração) taxativa, ou seja, não comporta outros elementos que não os já descritos no art. 482 da CLT, enquanto o outro, entende ser a referida enumeração meramente exemplificativa.

#### **3.4.2.1. Princípios da Punição**

O empregador tem o poder de comando da empresa, cabendo-lhe, na hipótese de falta cometida pelo empregado, o direito de puni-lo, observados, para caracterização da justa causa os critérios examinados adiante.

A legislação, no entanto, apenas enumera as figuras que autorizam a extinção da relação de emprego, sem, contudo, especificar os elementos da justa causa (indisciplina, improbidade, desídia etc). Ao julgador cabe, segundo critério próprio, definir a falta e enquadrá-la em uma das alíneas do referido art. 482.

### **3.4.2.2. Elementos**

São três os elementos que configuram a justa causa:

- a) gravidade;
- b) atualidade; e,
- c) imediação entre a falta e a rescisão (relação causa-efeito)

### **3.4.2.3. Gravidade**

O comportamento ilícito do empregado autoriza o empregador, no uso de seu poder disciplinar, a aplicar-lhe as penalidades legalmente previstas. A aplicação dessas penalidades, entretanto, deve ser feita de forma gradual, sendo elas agravadas conforme houver repetição da falta, pois têm por fim, principalmente, proporcionar ao trabalhador a oportunidade de corrigir seu comportamento.

Assim, o empregador pode se valer das seguintes penalidades para exercer o seu poder de punição:

- advertência verbal;
- advertência escrita;
- suspensão; e,
- demissão.

Este poder é, entretanto, limitado, pois a penalidade aplicada deve ser proporcional à falta cometida. Assim, às faltas leves devem-se aplicar punições também leves, sob pena de o empregador ser responsabilizado pelo abuso do poder de comando, causador de injustiças.

Nesse sentido, a advertência consiste num aviso, cujo objetivo é o de prevenir o empregado sobre a ilicitude de seu comportamento.

Já a suspensão disciplinar é pena pessoal aplicada ao empregado faltoso, que acarreta a proibição de prestação de seus serviços à empresa, e, conseqüentemente, perda de seu salário no período de sua duração, bem assim dos respectivos repousos.

A pena de rompimento da relação de emprego (demissão) é reservada às faltas que implicam violação séria e irreparável das obrigações contratuais assumidas, como, por

exemplo, furtos, roubos, agressões físicas, dentre outras. É a pena máxima a ser aplicada, pois os direitos do empregado são extremamente reduzidos na rescisão contratual.

Resumindo, não é qualquer descumprimento de contrato que dá direito à parte prejudicada de rescindi-lo.

#### **3.4.2.4. Atualidade**

A punição deve ser aplicada, tanto quanto possível, logo em seguida à falta cometida, ou seja, entre a falta e a punição não deve haver período demasiadamente longo, sob pena de se caracterizar o perdão tácito.

Vale dizer: cometida a falta, o empregador providencia a aplicação da pena num prazo razoável, a partir do momento em que o fato chegar ao seu conhecimento.

Faz-se necessário observar que esse princípio não é absoluto, pois o art 482 da CLT enumera algumas hipóteses em que a habitualidade é pressuposto para a caracterização da falta, como é o caso de prática constante de jogos e azar (letra "I").

Por outro lado, a legislação trabalhista não fixou o prazo para a aplicação da punição (excetuado o inquérito para a apuração de falta grave cometida pelo empregado estável) ficando a apreciação e a decisão finais confiadas a Justiça do Trabalho.

Lembra-se que a falta, mesmo sendo antiga torna-se atual a partir do momento em que venha a ser conhecida, pois não é possível punir uma falta antes de se conhecê-la.

#### **3.4.2.5. Imediação**

Trata-se de estabelecer a relação entre causa e efeito. Portanto, a imediação pressupõe a existência de vinculação direta entre a falta e a punição.

Configura-se a hipótese, o empregado dispensado por insubordinação efetivamente provada em juízo. Descaracteriza a hipótese, o empregado dispensado por insubordinação, justificada pelo empregador por fatos ocorridos ou chegados ao seu conhecimento após a rescisão.

### **3.4.2.6. Dupla Penalidade**

O empregado não pode ser punido mais de uma vez por uma só falta cometida. Logo, se o empregador suspende o empregado, cumprida a suspensão, não pode, de imediato, pela mesma falta, aplicar uma advertência. O procedimento fere os princípios básicos relativos à manutenção da ordem interna da empresa.

O direito do trabalho adota o princípio do *non bis in idem*. Significa que a mesma falta do empregado não pode ser duplamente punida. Punir duplamente a mesma transgressão quer dizer, aplicar uma penalidade pela segunda vez ao mesmo empregado sem que nada tenha feito além do que já fez.

### **3.4.3. Causas da Rescisão**

Segundo o Art. 482 da Consolidação das Leis Trabalhistas, constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- ato de improbidade;
- incontinência de conduta ou mau procedimento;
- negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- condenação criminal do empregado, passada sem julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- desídia no desempenho das respectivas funções;
- embriaguez habitual ou em serviço;
- violação de segredo da empresa;
- ato de indisciplina ou de insubordinação;
- abandono de emprego;
- ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

- ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- prática constante de jogos de azar.

E ainda, em seu parágrafo único, diz que constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios contra a segurança nacional.

### **3.5. Rescisão indireta – afastamento do empregado (justa causa do empregado ao empregador)**

O empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho (rescisão indireta) e pleitear a devida indenização quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato ou reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Pode o empregado rescindir seu contrato, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Optando o empregado pelo afastamento, o empregador não poderá considerar como abandono de emprego até o julgamento final do processo, tendo em vista que a ausência é estabelecida pela legislação (CLT, art. 483, alíneas "d" e "g", combinado com o § 3º). Assim o empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização, *in verbis*, quando:

“Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização” quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários”.

E, esse artigo, ainda determina que, o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço; no caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho; e, nas hipóteses do empregador não cumprir o contratado e se o empregador reduzir o seu trabalho, com conseqüente redução de salário, também poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

### **3.5.1. Rescisão com Aposentadoria**

A aposentadoria ainda é um tema bastante divergente nos meios doutrinários, no que tange à sua natureza, mas predomina a orientação de que é uma forma de cessação do contrato de trabalho, apresentando-se como a melhor teoria.

O art. 452 da CLT impede a soma do tempo de serviço do aposentado, que, para o mesmo empregador volta o laborar. Assim, é consagrada a extinção do contrato de trabalho com a aposentadoria. Logo, desse entendimento, observamos o nascimento de uma nova relação jurídica entre empregador e empregado, caso este continue trabalhando.

A aposentadoria é um ato complexo, e não instantâneo no que se refere à forma de cessação do contrato de trabalho.

O Trabalhador poderá continuar trabalhando, mesmo aguardando o deferimento do pedido da aposentadoria, é o que reza a alínea b, do inciso I do art. 49 da Lei, 8.213/91. Mas, por se tratar de contrato bilateral, a continuação da prestação de serviço por parte do empregado na empresa, só é permitida, mediante aceitação do empregador.

Uma lei previdenciária que faculta ao empregado aguardar a concessão da aposentadoria no emprego e que autoriza a continuar na mesma empresa após a concessão, é

lei previdenciária, restrita a efeitos que se produzem meramente no âmbito a que se destina, que é o das relações previdenciárias entre o segurado e a organização concedente dos benefícios. Não pode, dadas essas características que identificam claramente os seus fins, interpenetrar-se na CLT e no artigo 453 do mesmo diploma para resolver problemas do contrato individual do trabalho, como é a questão dos efeitos da concessão da aposentadoria espontânea sobre o contrato individual do trabalho.

Contrato é ato bilateral. Depende de ajuste de vontades. O empregado não pode impor a sua permanência na empresa sem o consentimento desta, após receber os depósitos do FGTS em decorrência da aposentadoria espontânea que requereu. A extinção do contrato é resultado exatamente da iniciativa da vontade do trabalhador. Este, e, não a empresa, é que pleiteando a aposentadoria põe fim ao vínculo empregatício. Aposentadoria não é dispensa. O efeito normal da concessão da aposentadoria é o desligamento do empregado como consequência da mesma. A concessão da aposentadoria importa no fim do contrato, como sempre ocorreu e continua ocorrendo, seguindo-se a cessação da relação de emprego. A empresa não é obrigada a permanecer com o empregado que pediu aposentadoria. Aposentar-se quer dizer parar de trabalhar. Descansar, tornar-se inativo. Apenas a aposentadoria por invalidez foge dessa regra, porque suspende, mas não extingue o contrato de trabalho”.<sup>16</sup>

Aposentando-se, espontaneamente ou não, o empregador optante, pode, autorizado pelo INSS, movimentar livremente sua conta relativa ao FGTS, mas não terá direito o empregado de receber a indenização de 40%, quando a iniciativa da cessação não for do empregador. No mesmo entendimento, o empregado não tem direito ao aviso prévio, pelo fato de não ter sido dispensado. Fará jus ao 13º salário proporcional (En. 3 do TST) e às férias proporcionais, se tiver mais de um ano de serviço, sem esquecer as férias vencidas. A CTPS do empregado terá baixa a partir do dia anterior ao dia do início da aposentadoria, onde será anotada e este readmitido no dia subsequente, se houver interesse das partes.

A cessação do contrato de trabalho, originada da aposentadoria, dá-se a partir do momento em que o empregador comunica ao empregado o deferimento de seu pedido junto ao INSS, para obter aposentadoria por tempo de serviço ou idade.

No caso da aposentadoria ser requerida pela empresa, segundo o art. 477 da CLT, o empregado tem direito à indenização, que é relacionada ao tempo pelo qual este não foi optante do FGTS, permitindo-o a sacar tal fundo, acrescido da indenização de 40%, além do

---

<sup>16</sup> Amauri Mascaro do Nascimento, **Questões Atuais de Direito do Trabalho**. Revista Ltr., ano 61, nº 01, ao comentar a Medida Provisória nº 1.523. p. 33.

pagamento de aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais, visto que, a iniciativa da cessação do contrato de trabalho ser dada pelo empregador, o que é equiparado à despedida sem justa causa. Logo, o rompimento do pacto laboral será considerado a partir do dia anterior ao do início da aposentadoria.

O rendimento do trabalho do segurado é substituído pela renda mensal do beneficiado, é o que reza o art. 33 da Lei nº 8.213/91.

Quanto aos aposentados de serviços ligados a agentes nocivos a saúde, terá seus contratos rescindidos, caso, continue no exercício destas atividades e operações.

Empregados de empresas públicas e sociedade de economia mista podem ser readmitidos, caso a aposentadoria seja espontânea, porém, devem prestar concurso público e não poderão acumular, remuneradamente, cargos públicos, salvo quando houver compatibilidade de horários, conforme art. 37, XVI, da Constituição Federal.<sup>17</sup>

### **3.6. Rescisão do Contrato de Trabalho por Culpa Recíproca**

Entendemos por culpa recíproca, a iniciativa do empregador dispensar o empregado, observando-se a culpa de ambos em juízo.

Estão capituladas nos artigos 482 e 483 da CLT, as faltas referentes aos atos graves, que originam a rescisão contratual pela culpa recíproca, onde o primeiro refere-se ao empregado, e, o segundo, ao empregador. No caso de culpa recíproca, a indenização devida ao empregado, reduz-se à metade, segundo o art. 484 da CLT, não possuindo direito o empregado ao aviso prévio, férias proporcionais e 13º salário proporcional, é o que reza o enunciado de número 14 do Tribunal Superior do Trabalho.<sup>18</sup>

Para que se consagre a figura da culpa recíproca, são necessários que as culpas dos contratantes sejam concomitantes e ainda determinantes da rescisão do contrato laboral.

A intensidade das culpas, além de se apresentarem iguais, deve trazer em seu bojo, uma gravidade capaz de ocasionar a rescisão contratual de trabalho. Mas, para que tal acontecimento se realize, faz-se necessário que a falta motivadora da resolução seja proporcional à culpa anterior do outro contratante. E, caso não venha existir tal equivalência,

---

<sup>17</sup> Luiz Inácio Barbosa Carvalho, Ed. da FGV, 17ª ed., ps. 271/272.

<sup>18</sup> Sérgio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, 21ª Ed., Atualizada até 12-2004., São Paulo: Atlas, 2005. p. 378.

ou seja, proporção, não poderá ser feito um juízo de valor; assim, o juiz não poderá concluir que a segunda partiu, necessariamente, da primeira. Logo, carecendo o nexu causal, não existirá culpa recíproca.

## 4. OS PRINCÍPIOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

Um edifício deve ser erguido sobre uma base fundamental, que consiga sustentar toda a sua envergadura, sob pena de ruir. Esta base, por sua vez, deve ser alicerçada em fortes vigas mestras, de forma que não só aparentemente, mas substancialmente, esteja tal obra resguardada das intempéries e das tempestades.

Estas vigas são os princípios. Devem ser resistentes, feitos de puro concreto, mas, como tudo na vida possui um início, um meio e um fim, devem também estar sujeitos a reparos que os amoldem para as novas situações que devem ser enfrentadas.

No plano sistêmico de uma ciência jurídica, os princípios são as guias norteadoras e fundamentam toda a elaboração de normas positivadas, estabelecendo um ponto de partida de onde todas estas normas deverão surgir. É o ponto inicial.

O Magistrado Martins, quando fala sobre princípios, ensina que:

“O princípio é o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. O princípio alberga uma diretriz ou norte magnético, muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasa uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo sistema de comandos.”<sup>19</sup>

Particularmente, os princípios são mais que simples normas, são o início de todo um ordenamento, de uma ciência, de um campo de conhecimento. De forma coletiva, os princípios são amplos, irrestritos e ilimitados, regulando situações muitas vezes imprevistas e indetermináveis.

Estabelecendo alguns traços distintivos que separam os princípios das normas, De Lima, leciona *in verbis*:

“a) os princípios possuem grau de abstração mais elevado que as regras, por apresentarem maior fator de generalidade;

---

<sup>19</sup> Sérgio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**, 21ª Ed., Atualizada até 12-2004. São Paulo: Atlas, 2005. p. 94.

- b) os princípios encontram-se na base das regras, fundamentando-as, com função normogenética fundamentante;
- c) os princípios orientam todo o ordenamento, ou todo um setor dele, enquanto a regra é mero preceito do sistema, fruto dele e influenciado pelos primeiros;
- d) os princípios são ‘standarts’ vinculantes radicados na idéia de justiça ou de direito, ao passo que as regras podem apresentar como normas vinculantes, dotadas de conteúdo meramente funcional.”<sup>20</sup>

Norberto Bobbio, lecionando sobre o movimento do positivismo jurídico, quando questionado acerca da existência de lacunas na lei, coloca os princípios do direito, bem como a “analogia, como o recurso utilizado para evitar situações não versadas em lei. Atesta que, os princípios do direito e a analogia também fazem parte do sistema jurídico positivado, negando, desta forma, a possibilidade de existência de lacunas no direito.”<sup>21</sup>

Deste modo, a importância dos princípios para todos os ramos do saber é inquestionável, eis que os separam e delimitam, bem como os identificam. Sem princípios próprios não se pode falar na existência de determinada ciência.

Cumprir-se, também, que, mesmo os princípios assumindo esse papel de fundamentação de qualquer ramo do saber, eles não podem ser considerados como verdades absolutas, vez que acompanham a dinâmica social, transmutando-se de acordo com o interesse social em jogo.

#### **4.1. Funções**

Os princípios possuem três funções: informadora, normativa e interpretativa. A função informadora consiste na inspiração que aparece nos legisladores, para elaboração de novas normas jurídicas. A função normativa é uma fonte supletiva do direito, aparecendo em casos de lacunas ou omissões da lei. Já, a função interpretativa serve de direcionamento para os intérpretes, orientando-os em sua função de aplicador da lei.

---

<sup>20</sup> Francisco Meton Marques de Lima. **Os princípios de Direito do Trabalho diante da reforma neoliberal**, Revista LTr, legislação do trabalho, São Paulo, ano 61, maio 1997. p. 621.

<sup>21</sup> Norberto Bobbio. **O positivismo jurídico**, São Paulo: Ícone, 1995, p. 210.

## **4.2. Os Princípios de uma forma Geral**

No direito das famílias romano-gêrmanicas, existem princípios gerais aplicados em vários ramos do direito. Estes princípios muitas vezes vêm previstos em lei, mas, em outras vezes, isto não ocorre, decorrendo tais princípios de uma interpretação teleológica, visando o fim pretendido por estas.

O direito não pode prever todas as situações a serem reguladas e estabelecê-las exclusivamente em regras de direito, tendo em conta o processo de mutação social. Através de meios próprios, nesta dinamização social que sempre busca o bem comum, os juristas devem promover a investigação do direito, para o fim de encontrar uma solução conforme o sentimento de justiça.

## **4.3. Princípios Específicos do Direito do Trabalho**

Determina o artigo 8º da CLT que, na falta de disposições legais ou contratuais, o intérprete pode-se socorrer dos princípios de Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria.

São eles: proteção do trabalhador, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade.

Estes são normalmente os mais aceitos, embora existam outros discutíveis.

### **4.3.1 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos**

São indisponíveis todos os direitos ligados à pessoa. Dessa forma, os direitos trabalhistas, por possuírem natureza salarial, tem caráter indisponível, considerando a irrenunciabilidade e a imperatividade das normas, que são de ordem pública. Neste ponto vislumbra-se, de forma hialina, a intervenção do estado.

Também é a impossibilidade do trabalhador abrir mão de seus direitos, ou pelo menos de parte mínima deles, salvo quando esta possibilidade esteja prevista legalmente ou por sentença normativa, em casos como: redução salarial, compensação de horários, turnos ininterruptos de revezamento, entre outros.

A flexibilização do direito do trabalho, bem como a análise das reais condições sociais, evidenciam uma necessidade imperiosa de abrandamento do mencionado princípio, como o próprio direito material vem demonstrando.

Entretanto, tal abrandamento não se pode operar livremente, sem qualquer intervenção, mas estabelecido mediante rigorosa participação dos Sindicatos de Classe ou do Judiciário, bem como examinadas outras condições fáticas, como: momento da renúncia, forma de se operar a renúncia, natureza dos direitos renunciáveis, grau de educação da pessoa que renuncia, etc.

Assim, mesmo sendo evidente a existência de uma maior flexibilização, no que pertine à renúncia de direitos, sem sombra de dúvidas, esta deve ser operacionalizada com ressalvas. As diferenças culturais brasileiras não permitem o esquecimento por completo desse princípio, em prol da economia, mas, indubitavelmente, devem ser criados novos métodos interventivos para possibilitar o avanço econômico sobre esta ótica.

#### **4.3.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

É o princípio que, baseado no fator segurança, visa proteger o emprego do trabalhador, em defesa, ainda, de seus haveres rescisórios, através da presunção relativa de que o empregado não pediu demissão e nem abandonou o emprego.

Deste modo, o princípio em análise visa em primeiro plano defender os interesses e os direitos do trabalhador, em proveito de seu sustento próprio e de sua família, baseando-se na assertiva de que este é a parte mais frágil no contrato de trabalho.

De outro vértice, o contrato de trabalho por prazo determinado constitui exceção à este princípio, vez que possui prazo pré-estipulado, perdendo o sentido a aplicação do mesmo. Por conseguinte, somente os contratos por tempo indeterminado sofrem incidência do presente princípio.

Em benefício da sociedade, algumas alterações devem ser encampadas, para aperfeiçoamento do princípio sob exame, em atendimento à nova realidade social. Indubitavelmente, a liberalidade e a variação de trabalhadores traz insegurança e atinge diretamente a mão-de-obra produzida, baixando a qualidade dos produtos e atrapalhando diretamente a produtividade e a riqueza nacional.

Nesta ótica, reformulando a conceituação dos princípios do direito do trabalho em benefício de toda a sociedade e da geração de novos empregos, o princípio da continuidade da relação de emprego deve ser fortalecido, para o fim de evitar a transitoriedade na mão de obra, que implicam na baixa da qualidade dos serviços e dos produtos.

Por isso, devem ser estabelecidos novos critérios para evitar a dispensa imotivada e arbitrária de trabalhadores. A flexibilização do princípio protetor, em sua generalidade, do princípio da irrenunciabilidade de direitos, somada à criação de novos mecanismos para evitar a dispensa arbitrária, com certeza, criará condições mais favoráveis ao desenvolvimento econômico da empresa e conseqüentemente ao desenvolvimento nacional.

A globalização exige mão de obra especializada e qualidade nos produtos, sempre almejando uma maior competitividade. A eliminação da rotatividade de patrões e empregados enriquecerá o quadro funcional das empresas, pois estas poderão proporcionar o aperfeiçoamento dos trabalhadores, beneficiando diretamente a sociedade brasileira.

### **4.3.3 Princípio da Primazia da Realidade**

A realidade prevalece sobre qualquer pacto ou documento produzido na vigência da relação empregatícia, partindo-se do pressuposto da desigualdade entre empregador e empregado, onde todas as condições estabelecidas contratualmente admitem prova em contrário.

Articula Rodriguez, *in verbis*, que:

“O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.”<sup>22</sup>

A diretriz deste princípio é evitar a dissimulação de direitos, decorrentes da relação de emprego, e obstados pelo confronto dos fatos com documentação produzida com o intuito

---

<sup>22</sup> Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1989. p. 217.

específico de fraudar a lei. Visa com isto restabelecer a igualdade das partes contratantes, bem como a dignidade da pessoa humana.

A nova ótica a ser perpetrada para interpretação deste princípio não decorre de uma alteração em sua visão tradicional, mas de uma maior atenção do Judiciário em aplicá-lo em desarmonia com o princípio protetor, havendo, assim, uma maior isenção de ânimo.

O princípio da primazia da realidade é justo, mas também deve prevalecer em favor do empregador. A realidade social hodiernamente é a da inexistência de empregos suficientes para os trabalhadores. Surgem diversas classes de trabalhadores: avulsos, temporários, por empreita, que celebram contratos específicos e depois os questionam, sob a égide do direito do trabalho.

A participação judicial nestes casos deve se operacionalizar de forma ativa, investigando acerca da efetiva desigualdade de partes, relevando a boa-fé impetrada pelas mesmas nas avenças elaboradas, para o fim de evidenciar os reais prejuízos surgidos, sob pena de, novamente, através do princípio protetor, premiar situações inexistentes ou irreais, em detrimento dos contratos livremente estipulados pelas partes.

A validade maior deste princípio percebe-se quando da valoração do material probante. Entretanto, para valoração das provas deve o Magistrado situar-se no lugar das partes, esquecendo-se da estrita legalidade, buscando o verdadeiro sentido da suas vontades e procurando restabelecer a paz social, em benefício da própria sociedade.

Azevedo, quando critica a dogmática jurídica, pelo comodismo dos intérpretes do direito, assevera a perplexidade e decepção das partes, aduzindo, *in verbis*, que:

“Preso a uma camisa-de-força teórica que o impede de descer à singularidade dos casos concretos e de sentir o pulsar da vida que neles se exprime, esse juiz, servo da legalidade e ignorante da vida, o mais que poderá fazer é semear a perplexidade social e a descrença na função que deveria encarnar e que, por essa forma, nega. Negando-a, abre caminho para o desassossego social e a insegurança jurídica.”<sup>23</sup>

Evidencia-se, aí, a responsabilidade do Poder Judiciário em uma nova formação e evolução do direito. Calamandrei *apud* Cappelletti, 1989, escreve, *in verbis*, que:

---

<sup>23</sup> Plauto Faraco de Azevedo. **Crítica à dogmática e hermenêutica jurídica**, Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1989, p. 25.

“O verdadeiro perigo não vem de fora: é um lento exaurimento da consciência, que a torna aquiescente e resignada: uma crescente preguiça moral [...] Na minha longa carreira nunca me encontrei, face a face, com juízes corruptos, mas conheci não raramente juízes indolentes, desatentos, aborrecidos [...]

Acontece [...] que os magistrados se reduzem a constituir entre si uma espécie de ermo isolado [...]. E, no entanto, desejar-se-ia no magistrado, sobretudo, largueza de idéias: a despreconceituosa experiência do mundo, a cultura que permite entender os fermentos sociais que fervem sob as leis [...] Sob a ponta da Justiça passam todas as dores, todas as misérias, todas as aberrações, todas as opiniões políticas, todos os interesses sociais. E seria de desejar fosse o juiz capaz de reviver em si, para os compreender, cada um desses sentimentos [...]

Justiça é compreensão: isto é, tomar em conjunto e adaptar os interesses opostos: a sociedade de hoje e a esperança de amanhã; as razões de quem a defende e as de quem a acusa”.<sup>24</sup>

Agindo dessa forma, afastando conceitos pré-fixados e dogmatizados, na busca da verdadeira Justiça, estará o intérprete evidenciando o verdadeiro acesso à ordem jurídica justa, preocupando-se mais com o social em detrimento do individual.

#### **4.4. Os Princípios Trabalhistas e a Globalização**

A globalização ou mundialização da economia ou dos negócios vem impondo ou tentando impor, com imensa força, mudanças importantes no campo das relações do trabalho. A competitividade entre nações, com a abertura do mercado, exige um novo quadro das empresas, enfatizando a produtividade e enaltecendo a qualidade, com visíveis redirecionamentos no campo pessoal.

Esta nova política de abertura de mercado, sob a égide do desenvolvimento, tem gerado subprodutos variados, alguns benéficos ao homem e outros maléficos.

Entretanto, é indubitável que, com o surgimento dessa exigência mundial, que é a globalização, o direito do trabalho brasileiro precisa ser revisto e amoldado, de forma a permitir às empresas, condições suficientes para enfrentar a competitividade existente, decorrente desta globalização. Ressalve-se que outras mudanças também devem ser efetivadas, como redução dos impostos, custos e taxas.

---

<sup>24</sup> Piero Calamandrei. **O elogio dos juízes** *apud* Mauro Cappelletti. **Juízes irresponsáveis?**, Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1989, p. 93.

Esse, também, é o entendimento de Sussekind, pontificando, *in verbis*, que:

“É inquestionável que a legislação trabalhista brasileira, consubstanciada preponderantemente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, deve ser atualizada e, em alguns pontos, modificada. O mundo mudou, o Brasil mudou e o direito positivo deve acompanhar essa mudança, embora sem afastar-se dos princípios fundamentais e das diretrizes doutrinárias consagradas por sua história.

O sistema legal trabalhista deve conter preceitos mais gerais a fim de abrir mais espaço para a negociação coletiva, onde os sindicatos puderem complementá-los em prol dos trabalhadores, e, ao mesmo tempo, propiciar certa flexibilidade na sua aplicação, tendo em conta – como já referimos – peculiaridades regionais, empresariais e profissionais.”<sup>25</sup>

Deste modo, dentro dessas necessidades, caminham, mesmo que em passos lentos, algumas mudanças em nosso direito trabalhista, dentre elas já se percebe:

- a) Lei n.º 6.019, de 3.1.74, que instituiu o trabalho temporário;
- b) Artigo 7.º, incisos VI, XIII e XIV da atual Constituição Federal, que permite a redução salarial e da jornada de trabalho e a eventual ampliação da quantificação de horas menor para turnos ininterruptos;
- c) Enunciado 331 do TST, que é instrumento de terceirização das relações trabalhistas;
- d) Lei 8.949, de 9.12.94, que inclui parágrafo único ao artigo 442 da CLT, que tem como objetivo facilitar a terceirização das relações de trabalho;
- e) Lei n.º 9.601, de 21.1.98, que ampliou as possibilidades de contratação a termo e instituiu o chamado *banco de horas*;
- f) Medida Provisória n.º 1.779-11, de 2.6.99, que disciplinou o trabalho parcial e instituiu uma nova modalidade de suspensão do contrato de trabalho;
- g) Lei 9.957, de 12.01.2000, que instituiu o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho;
- h) Lei 9.958, de 12.01.2000, que criou as comissões de conciliação prévia;
- i) Emenda Constitucional n.º 28, de 25.5.2000;

Resta evidenciado, então, o manifesto propósito de alterações e adaptações que foram e ainda devem ser operadas no direito do trabalho brasileiro, numa ambientação à nova exigência mundial de mercado.

---

<sup>25</sup> Arnaldo Sussekind. **A globalização da economia e redução dos direitos trabalhistas**, Revista LTr, legislação do trabalho. São Paulo: ano 61 jan. 1997, p. 43.

Por outro lado, tais alterações se confrontadas com os princípios tradicionais do direito do trabalho, dificilmente conseguiriam materializar-se num plano existencial. Deste modo, além de se flexibilizar as relações de trabalho, necessário se faz, a revisão de todos os princípios do direito do trabalho, permitindo, assim, a criação de novas versões ou visões adaptáveis às novas situações reais.

Os princípios do direito do trabalho no Brasil não podem ser considerados pétreos e interpretados de forma estática. As variações regionais, culturais e educacionais, com certeza, permitem uma maior flexibilização destes princípios, de modo que, adaptem-se às realidades existentes e atendam aos anseios das partes.

A realidade social brasileira divide nosso país em diversos “Brasis”, não podendo os trabalhadores do sul e sudeste, serem tratados de forma análoga aos trabalhadores do norte ou nordeste, ou ainda, de outras regiões atrasadas. Da mesma forma, trabalhadores mais estudados e esclarecidos não merecem a mesma proteção que os analfabetos e ignorantes, vítimas da desigualdade social e da ausência de oportunidades.

Os princípios do direito do trabalho são específicos e entendidos de forma uniforme, em todo o Brasil, porém, devem ser flexibilizados, não somente pela abertura de mercado, como, também, para atender as condições apresentadas em cada caso específico, na busca de um benefício maior a toda sociedade. É esta a busca que deve ser encampada pelos estudiosos do Direito.

Sussekind, neste ponto, preleciona, *in verbis*:

“A nós, que vivemos no mundo do Direito, cumpre acreditar e lutar para que os instrumentos jurídicos promovam a reformulação dos sistemas concernentes às relações entre os homens e entre os Estados, amoldando princípios tradicionais em função das novas realidades sócio-econômicas. É preciso que a fase de transição nos conduza a um novo renascimento. O dos séculos XV e XVI fizeram do homem o centro de todas as coisas. Hoje, no entanto, o alvo deve ser a humanidade, com o reconhecimento dos direitos coletivos, difusos e abrangentes, a exigir a co-responsabilidade global para a consecução da tão sonhada Justiça Social.”<sup>26</sup>

Neste plano, o que se almeja, neste início do século XXI, não é o desregramento e a retirada da proteção ao trabalhador, mas uma evolução no sentido de que os princípios do direito do trabalho devem ser estendidos de forma a melhor compreender as situações fáticas

---

<sup>26</sup> Arnaldo Sussekind, op. cit., p. 44.

apresentadas, solucionando litígios sempre com uma ótica de estar restabelecendo a paz, atendendo a realidade social e seus interesses.

A Doutora e Procuradora Regional do Trabalho da 22.<sup>a</sup> Região, sobre a necessidade de mutação dos conceitos fincados na principiologia do Direito do Trabalho, concluiu, *in verbis*, que:

“Assim, impõe-se uma formulação de uma nova teoria do Direito do Trabalho, reconstruindo-se alguns de seus princípios especiais, eis que aquele conjunto concebido por Plá Rodriguez (grifo nosso)<sup>27</sup> não satisfaz as necessidades que os tempos atuais têm imposto às empresas e trabalhadores.”<sup>28</sup>

Aliás, as normas jurídicas e seus princípios não podem sofrer uma interpretação estagnada. Tal postura não compadece com a atividade judicante. O direito é dinâmico, assim como as relações sociais, e exige dos legisladores e aplicadores do direito o acompanhamento irrestrito das situações vivenciadas, visando o aprimoramento de sua consciência crítica.

Deve-se efetivar uma aplicação realista, pois em atenção ao aspecto realidade, em detrimento dos princípios dogmaticamente estabelecidos e da legislação, descobrir-se-ão novos fatores de uma realidade histórica-cultural.

#### **4.5. O Princípio da Proteção**

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas, e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando-a opor obstáculos à autonomia da vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho - uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal.

Ao contrário do que ocorre no Direito Comum, onde se busca a todo custo a igualdade das partes, o legislador trabalhista teve grande preocupação em estabelecer maior

---

<sup>27</sup> Sua classificação limita-se aos seguintes princípios: princípio da proteção, da irrenunciabilidade, da razoabilidade, da boa-fé, continuidade e primazia da realidade.

<sup>28</sup> Evanna Soares. **O princípio da razoabilidade no direito do trabalho**, Revista LTr, legislação do trabalho, São Paulo, ano 63, set. 1999. p. 1192.

amparo a uma das partes, ou seja, objetivou a proteção do trabalhador. Entretanto, essa aparente desigualdade tem por finalidade igualar as partes no âmbito do Direito do Trabalho.

Nas relações trabalhistas facilmente se percebe a desigualdade das partes, especialmente aquela de cunho econômico. O empregador possui o poder de dirigir o seu empreendimento e não se pode negar que, em tempos de altos níveis de desemprego, o empregado não se sinta temeroso ante o risco de ser despojado de seu emprego. Assim, como poderia o direito tratar igualmente aqueles que flagrantemente são desiguais?

Justamente com a finalidade de igualar os desiguais foi que surgiu o princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho. Pode-se afirmar, sem medo de errar que este princípio trata-se de reflexo da igualdade substancial das partes, preconizada no âmbito do direito material comum e direito processual.

Essa referida igualdade substancial tem a finalidade de equiparar as partes desiguais, já que dar tratamento isonômico às partes, significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades.

Exatamente neste sentido, Cintra, Grinover e Dinamarco afirmam que, a absoluta igualdade jurídica não pode eliminar a desigualdade econômica, sendo assim, do primitivo conceito de igualdade, formal e negativa (a lei não deve estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos), clamou-se pela passagem à igualdade substancial. E hoje, na conceituação positiva da isonomia (iguais oportunidades para todos, a serem propiciadas pelo Estado), realça-se o conceito realista, que pugna pela igualdade proporcional, a qual significa, em síntese, tratamento igual aos substancialmente iguais. A aparente quebra do princípio da isonomia, dentro e fora do processo, obedece exatamente ao princípio da igualdade real e proporcional, que impõe tratamento desigual aos desiguais, justamente para que, supridas as diferenças, se atinja a igualdade substancial.

A aplicação do princípio da proteção no âmbito do Direito do trabalho, não reflete quebra da isonomia dos contratantes, mas, traduz-se, em perfeita aplicação da igualdade substancial das partes, já que não basta a igualdade jurídica para assegurar a paridade das partes, seja nas relações de direito material, seja nas relações de direito processual.

Verificado que o fundamento da existência do princípio da proteção é a efetiva igualdade das partes, ainda que para isso seja necessária a criação de normas protetivas a uma das partes, torna-se necessário verificar a forma de aplicação prática de tal princípio. O

referido princípio desdobra-se em três regras: a) *in dubio pro operario*; b) norma mais favorável; e, c) condição mais benéfica.

**a) Regra do in dubio pro operário:** A regra do *in dubio pro operario* foi transportada do *in dubio pro reo*, vigente no Direito Penal, bem como o *favor debitoris* existente no Direito Civil, onde o devedor deverá ser protegido contra o credor. Tal regra possui a finalidade de proteger a parte, presumidamente, mais frágil na relação jurídica, e, em se tratando de Direito do Trabalho, é possível presumir que a parte mais fraca é o empregado-credor. Diante disso, deverá ser aplicado de forma inversa o princípio vigente no direito comum.

Essa regra aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória.

Enfatizando a concepção segundo a qual o legislador deve estabelecer um favorecimento àquele que visa proteger, Cesarino Júnior afirmou que, sendo o direito social, em última análise, o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador.

Entretanto, a aplicação de tal regra suscita algumas dificuldades, haja vista não ser possível a sua aplicação de forma generalizada e incontida. Para que seja possível a aplicação do *in dubio pro operario*, torna-se necessária a observância de certas condições.

Em sua obra, Rodriguez<sup>29</sup> faz expressa menção aos ensinamentos de Deveali, no sentido da existência de duas condições para a aplicação da regra *in dubio pro operario*, a saber: a) somente quando exista dúvida sobre o alcance da norma legal; e b) sempre que não esteja em desacordo com a vontade do legislador.

Neste sentido, não pode o intérprete estabelecer interpretação extensiva onde essa não é cabível, nem pode procurar interpretações que fujam da sistemática da norma, já que somente poderá ser aplicada a regra *in dubio pro operario*, quando efetivamente existir uma dúvida acerca do alcance da norma legal, e, ainda assim, sempre em consonância com a *mens legislatoris*.

---

<sup>29</sup> Américo Plá Rodriguez. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. p. 175.

Ao menos de forma absoluta, não se pode afirmar que o empregado sempre será a parte hipossuficiente da relação jurídica, eis que, em certos casos, o empregador poderá ser tão ou mais frágil que o próprio empregado.

Neste caso, não se pode afirmar de forma absoluta que o empregado seja a parte hipossuficiente da relação jurídica, razão pela qual, em determinadas situações, a aplicação do princípio deve ser mitigada, tendo em vista o fato de que a hipossuficiência é recíproca.

Aliás, reconhecendo que, em determinadas ocasiões, o hipossuficiente da relação nem sempre é o empregado, basta lembrar que a subordinação que se exige como requisito para a caracterização da relação de emprego não é econômica, mas jurídica. Não é difícil encontrar situações em que o empregado, por diversas razões (outra fonte de renda, economias, herança etc.), possui condições econômicas melhores que o seu empregador.

Também, há de se mencionar que existe grande divergência doutrinária acerca da possibilidade de aplicação da regra do *in dubio pro operario* no âmbito processual, sobretudo em se tratando de matéria probatória. A doutrina divide-se, basicamente, em duas correntes.

Com a finalidade de justificar a adoção do referido princípio, inclusive em matéria probatória, Cesarino Júnior preceitua que, na dúvida, isto é, quando militam razões pró e contra, é razoável decidir a favor do economicamente fraco, num litígio que visa, não satisfazer ambições, mas a prover às necessidades imediatas da vida. Isto é humano, isto atende ao interesse social, ao bem comum. Nada tem de ousado, ou de classista. Classista seria sempre decidir a favor do empregado, com dúvidas ou sem dúvidas, com a lei, sem a lei ou contra a lei [...] assim, o elemento ético-social, concretizado na tutela razoável do trabalhador, contribui para uma solução humana e justa.

No mesmo sentido, Russomano entende que se deve decidir em favor do empregado sempre que o juiz estiver, com fundados motivos, hesitante entre duas soluções opostas. E quer essa dúvida resulte da ‘interpretação da lei’, quer resulte da ‘avaliação crítica da prova’, a conclusão do magistrado deve ser a mesma.

Para Santiago Rubinstein, a dúvida do legislador pode ocorrer tanto no momento de interpretação da lei ou da aplicação in concreto da norma jurídica, bem como na valoração das provas produzidas pelas partes no processo, sendo que, em todas essas hipóteses, pode haver a incidência da regra do *in dubio pro operario*.

Em contrapartida, a doutrina mais tradicional sustenta que a questão deve ser analisada sob o prisma do *onus probandi* e não pela aplicação da regra do *in dubio pro*

*operario*, sendo certo que somente poderá o magistrado afastar-se desse critério, nos casos em que o legislador estabeleceu determinadas presunções, permitindo-se, pois, a inversão do ônus da prova.

Assim, a aplicação à regra do *in dubio pro operario* não pode ser aplicada de forma absoluta, sendo que a sua aplicação requer discernimento e ponderação do magistrado diante das situações concretas, sob pena de, em certos casos, em vez de igualar os desiguais, acarretar uma desigualdade ainda maior, ou, por vezes, decidir arbitrariamente em favor de quem não faz jus à tutela jurisdicional pleiteada.

**b) Regra da Norma mais favorável:** A regra da aplicação da norma mais favorável se constitui mais uma das vertentes do princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho.

Segundo Alonso García existem duas formas de se entender essa regra: sentido próprio e impróprio. No sentido impróprio, não se trata de verificar, dentre várias normas aplicáveis, a que se mostra mais benéfica ao empregado, mas, mostra-se no sentido de verificar, dentre as várias formas de interpretar a lei, qual a interpretação mais favorável. Entretanto, neste sentido, essa regra se confunde com a *in dubio pro operario*. Em seu sentido *próprio*, a regra se mostra efetiva quando existem várias normas aplicáveis à mesma situação jurídica. Eis aí a verdadeira mostra da regra.

A regra da aplicação da norma mais favorável resume-se em que havendo uma pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, há de se optar pela que seja mais favorável ao trabalhador. Neste sentido, independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador.

Em tese, não deveria existir o problema para o julgador de verificar qual seria a norma mais favorável para a sua aplicação in concreto, ante a existência de hierarquia de leis, já que bastaria a aplicação da norma hierarquicamente de grau superior. Entretanto, em face da existência dessa regra, pode-se dizer que formalmente não existe uma hierarquia das leis, já que no âmbito do Direito do Trabalho as normas jurídicas conferem um mínimo ao empregado, sendo que, será perfeitamente lícito às partes pactuarem cláusulas mais benéficas ao empregado, serão essas, pois, as normas aplicáveis à relação de emprego.

Com muita maestria, Nascimento expõe a ratificação da idéia acima descrita: ao contrário do direito comum, em nosso direito entre várias normas sobre a mesma matéria, a pirâmide

que entre elas se constitui terá no vértice, não a Constituição Federal, ou a lei federal, ou as convenções coletivas, ou o regulamento de empresa, de modo invariável e fixo. O vértice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas será ocupado pela norma mais favorável ao trabalhador dentre as diferentes em vigor.

É importante ressaltar que existe um limite para a aplicação da norma mais favorável ao empregado, já que o intérprete ou aplicador da lei não deve ter em vista o empregado considerado isoladamente, mas, deve buscar a preservação do interesse coletivo. Urge, ainda, mencionar que, sobrepondo-se ao interesse da coletividade, não poderá haver afronta ao interesse público. Assim, a norma mais favorável ao empregado, isoladamente considerado, não pode ser desfavorável para a sua categoria profissional.

Contudo, a maior dificuldade na aplicação da regra da norma mais favorável está em identificar tal norma, dentre as várias normas aplicáveis ao caso concreto, dada a pluralidade de fontes formais do Direito do Trabalho, tais como as leis, as convenções e acordos coletivos, sentenças normativas, regulamentos de empresa, etc. Surge, pois, a grande pergunta: como se identifica a norma mais favorável a ser aplicada à relação de emprego?

Segundo Alonso García existem alguns critérios para que o intérprete ou o aplicador da lei identifique a norma mais favorável, consubstanciando-se nos princípios orientadores:

1. a verificação deverá se dar considerando-se o conteúdo das normas, sem levar em consideração, entretanto, as conseqüências econômicas que poderão ser ocasionadas posteriormente;

2. a busca da norma mais favorável deverá levar em consideração a coletividade trabalhadora, não considerando, pois, isoladamente, o trabalhador. A cláusula contida em convenção coletiva de trabalho que fosse prejudicial à coletividade seria nula, ainda que trouxesse benefícios a um trabalhador, isoladamente considerado;

3. a apreciação da norma mais favorável não depende de avaliação subjetiva dos interessados, mas de forma objetiva, em função das razões que tenham inspirado as normas;

4. a comparação entre duas normas aplicáveis deverá ser feito de forma concreta, verificando se a regra inferior é, no caso, mais ou menos favorável aos trabalhadores;

5. como a possibilidade de melhorar a condição dos trabalhadores constitui uma exceção ao princípio da intangibilidade da regra imperativa hierarquicamente superior, não se

pode admitir a eficácia de uma disposição inferior, embora se possa duvidar de que seja efetivamente mais favorável aos trabalhadores.

Conforme a lição do mestre francês, o intérprete ou aplicador da lei deve pautar-se por esses princípios orientadores para a verificação da norma mais favorável ao empregado com o fito de aplicá-la *in concreto*.

Basicamente, existem duas teorias acerca da aplicação da norma mais favorável: teoria da incidibilidade ou conglobamento, teoria da acumulação ou atomista.

**Teoria incidibilidade ou conglobamento:** Sendo a convenção coletiva firmada mediante transação entre as partes, há que se ter em mente o princípio do conglobamento onde a classe trabalhadora, para obter certas vantagens, negocia em relação a outras. Isso de modo algum afeta o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, uma vez que a norma coletiva deve ser analisada sistemicamente e não particularmente, sob pena de sua descaracterização. Assim, é válida a fixação de teto máximo para a concessão de horas *in itinere* em convenção coletiva.

Preconiza que as normas devem ser consideradas em seu conjunto, sendo certo que não deve haver a cisão do instrumento que contém as normas aplicáveis. Deverá, portanto, segundo essa teoria, haver a consideração global ou do conjunto das normas aplicáveis.

**Teoria da acumulação ou atomista:** consubstancia-se na possibilidade de extração de cada norma as disposições mais favoráveis ao trabalhador, ou seja, haveria uma soma das vantagens extraídas de diferentes normas. Denomina-se atomista, pelo fato de que não toma o todo como um conjunto, mas a cada uma de suas partes como coisas separáveis.

Não se pode negar que a teoria da acumulação e a teoria do conglobamento analisam de forma radical a norma mais favorável aplicável à relação de emprego. As teorias indicadas pelo autor italiano constitui, sem sombra de dúvida, uma posição intermediária para a busca da norma aplicável. Entretanto, não se pensa em comparação de *cláusulas* nem em cisão de cláusulas, eis que normalmente seria muito difícil fazê-lo, já que estas encerram em si a vontade das partes na negociação coletiva. Parece adequado se falar em incidibilidade de institutos, eis que a sua comparação mostra-se mais racional, pressupondo, necessariamente, uma unidade conceitual e orgânica.

Neste sentido, Plá Rodriguez entende que a posição mais razoável, seria aquela segundo a qual o conjunto que se leva em conta para estabelecer a comparação é o integrado

pelas normas referentes à mesma matéria, que não se pode dissociar sem perda de sua harmonia interior.

Em que pese seja passível de muito respeito à tese apresentada, a verdade é que, neste tema, doutrina e a jurisprudência titubeiam, havendo uma certa preponderância da teoria do conglobamento, já que esta visivelmente prestigia outro princípio de Direito do Trabalho, qual seja, o princípio da autodeterminação coletiva.

Aliás, é importante mencionar que, no âmbito do Direito do Trabalho na Espanha, tanto na doutrina como na jurisprudência, a regra é conhecida como princípio da norma mais benéfica em seu conjunto.

**c) Regra da condição mais benéfica:** A regra da condição mais benéfica consubstancia-se em mais uma das ramificações do princípio da proteção, instituído com o fito de igualar as partes desiguais no âmbito do Direito do Trabalho.

Essa regra determina a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento de empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis.

Para Odonel Urbano Gonçalves, a regra da condição mais benéfica possui a sua base no direito adquirido, garantia insculpida no art. 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal. Conforme o entendimento do autor, a lei não pode tirar do trabalhador condições e benefícios já concedidos e adquiridos, exatamente por ser o trabalhador a parte hipossuficiente da relação de trabalho. Do contrário, o trabalhador não teria nenhuma segurança em sua vida cotidiana.

Segundo Plá Rodrigues, a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável.

Conforme já mencionado, a aplicação da regra exige como pressuposto a existência de uma situação concreta, sendo que essa situação pode ser resultar de lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa, contrato individual de trabalho e até mesmo, regulamento de empresa. Basta o reconhecimento de uma situação concreta mais benéfica ao empregado.

Em sua lição, Francisco Meton Marques de Lima entende que a regra da condição mais benéfica repousa, basicamente, sobre dois fundamentos: a) a modificação das normas trabalhistas não pode operar '*in pejus*'; e, b) o rebaixamento fere o direito adquirido, constitucionalmente protegido.

Efetivamente, a alteração das normas trabalhistas (*lato sensu*) não pode gerar uma modificação para piorar as condições de trabalho do empregado. Pode-se dizer que esse fundamento encontra guarida no direito positivo, evidenciado pela disposição segundo a qual as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Ratificando o posicionamento do legislador, nesse sentido, o Enunciado nº 51 da Súmula de Jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho dispõe que as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Complementando o fundamento já exposto, eis que não só o rebaixamento do empregado segundo o fundamento apontado pelo legislador demonstra situação de afronta à regra da condição mais benéfica, mas qualquer alteração que seja prejudicial ao empregado poderá ser declarada nula.

Neste sentido, também é possível encontrar norma positivada que reflete clara influência da regra ora tratada, sendo possível a sua identificação com a disposição segundo a qual só é lícita a alteração das respectivas condições (de trabalho) por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Segundo Garcia, 1991, da aplicação da regra da condição mais benéfica surgem duas conseqüências: a) quando se estabelecer uma regulamentação ou disposição de caráter geral, aplicável a todo o conjunto de situações trabalhistas, estas ficarão alteradas em suas condições anteriores, desde que não sejam mais benéficas ao trabalhador do que as recentemente estabelecidas; e, b) salvo disposição expressa em contrário, a nova regulamentação deverá respeitar, como situações concretas reconhecidas em favor do trabalhador, ou trabalhadores interessados, as condições que lhes resultem mais benéficas do que as estabelecidas para a matéria ou matéria tratadas - ou em seu conjunto - pela nova regulamentação.

A aplicação da regra da condição mais benéfica pode operar de forma restritiva ou extensiva. Opera de forma restritiva, quando obriga o empregador a manter as condições que já asseguram situação mais vantajosa ao empregado, em face da nova regulamentação que supriria essa vantagem. Opera de forma extensiva, quando for possível às partes, ainda que de forma indireta, pactuarem condições mais benéficas ao trabalhador, superiores àquelas garantias mínimas legalmente fixadas.

Embora sempre se fale acerca da condição mais benéfica, resta indagar sobre quais seriam as condições mais benéficas que devem ser respeitadas.

Concluindo, qualquer modificação das condições de trabalho importará em afronta à regra da condição mais benéfica, já que tal postulado repousa sobre a garantia constitucional de respeito ao direito adquirido, salvo em se tratando de condições benéficas estabelecidas provisoriamente, as quais, poderão ser suprimidas, e, ainda, aquelas modificações que não importam em alteração de condição mais benéfica, tais como a supressão de labor em ambiente insalubre ou perigoso, trabalho noturno e extraordinário.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através de nosso estudo, está nítido que não defendemos a autonomia de vontade, mas, no momento a intervenção do Estado, ainda se faz necessária, pois, como podemos observar, em nosso processo histórico, este surgiu para dar ao empregado uma condição mais digna, mas, se além de intervir nas relações de trabalho, passasse a exercer a função de orientador, fiscalizador, certamente preveniria conflitos.

Logo, apresentar-se-ia como instrumentalizador de prevenção de conflitos e não como mero interventor, objetivando, com isso, diminuir e dirimir conflitos que poderiam vir a se instalar, conflitos estes que provocam a instabilidade social. Assim, evitaria a insegurança dos cidadãos dentro do tecido social, onde, hoje, esta se sente desassociada do ordenamento social e jurídico.

No decorrer de nosso trabalho, observamos, também, que os contratos, inclusive o de trabalho, extinguem-se em virtude de um fato que lhes põe fim, e que a inexistência de um contrato pode ocorrer pela via normal, ou pela via anormal.

A via normal de extinção do contrato é a sua execução, que acontece quando ele atinge o seu termo ou alcança os seus fins.

Assim, entendemos por oportuno ter classificado em nosso trabalho, as várias formas de extinção do vínculo empregatício entre empregador e empregado, mas, observamos que este relacionamento traz em seu bojo, elementos que se confrontam, contribuindo para um "autodesgaste".

Estes elementos acima delineados estão intrínsecos no relacionamento entre empregador e empregado, que são identificados como arrogância e autoritarismo do primeiro, contrastando com a subserviência do segundo.

Este contraste de postura destes elementos poderá ser mais bem compreendido, se fizermos um breve relato de nossa história.

Em nossa sociedade pré-industrial não existia um sistema de normas jurídicas de Direito do Trabalho, predominando a escravidão, fazendo do trabalhador meramente uma coisa, distante de se comparar a um sujeito de direito, ou seja, pela sua própria condição, estes não tinham direitos trabalhistas.

Tal situação não divergia muito da servidão, que, mesmo adquirindo uma certa proteção militar e política, concebida dos poderes do senhor feudal, dono das terras, os trabalhadores, também, aqui, ainda se encontravam em condições vexatórias e humilhantes, onde a condição de liberdade, ainda se encontrava presa, decorrente dos caprichos dos detentores do poder.

A maior liberdade do trabalhador foi concebida com as corporações de ofício da Idade Média, apesar de ainda não permitirem a existência de uma ordem jurídica.

Enfim, o direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado.

As razões pelas quais levaram o aparecimento do Direito do Trabalho foram de ordem puramente econômica, política e jurídica, mas as idéias de Justiça Social, tiveram um papel importante, pois, foram estas que contribuíram para as modificações ocorridas a favor da gestão social. Sobressai-se dentre os grandes defensores destes pensamentos, a doutrina social da Igreja Católica, através de seus documentos denominados Encíclicas, como a "Rerum Novarum" (1891), que iniciou uma linha desenvolvida até os nossos dias com a "Laborem Exercens"(1981).

Apesar da sociedade comunista não ter se confirmado pela história, não se deve descartar a importância do teor ideológico do marxismo, neste aparecimento do Direito do Trabalho, pois pregava a união dos trabalhadores para a construção de uma ditadura do proletariado, supressiva do Capital, com a passagem prévia pela apropriação, pelo Estado, dos bens de produção.

Pretendemos questionar com tais fatos argüídos, primeiramente, a compreensão do relacionamento empregador e empregado no que concerne ao contraste da arrogância e autoritarismo do primeiro, com a exagerada subserviência do segundo, que se faz presente em nossa história, desde os remotos tempos e expor que tal relação contribui também para a extinção do contrato de trabalho.

Logo, esses resquícios "hereditários", de costumes sociais, concorrem para o desgaste mútuo entre empregado e patrão, logo desencadeando desentendimentos, que descontrolados, ultrapassam os limites da fronteira, onde o empregador imbuído pela sua condição de superioridade econômica autoritarista esquece a existência de regras jurídicas, enquanto o empregado, em sua superioridade jurídica, recorre à proteção por meio da lei, levando a uma ruptura contratual.

Como já foi explicitado na sociedade pré-industrial não existia um sistema de normas jurídicas de Direito do Trabalho, mas, a partir, da sociedade industrial, onde a empresa era forte; Revolução Francesa, que tinha autonomia da vontade nas relações contratuais; das idéias de justiça social e do pensamento marxista, que foram aspectos que contribuíram para o aparecimento do Direito do Trabalho munido de normas imperativas, acarretou a presença da intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, tendo como objetivo, ficar na linha de fronteira, obstaculizando a autonomia da vontade do empregador perante o empregado:

A autonomia de vontade do empregador se faz presente em alguns países, mas, contudo, salvo em limitadíssimos países, essa autonomia não dispensa a intervenção básica do Estado para prescrever normas gerais de proteção ao trabalhador, abaixo das quais não se pode conceber a dignidade do ser humano. Essa autonomia, objetivada nos instrumentos da negociação coletiva, deve ser complementar das normas legais imperativas, sobretudo nos países em vias de desenvolvimento ou desigualmente desenvolvidos, como o Brasil.

Assim, nos certificamos que através de nosso processo histórico, a intervenção do Estado, é de fundamental importância, para assegurar ao empregado uma condição mais digna e segura, e enquanto o Estado estiver intervindo nas relações trabalhistas, e tendo como função primordial, a criação de obstáculos da autonomia de vontade do empregador perante o empregado, teremos nossos anseios mais e melhores representados, através da proteção social aos trabalhadores, e essa necessidade de proteção está embutida no Direito do Trabalho, bem em suas entranhas sociológicas.

Há uma preocupação no que concerne a carência de uma política educacional, no que tange a cursos de relações públicas, reciclagens, tanto para parte que anseia tornar-se empregador, como quem pretende entrar no mercado de trabalho, na função de empregado, assim, deste amadurecimento poderíamos reduzir o número de extinção de contratos.

Mas, a extinção contratual trabalhista, não se dá apenas por tais fatos acima delineados, mas principalmente, pela situação insustentável da economia, política e jurídica, em especial a tributária, em que o país se encontra, unindo-se a estes a globalização.

Entretanto, o que se buscou demonstrar com o presente estudo é que a aplicação dos princípios, em geral, e, especialmente, o princípio da proteção não pode ocorrer de forma absoluta e impensada, sob pena de, em certos casos, em vez de igualar os desiguais, acarretar

uma desigualdade ainda maior, ou, por vezes, decidir arbitrariamente, em favor de quem não faz jus à tutela preteada.

A tendência é flexibilização das normas que regulam o Direito do Trabalho, visando o privilégio da coletividade trabalhadora, relegando a segundo plano o trabalhador individualmente considerado, razão pela qual a aplicação do princípio da proteção, certa vez, fica um tanto quanto limitada, demonstrando assim, que o princípio em comento não se aplica de forma absoluta às relações de trabalho, mas, ao contrário do que se pensa comporta certas limitações.

Enfim, ansiamos por um caminho que valorize o trabalho humano, seja ele trilhado pelo empregado, seja o que realiza o empregador, na gestão de sua empresa. O Direito do Trabalho persegue uma finalidade político-social que é a paz e a humanidade social.

E um de nossos desejos, é de uma certa forma ter contribuído para o estudo das soluções de conflitos, que normalmente contribui para dirimir à extinção de contratos, pois, a preocupação primogênita de todos e de cada um deve ser a seguinte: trabalho a todos com dignidade!

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AZEVEDO, Plauto Faraco de. **Crítica à Dogmática e Hermenêutica Jurídica**. 3ª ed., Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1989.

BRASILEIRA, Constituição Federal. Capítulo II, arts. 7º ao 11.

BOBBIO, Norberto. **O Positivismo Jurídico**. São Paulo: Ícone, 1995.

CAPPELETTI, Mauro. **O Elogio dos Juízes *apud* CALAMANDREI, Piero. Juízes Irresponsáveis?** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1989.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 08ª ed., São Paulo: Saraiva, 2004.

Luiz Inácio Barbosa Carvalho, Ed. da FGV, 17ª ed.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1986.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 14ª ed., São Paulo: Malheiros, 2001.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Rescisão do Contrato de Trabalho – Doutrina e Prática**. São Paulo, LTr, 2001.

DE LIMA, Francisco Meton Marques. **Os princípios de Direito do Trabalho diante da Reforma Neoliberal**. Revista LTr, legislação do trabalho, São Paulo, ano 61, maio 1997.

\_\_\_\_\_. **Princípios do Direito do Trabalho na Lei e na Jurisprudência**. 14ª ed., São Paulo, LTr, 2002.

DIAS, José Aguiar. **Rescisão do Contrato de Trabalho**. 3ª ed., São Paulo: Forense, 1992.

FRIEDE, Reis. **Ciência do Direito, Norma, Interpretação e Hermenêutica Jurídica**. 7ª ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2006.

\_\_\_\_\_. **Vícios de Capacidade Subjetivos do Julgador**. 5ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 2003.

GARCIA, Alonso. **A Prova no Processo do Trabalho**. 7ª ed., São Paulo: RTM, 1991.

GIGLIO, Wagner Drdla. **Justa Causa**. 7ª ed., São Paulo, Saraiva, 2000.

GOIOS JÚNIOR, Durval de. **Legal Dictionary**. 3ª ed., São Paulo, 2003.

GOMES, Orlando. **Direito do Trabalho**. 3ª ed. Bahia: Artes Gráficas. 1979.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. rev. e atual., Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GONSALES, Odonel Urbano. **Direito do Trabalho para Concursos**. São Paulo: Atlas, 2000.

GUIMARÃES, Flavio Romero. **Como Fazer? Diretrizes para a Elaboração de Trabalhos Monográficos**. 3ª ed., São Paulo, EDIJUR/EDUER, 2004.

JÚNIOR, Cessarino. **Direito Social Brasileiro**. 3ª ed., São Paulo: Saraiva 1970.

LOPES, Andrade Everaldo Gaspar. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1986.

MARANHÃO, Délio. **Instituto de Direito do Trabalho**. 17ª ed., Vol. I, 1997.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª ed., Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1993.

MANNRICH, Nelson. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 7ª ed., São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 2006.

\_\_\_\_\_. **Constituição Federal de 1988**. 7ª ed., São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, 2006.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 10ª ed., São Paulo, Atlas, 2006.

MARTINS, Catharino. **Compêndio Universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: Jurídica Universitária, 1972, v.1/231.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 21ª Ed., Atualizada até 12-2004. São Paulo: Atlas, 2005.

Ibid, 13ª Ed., rev., amp. e atual. São Paulo: Atlas, 2001.

Id. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2004.

MEZZAROBA, Ordes; MONTEIRO, Claudia Servilha. **Manual de Metodologia e Pesquisa no Direito**. 2ª ed., ver. São Paulo: Saraiva, 2004.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A Justa Causa na Rescisão de Contrato de Trabalho**. 5ª ed., Rio de Janeiro, Ed. Forense, 1968.

\_\_\_\_\_. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9ª ed., LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 27ª ed., São Paulo: LTr, 2001.

\_\_\_\_\_. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1977.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed., São Paulo: Saraiva, 2000.

\_\_\_\_\_. **Questões Atuais de Direito do Trabalho.** Revista LTr, ano 61, n° 01 ao comentar a Medida Provisória n° 1.523.

NUNES, Luiz Antônio Rizzato. **Manual da Monografia Jurídica.** 4ª ed., São Paulo, Saraiva, 2002.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho.** Convenção n° 158, jun. 1982.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do Contrato de Trabalho.** 7ª ed., São Paulo: Atlas, 2000.

\_\_\_\_\_. **Manual de Contratos de Trabalho.** 1ª ed., São Paulo: Atlas, 2000.

PINTO, Antônio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; CÉSPEDES, Lívia. **Consolidação das Leis Trabalhistas.** Ed. Saraiva, 30ª ed. atual. e aum., São Paulo: Saraiva, 2003.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho.** 8ª ed., São Paulo: LTr, 1994.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil: parte geral.** Vol. I, 34ª ed., São Paulo: Saraiva, 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1989.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho.** 6ª ed., São Paulo: Juruã, 1997.

\_\_\_\_\_. **Comentários à CLT.** 13ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SAMPAIO, Aluysio. **Contratos de Trabalho por Prazo Determinado.** São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1973.

SILVA, Antonio Álvares. **Proteção contra Dispensa na nova Constituição.** 2ª ed., São Paulo: LTr, 1991

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico.** 3ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 1997.

SOARES, Evanna. **O Princípio da Razoabilidade no Direito do Trabalho.** Revista LTr, legislação do trabalho, São Paulo, ano 63, set. 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** 16ª ed., Vol .I, São Paulo: LTr, 1996.

\_\_\_\_\_. **A Globalização da Economia e Redução dos Direitos Trabalhistas.** Revista LTr, legislação do trabalho, São Paulo, ano 61, jan. 1997.

VADE MECUM. Obra coletiva. PINTO, Antônio Luiz de Toledo; SANTOS, Márcia Cristina Vaz dos; e CÉSPEDES Lívia. São Paulo: Saraiva, 2006.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro. **Relação de Emprego.** São Paulo: Saraiva, 1976.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo, Malheiros Editores, 2001.

Sites:

[www.ambitojuridico.com.br](http://www.ambitojuridico.com.br). Acesso em 25.11.2006.

[www.jusnavegandi.com.br](http://www.jusnavegandi.com.br). Acesso em 31.10.2006.

[www.trt18.gov.br](http://www.trt18.gov.br). Acesso em 15.09.2006.

[www.stf.gov.br](http://www.stf.gov.br). Acesso em 01.12.2006.