



A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO À LUZ DOS PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E CONSTITUCIONAIS

BIANCA GOMES COUTINHO

PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA

Professor Titular de Pós-Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Livre-Docente do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo - USP. Doutor e Mestre em Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo - USP. Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - TRT2.

Resumo: A extinção do contrato de trabalho é prevista pela Consolidação das Leis Trabalhistas, no entanto, é amplamente debatida pelas doutrinas, as quais, figuram-se com diversas formas de classificação, tais como: resilição, resolução e rescisão. Contudo, o presente artigo classifica todas as modalidades de término do contrato de trabalho como rescisão, nas quais foram dirimidas somente nas formas de dispensa sem justa causa, com justa causa, acordo, rescisão indireta e fato do príncipe. Antes às especificidades da extinção do contrato de trabalho, tem-se que os princípios constitucionais e trabalhistas são aplicados de maneira abrangente e essencial para assegurar a valorização do social do trabalho, especialmente para garantir direitos do empregado, que é considerado a parte hipossuficiente da relação empregatícia. No mais, também é verificado que há formas de términos do contrato em que não são observados os princípios. Como consequência, tem-se que não é garantida uma efetiva proteção ao obreiro como na dispensa sem justa causa, que apesar de ocorrer alguns benefícios por um período, não traz estabilidade ao empregado. Diante disso, ante os princípios constitucionais e trabalhistas face à extinção do contrato de trabalho, em suma, constata-se que há uma notória proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana, considerado um valor basilar para o ordenamento jurídico.

Palavras-chave: rescisão; princípios do direito do trabalho; dignidade da pessoa humana.

Abstract: The termination of the employment contract is provided for by the Consolidation of Labor Laws, however, it is widely debated by doctrines, such as which, appear with various forms of classification, such as: rescission, resolution and termination. However, this article classifies all modalities of termination of the employment contract as termination that were settled only in the forms of dismissal without just cause, with just cause, in agreement, indirect termination and fact of the prince. Before the specifics of the termination of the employment contract, constitutional and labor principles are generally and essential to ensure the valuation of social work, especially to guarantee tax rights, which is considered the insufficient part of the employment relationship. Furthermore, it is also verified that there are ways of terminating the contract in which the principles are not observed. Therefore, effective protection for the worker is not guaranteed, as in the case of unjustified dismissal, which, despite having benefits for a period, does not bring stability to use. In view of this, considering the constitutional and labor principles in view of the termination of the employment contract, in short, it appears that there is a notorious protection for the principle of human dignity, considered a basic value for the legal system.

Keywords: termination; principles of labor law; dignity of human person.

Introdução

A extinção do contrato de trabalho tem previsão substancialmente na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas –, a qual dispõe de diversas modalidades e efeitos para relação empregatícia, principalmente para as partes envolvidas, quais sejam, o empregado e o empregador.

Dentre as formas de término do contrato de trabalho, o presente artigo destaca a dispensa sem justa causa, com justa causa, o acordo, rescisão indireta e o fato do príncipe, que são diretamente relacionados aos princípios trabalhistas e constitucionais, por exemplo, o da proteção, da valorização social do trabalho, da igualdade, da proporcionalidade e razoabilidade, dentre outros.

No tocante à aplicação dos princípios no Direito do Trabalho, há diversas vertentes sobre sua força normativa e dimensão, tanto para auxiliar na formação das normas quanto para solucionar adversidades na Justiça do Trabalho e no cotidiano laboral.

Isso ocorre porque os códigos têm um caráter mais objetivo, enquanto os princípios atingem diversas circunstâncias, os quais podem, inclusive, não se encontrar na lei. Assim, esse importante instrumento normativo tem uma notoriedade essencial para a seara trabalhista.

Portanto, torna-se indispensável uma análise crítica de ambos os assuntos, uma vez que as formas de rescisão do contrato de trabalho possuem diversas consequências significativas, principalmente para o trabalhador que apesar de identificar princípios a seu favor, ocorre que esses não são aplicados de forma efetiva e suficiente, logo, não cumprem seu papel normativo.

Por outro lado, há situações em que os princípios são devidamente observados e utilizados como instrumentos de resolução dos conflitos para proteger a parte hipossuficiente da relação ou, até mesmo, são previstos visando promover em caráter antecedente, uma igualdade entre as partes a fim de que ambas sejam favorecidas perante um episódio de interesse comum.

Desse modo, a presente pesquisa tem como objetivo analisar algumas formas de extinção do contrato de trabalho à luz dos princípios trabalhistas e constitucionais, os quais podem ou não, garantir a efetividade perante as ocorrências vivenciadas no âmbito ocupacional.

Ademais, a metodologia aplicada será a analítica doutrinária e científica para análise da aplicabilidade e efetividade dos princípios no término do contrato de trabalho, utilizando-se as normas, princípios, doutrinas, artigos científicos e jurisprudências.

1. Extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho entre empregado e empregador, conforme preceituado no artigo 442¹ da Consolidação das Leis Trabalhistas e seguintes, pode ser celebrado de forma expressa ou tácita, isto é, não exige maiores formalidades, uma vez que, salvo aquelas disposições em contrário, basta o preenchimento dos requisitos da relação de emprego para sua respectiva caracterização. Diante disso, inicialmente, ressalta-se que os requisitos do vínculo empregatício são: pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade.

¹ Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Assim sendo, o requisito da pessoa física corresponde ao exercício da atividade por uma pessoa natural, ou seja, não é realizado por uma pessoa jurídica. A personalidade, por sua vez, é caracterizada por seu caráter pessoal, logo, não poderá outro empregado substituir aquele contratado. Outro requisito é a não eventualidade que é definida pela continuidade do trabalho ocorrendo quando o empregado não pode laborar em aspecto meramente eventual.

No mais, deverá ocorrer a contraprestação do serviço com a sua devida remuneração, a fim de firmar a onerosidade dentre os requisitos do vínculo empregatício. Por fim, tem-se a subordinação, que são submissões aos comandos e diretrizes do empregador no ambiente de trabalho.

Portanto, ante a celebração e a caracterização da relação de empregado, por outro lado, temos a extinção do contrato que ocorre de uma forma mais dramática, tanto para as partes envolvidas quanto para a relação jurídica em si, pois a legislação prevê diversas modalidades e efeitos jurídicos.

Assim sendo, cumpre salientar que, além da complexidade de tais designações, há diversas tipologias previstas pelas doutrinas. Contudo, destaca a classificação dada pelo Délio Maranhão, que foi adequado ao ramo trabalhista pelas formulações do jurista do Direito Civil, Henri de Page, o qual indica a existência das modalidades de rescisão, resolução e rescisão do contrato.²

Portanto, a princípio, temos a rescisão contratual como uma forma de extinção do contrato por exercício ilícito da vontade das partes envolvidas, ou seja, engloba a demissão a pedido do empregado, a despedida sem justa causa e a extinção por acordo.

Em contrapartida, dispõe-se a resolução do contrato que abrange todas as modalidades de término do contrato de trabalho em que há descumprimento faltoso do pacto por qualquer das partes, seja pelo empregado ou empregador. Assim, o doutrinador Maurício Delgado Godinho prevê que nessa categoria há quatro formas da extinção contratual, quais sejam: dispensa por justa causa, dispensa indireta, culpa recíproca e a resolução por implemento de condição resolutive.³

Por fim, temos a forma de rescisão do contrato que se detém à ruptura contratual em caso de ocorrência de nulidade, isto é, sem observância da legislação. Tem-se como

² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1.342.

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1.343.

exemplo os contratos efetivados pelas entidades estatais sem observância do concurso público ou contrato com objeto ilícito.⁴

Contudo, nota-se que apesar de esgotada as tipologias da extinção do contrato de trabalho ainda existem formas que não foram abarcadas acima, tais como a extinção do contrato por aposentadoria compulsória, morte do empregado, fato do príncipe, motivo de força maior, falências, dentre outros.

Todavia, em que pese ocorrer as distinções doutrinárias, na prática a extinção do contrato de trabalho, em sua maioria, é tida como rescisão do contrato de trabalho, independente do seu motivo, razão pela qual as classificações, inclusive as supramencionadas, são apresentadas para fins acadêmicos.

Assim sendo, as variedades das classificações do término do contrato de trabalho não serão objeto de desdobramento do presente artigo, uma vez que há diferentes correntes doutrinárias que se distinguem do objetivo científico aqui apresentado. Logo, para fins de apresentação, a terminologia dada será rescisão do contrato, que engloba todas as modalidades do término contratual do trabalho.

1.1. Aplicabilidade dos princípios no direito do trabalho

Para o Direito do Trabalho, temos uma importante proveniência normativa que são os princípios, quer dizer, uma fonte fundamental para a seara trabalhista, pois, conforme o jurista Américo Plá Rodriguez, “os princípios têm suficiente amplitude, maleabilidade e elasticidades para ser aplicados em diferentes situações”⁵. Portanto, tendo em vista a sua magnitude, a aplicabilidade no término do contrato de trabalho não é diferente.

Isto posto, a Consolidação das Leis Trabalhistas especificamente em seu artigo 8⁶, definiu o princípio como uma importante função de preencher as lacunas, portanto, desempenha funções imprescindíveis para o ordenamento jurídico, as quais sempre deverão respeitar que nenhum interesse de classe ou particular, prevaleça sobre o interesse público.

Logo, percebe-se que os códigos, ou seja, as legislações em si, têm seu caráter objetivo e taxativo, enquanto isso os princípios atingem diversos fatos ou indagações que

⁴ Ibidem. p. 1.343 e 1.344.

⁵ RODRÍGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p. 82.

⁶ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

podem não se encontrar na lei. Assim, esse importante instrumento normativo tem uma notoriedade essencial para o Direito do Trabalho, especialmente para a resolução de conflitos enfrentados na Justiça do Trabalho.

Os tribunais trabalhistas, além da maioria dos juristas e doutrinários, entendem que o direito do trabalho adota os princípios como uma fonte formal, ou seja, é a própria norma jurídica formada, equiparada com a lei. Todavia, há também o entendimento de que tais dispositivos caracterizam como uma fonte material, que são fatos externos contribuintes para a formação das normas. Contudo, haja vista que as fontes formais já são a exteriorização da norma, consequentemente os princípios estão mais bem englobados nessa categoria, apesar de desenvolver ambas as funções.

Ante o exposto, o princípio causa uma marcante repercussão dentro do ordenamento jurídico e da prática forense. Contudo, este atua também na formação e da aplicação das normas jurídicas, utilizando-se de toda forma de conhecimento seja filosófica ou científica, a qual implica na sua existência em si.⁷

Quanto à definição, Alexy afirma que os princípios e as regras são normas, mas, “princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fática existentes. Princípios são, por conseguinte, mandamentos de otimização”⁸. Inclusive, para ele, esses devem ser aplicados ou afastados mediante critério de ponderação.

Ademais, Miguel Reale define os princípios como sendo "verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos a dada porção da realidade"⁹.

Não obstante, em importante explanação dada pelo renomado doutrinador do âmbito trabalhista, Maurício Godinho Delgado, além de todas as características dadas aos princípios, temos que estes desenvolvem um importante valor visto que são oriundos de valores constituídos em um dado momento histórico, nos seguintes termos:

Os princípios têm dimensão valorativa acentuada, por sua própria natureza e ainda por se concentrarem nos valores de maior perenidade na história social e naqueles que alcancem maior consistência e legitimidade cultural em um dado momento histórico.¹⁰

⁷ REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 19 ed., São Paulo: Saraiva, 1991, p. 299.

⁸ ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Apud SILVA, Virgílio Afonso da. São Paulo: Malheiros Editores, 2008, p. 90.

⁹ REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 23.ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 60.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, 2 ed. São Paulo: LTr, 2004 - Rev. TST, Brasília, vol. 75, no 3, jul/set 2009. p 17-34. Disponível em:

No mais, tem-se um conceito clássico dado por Celso Antônio Bandeira de Mello, que é conferida a importância dos princípios para a compreensão do sistema e das normas jurídicas, na seguinte assertiva:

Princípio é por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica da racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.¹¹

Nessa toada, nos ditames do jurista Jorge Luiz Souto Maior, os princípios são importantes componentes no sistema, visto que ele auxilia de forma decisiva na formação e ainda, na interpretação das normas jurídicas. Assim, podemos considerá-los como auxiliares do sistema jurídico.¹²

Inclusive, para o Paulo de Barros Carvalho os princípios são normas jurídicas dotadas de forte conotação valorativa¹³, posto que conforme seu entendimento, os princípios são normas jurídicas que possuem relevante valor. Portanto, destaca-se o seguinte trecho:

Toda vez que houver acordo, ou que um número expressivo de pessoas reconhecerem que a norma N conduz um vetor axiológico forte, cumprindo papel de relevo para a compreensão de segmentos importantes do sistema de proposições prescritivas, estaremos diante de princípios.¹⁴

Diante disso, considerando a extinção do contrato face aos princípios trabalhistas, temos que, muito além de amplitude, estes constituem um fundamento superior de uma ciência jurídica que possui uma importância fundamental dentro do direito, principalmente no ramo trabalhista, seja para elaborar norma ou para aplicar aos casos concretos.¹⁵

Contudo, especificamente com relação à aplicação dos princípios, Valentin Carrion, diz que eles são os que norteiam e propiciam a sua existência, tendo ainda como

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13196/2009_rev_tst_v075_n003.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 ago. 2021.

¹¹ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Curso de direito administrativo*. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 545-546.

¹² MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. ed. São Paulo: Ltr, 2000. p. 290-291.

¹³ CARVALHO, Paulo de Barros. O princípio da segurança jurídica em matéria tributária. *Revista de Direito Tributário*. São Paulo, v. 61, 1992, p. 78.

¹⁴ CARVALHO, Paulo de Barros. O princípio da segurança jurídica em matéria tributária. *Revista de Direito Tributário*. São Paulo, v. 61, 1992, p. 80.

¹⁵ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Princípio da proteção: limitações à aplicação no direito do trabalho*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110319/2001_amaral_julio_principio_protecao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 jun. 2021.

pressuposto a constatação da desigualdade das partes no momento do contrato de trabalho e durante seu desenvolvimento.¹⁶

Logo, dada todas as considerações sobre a importância dos princípios no Direito do Trabalho, tem-se que, especialmente na extinção do contrato de trabalho, são observados em diversas vezes nas diferentes formas modalidades de rescisão previstas pelas leis trabalhistas, visto que, conforme acima exposto, os princípios são normas fundamentais para dirimir conflitos e auxiliar os direitos em diversos aspectos.

1.2. Princípios trabalhistas e constitucionais perante a extinção do contrato de trabalho

Primordialmente, temos a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa que ocorre quando o empregador dispensa o empregado sem justo motivo, ou seja, por sua liberalidade aquele poderá demitir o obreiro das prestações contratadas anteriormente. Portanto, nessa forma de rescisão temos que alguns princípios, apesar de previstos, não são prestigiados.

Para tal explanação, temos o princípio da continuidade da relação de emprego que, embora aplicável a todas as formas de término do contrato de trabalho, visa cumprir o objetivo teleológico do Direito do Trabalho de assegurar melhores condições, sob uma perspectiva obreira da pactuação e gerenciamento da força do trabalho na sociedade.¹⁷

Logo, se empregador pode dispensar o empregado sem uma justificativa plausível, temos que a continuidade do trabalho pode ser interrompida a qualquer momento. Além disso, é prejudicial à parte hipossuficiente da relação por não possuir garantia da estabilidade do emprego, podendo a qualquer instante ser dispensado e integrar o lamentável quadro de desempregados ainda que receba alguns benefícios por um curto período.

Ademais, verifica-se que não é observado também o princípio da proteção, um dos mais fundamentais no Direito do Trabalho, o qual visa assegurar ao empregado um anteparo perante seu empregador que detém potencialidades e capacidade econômica superior. Logo, esse dispositivo busca proteger o trabalhador da disparidade causada entre as partes na relação empregatícia, posto que não é assegurado na dispensa sem justa causa.

¹⁶ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 25 ed., São Paulo: Saraiva, 2000. p. 64-65.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. p. 1.312.

No entanto, cabe ressaltar que o trabalho é dado como um valor social à categoria de princípio constitucional¹⁸, pois os direitos dos trabalhistas são resultados de uma conquista humana proveniente da luta por melhores condições de trabalho. Assim, percebe-se que dentre seus objetivos, temos de assegurar a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a vedação à discriminação, bem como, buscar por igualdade do hipossuficiente através de uma efetiva proteção.¹⁹

Isto posto, dentre todos os princípios norteadores da seara trabalhista, um dos principais, senão o mais debatido, é o da proteção. Em razão do seu próprio fundamento, assim, revela Amauri Mascaro Nascimento sobre sua finalidade:

Sustentam que no direito do trabalho há um princípio maior, o protetor, diante da sua finalidade de origem, que é a proteção jurídica do trabalhador, compensadora da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pela sua posição econômica de dependência ao empregador e de subordinação às suas ordens de serviço.²⁰

Diante disso, denota-se que os princípios supracitados, apesar de previstos no normativo trabalhista, não possuem eficácia na sua aplicação face a uma demissão sem justa causa. Isso também ocorre porque o Brasil não ratificou uma importante Convenção da OIT – Organização Internacional do Trabalho – de número 158²¹, que remete ao término da relação do trabalho por iniciativa do empregador sem uma justificativa, conforme o artigo abaixo:

Art. 4. Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.²²

Portanto, a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, não se coaduna com os princípios basilares supracitadas, nem sequer com a Convenção da OIT, embora dever-se-

¹⁸ BRASIL. Constituição [1988]. Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

¹⁹ SCHMITZ, José Carlos. A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil. *Revista Jurídica FURB*. Disponível em: <http://sentidounico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/TEXT0-DIGNIDADE-PESSOA-HUMANA-VST.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2021.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. Ed., São Paulo: Saraiva. p. 388.

²¹ CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT. Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. (Genebra — 1982), entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

²² Ibidem. Convenção nº 158 da OIT. Parte II normas de aplicação geral, Seção A Justificação do término. Acesso em: 25 jun. 2021.

ia valorizar o trabalho humano, o que é elencado como direito social e um primado da ordem social.²³

Ademais, temos a rescisão do contrato de trabalho por justa causa que possui um rol de causas listadas no artigo 482 da CLT²⁴. A definição, por sua vez, corresponde a uma modalidade de rescisão, que ocorre quando o vínculo de emprego é rompido pelo empregador em virtude de uma falta grave cometida pelo empregado. Isto é, corresponde falta grave a prática de qualquer dos fatos presentes no artigo sobredito.

Para a caracterização da justa causa, deve estar presentes requisitos, como o enquadramento no artigo 482 da CLT, quais sejam, a gravidade do ato e ter nexos causal, bem como analisar tais questões com critérios de proporcionalidade e imediatidade. Ou seja, neste caso, temos presente um importante princípio que deve ser observado, que é o da proporcionalidade ou da razoabilidade.

O referido princípio é previsto implicitamente pela Constituição Federal de 1988, contudo, tem sua importante aplicação, pois, conforme justifica Paulo Bonavides, a proporcionalidade volve-se para a justiça do caso concreto, se relacionando com a equidade. Além disso, é um eficaz instrumento de apoio às decisões judiciais que, após submeterem o caso a reflexões prós e contras, visam averiguar se na relação entre meios e fins não houve excesso.²⁵

Em suma, para Américo Plá Rodríguez, a razoabilidade que também se equivale à proporcionalidade, é definida como algo que é justo, regulado e conforme a razão. Assim, razoabilidade é a qualidade do racional, esse, por sua vez, é dotado de razão, logo, revela-se conforme a razão²⁶.

²³ Art. 6º: São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

²⁴ Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) 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; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) 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; k) 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; l) prática constante de jogos de azar. m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

²⁵ BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 13. ed., São Paulo: Malheiros, 2003, p. 426.

²⁶ RODRÍGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p. 392.

Para fins de demonstração, o princípio da proporcionalidade e razoabilidade é amplamente aplicado na extinção do contrato de trabalho, especialmente quando ocorre a dispensa por justa causa, tendo em vista que é comum que essa forma de demissão seja excessiva. Logo, as jurisprudências têm aplicado o sobredito princípio para reanálise de eventual exagero por parte do empregador, como no caso a seguir:

JUSTA CAUSA. GRAVIDADE DA FALTA. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE. Ao se punir determinada conduta, a reclamada deve levar em consideração os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Assim, a conduta do reclamante de pedir que o colega de trabalho marcasse o seu cartão de ponto, enquanto terminava afazeres e ia ao banheiro, não foi tão grave a ponto de eliminar totalmente a fidúcia do contrato e configurar mau procedimento, principalmente se sopesada com a conduta do trabalhador durante todo o vínculo empregatício. (TRT-1 - RO: 00005419120125010282 RJ, Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 12/03/2013, Segunda Turma, Data de Publicação: 19/03/2013).²⁷

Em vista disso, observe que o respectivo princípio foi aplicado no caso concreto com intuito que reavaliar a conduta do empregado e do empregador, a fim de manter ou não, uma forma de rescisão contratual tão extrema que pode causar grandes prejuízos ao empregado. Logo, é de suma importância observar os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade para fins de justa causa.

Não obstante, ainda nesta modalidade de dispensa, tem-se o princípio da imediatidade que prevê que a punição, melhor dizendo, a demissão, deve ocorrer tão logo da ocorrência da falta grave, não podendo ocorrer largo lapso temporal, pois, caso contrário, pode presumir que o empregador perdoou tacitamente a falta. Nesta toada, Godinho, abaladamente, faz as seguintes considerações:

O critério da ausência de perdão tácito relaciona-se, de maneira geral, com o anterior critério (imediatidade). Efetivamente, se a falta não for imediatamente punida, tão logo conhecida pelo empregador, presume-se que foi tacitamente perdoada. A falta de imediatidade gera, desse modo, a presunção de incidência do perdão tácito.²⁸

Nesse contexto, verifica-se que a demasia na rescisão contratual, indica a existência do perdão tácito, sendo considerado inclusive, um abuso por parte do empregador e a patente lesão aos direitos do empregado. No mais, consubstancialmente, Lorena

²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Processo - RO: 5419120125010282 RJ, Relator: Volia Bomfim Cassar. Rio de Janeiro, 12 de mar. 2013. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24896591/recurso-ordinario-ro-5419120125010282-rj-trt-1/inteiro-teor-113179215>. Acesso em: 29 ago. 2021.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampliada. São Paulo: Ltr, 2017. p 1.348.

Albuquerque, ressalta sobre a relevância do decurso do tempo, uma vez que “a falta cometida e não punida é falta perdoada”.²⁹

Contudo, outra forma de rescisão do contrato de trabalho é o acordo, que foi introduzido pela Lei 13.467/17, especificamente em seu artigo 484³⁰, que permite ao empregador e empregado romper o contrato de trabalho de prazo indeterminado em comum acordo, sendo que o último passa a ter direito a algumas verbas que não teria direito caso pedisse demissão.

Um dos principais objetivos da nova criação dessa modalidade de encerramento do contrato de trabalho se deu em virtude das diversas fraudes trabalhistas percebidas contra o poder público³¹, posto que anteriormente, de forma fraudulenta, a empresa desligava o empregado, pagava a multa de 40% do FGTS e depois exigia do obreiro a devolução da multa.

Todavia, o acordo permite aos empregados que rescindam o contrato nessa categoria, acessem o FGTS em 80%, ou seja, um ganho para ambas as partes principalmente para aquele obreiro que gostaria de pedir demissão, mas que estima também acessar o FGTS, logo, permanece na empresa aguardando sua demissão por iniciativa do empregador.

Por outro lado, tem-se a vantagem averiguada pela empresa ao depositar tão somente 20% da multa fundiária, que também corresponde a um proveito, sobretudo para aqueles empregados com muito tempo de vínculo empregatício e que tem seu saldo de FGTS elevado. Isto é, tudo isso feito de forma legal, sem o risco de cometer fraude, como ocorria antes.

Isto posto, repara-se que o acordo veio basicamente para assegurar benefícios para ambas as partes, logo, estamos diante do princípio da igualdade, tendo em vista que não há diferenciações absurdas e desproporcionais, as quais não se coadunam com os valores da Constituição Federal e do Direito do Trabalho. Portanto, temos que há uma previsão legal que

²⁹ ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. *A justa causa trabalhista e o princípio da imediatidade*. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 08 jan. 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55024&seo=1>. Acesso em: 11 jun. 2017.

³⁰ “Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: I - por metade: a) o aviso prévio, se indenizado; e b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas. § 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada o trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos. § 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

³¹ MATTE, Taíse Fátima e PARRÉ, José Luiz. *Reforma trabalhista e rescisão dos contratos de trabalho: uma análise à luz da Teoria dos Jogos*. Disponível em: <https://www.proquest.com/openview/eefaea4642217c7cd0d7023f2dbaead4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1226335>. Acesso em: 18 ago. 2021.

busca a implementação de melhores oportunidades para a rescisão contratual de forma pacífica e sem fraudes.

Ademais, outra forma de término do contrato de trabalho é a rescisão indireta, que é a ocorrência da ruptura contratual por ato culposo do empregador, ou seja, são infrações empresariais que podem ocasionar a rescisão por justa causa pelo empregado, logo, tais atos ilegais estão tipificados essencialmente no artigo 423 da CLT³².

Para a caracterização da justa causa far-se-á necessário comprovar os requisitos objetivos, sendo eles, a tipicidade e a gravidade, bem como os critérios subjetivos que são autoria empresarial e o dolo ou a culpa. Ressalta-se que deverá ter nexos causal entre tais requisitos, ou seja, deve-se analisar todas essas questões no caso concreto.

Contudo, para fins científicos do presente artigo, observa-se que é verificada a aplicabilidade de princípios nesta forma de extinção do contrato de trabalho, pois, conforme consta no artigo 483, da CLT, na alínea “e”, por exemplo, poderá o empregado rescindir o contrato em caso de lesão a sua honra e boa fama.

Portanto, denota-se que as hipóteses elencadas no dispositivo legal, essencialmente, visam assegurar o direito do empregado em se desligar da empresa por justo motivo quando caracterizado o assédio moral, pois, o rigor excessivo, outro exemplo, é uma das causas mais comuns de referido ilícito. Assim sendo, para fins de demonstração, destaca-se a jurisprudência a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO. RESCISÃO INDIRETA. TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO DISPENSADO À TRABALHADORA. RIGOR EXCESSIVO E ATO LESIVO À HONRA. ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. O fato de o empregador perseguir o empregado, por intermédio de seus prepostos, dispensando-lhe tratamento hostil e excludente, caracteriza motivo suficientemente grave para a resolução do contrato de emprego, por força da previsão do artigo 483, alíneas b e e, da CLT, sem prejuízo do reconhecimento do dano moral passível de reparação, a teor dos artigos 186, 927 e 932, III, do Código Civil c/c art. 769, da CLT, e 5.º, V e X, da Constituição da República. Na hipótese, evidenciada, por meio da prova oral, a conduta ofensiva e discriminatória praticada contra a Reclamante por seu superior hierárquico, consubstanciada em atos de perseguição e críticas

³² 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. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

implacáveis diante de clientes e colegas de trabalho, circunstâncias que dão respaldo à ruptura contratual por culpa da Empregadora, além do pagamento de indenização por danos morais. Recurso Ordinário improvido, no aspecto. (TRT-6 - RO: 00010286720155060007, Data de Julgamento: 13/09/2017, Segunda Turma)³³.

Isto posto, lesionado os bens jurídicos tutelados pela legislação pátria, inclusive de cunho constitucional, vislumbra-se que é garantido ao empregado o seu direito. Portanto, estamos diante de uma nítida proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana, bem como da valorização social do trabalho.

Assim, inicialmente, a respeito do princípio da dignidade da pessoa humana, obtemos que esse almeja, principalmente, a proteção aos direitos básicos dos seres humanos, pois se o empregado não está laborando em ambiente saudável e seguro, sua dignidade pode ser lesionada, já que o maior bem tutelado neste caso é a vida do trabalhador.

Sobre esse entendimento, temos José Afonso da Silva que discorre sobre o valor da dignidade, no seguinte trecho: “a dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida”.³⁴

Não obstante, de acordo com Paulo Bonavides, “nenhum princípio é mais valioso para compendiar a unidade material da Constituição que o princípio da dignidade da pessoa humana”³⁵.

Inclusive, a dignidade humana também foi o valor que basilar para a Declaração Universal de Direitos Humanos, especialmente no seu artigo 1, conforme a seguir: “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”.³⁶

Por outro lado, o princípio da valorização social do trabalho tem sua previsão na Constituição Federal, especificamente no caput do artigo 170, que dispõe o seguinte: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:”³⁷.

³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). Processo – RO: 00010286720155060007. Relatora: Eneida Melo Correia de Araújo. Recife, 13 de set. 2017. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/499589490/recurso-ordinario-ro-10286720155060007>. Acesso em: 01 set. 2021.

³⁴ SILVA, José Afonso da. *Poder constituinte e poder popular: estudos sobre a constituição*. 1.ed. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 38.

³⁵ BONAVIDES, Paulo. *Teoria constitucional da democracia participativa*. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 233.

³⁶ Declaração Universal dos Direitos Humanos. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 18 ago. 2021.

³⁷ BRASIL, *Constituição Federal*. Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 ago. 2021.

Ademais, a valorização do trabalho está amparada e enfatizada na Carta Magna vigente desde o seu preâmbulo, passando pela demarcação dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil e da própria Constituição (Título I), aos Direitos Sociais elencados nos artigos 6º e 7º, concretizando-se, por fim, no plano de Ordem Econômica e Financeira (Título VII), com seus “Princípios Gerais da Atividade Econômica” (art. 170), ao lado da “Ordem Social” (Título VIII) e sua “Disposição Geral” (art. 193).³⁸

Diante disso, vê-se que a valorização é multifatorial, pois, além de visar a valia do exercício humano, assim como o direito do trabalho em si, esse tem uma finalidade de consagrar os direitos fundamentais da pessoa, cujo fim maior é a dignidade do indivíduo e a valorização social. Destarte, ressalta as considerações de Süsskind:

A valorização do trabalho é um dos princípios cardais da Ordem Constitucional brasileira democrática, reconhecendo a Constituição, a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social.³⁹

No mais, para Godinho o princípio da valorização social, dentre outros de ordem jurídico-cultural, possui essência constitucional também pelo fato de que se constitui parte de um núcleo filosófico, cultural e normativo da Carta Magna, nos seguintes termos:

São quatro os principais princípios constitucionais afirmativos do trabalho na ordem jurídico-cultural do Brasil, o da Valorização do Trabalho, o da Justiça Social, da Submissão da Propriedade à sua Função socioambiental e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. São constitucionais, não somente por se encontrarem no corpo normativo da Carta Magna brasileira mas por fazerem parte do próprio núcleo filosófico, cultural e normativa da Constituição.⁴⁰

Nessa mesma toada, Godinho reforça que o trabalho é um direito fundamental e isso ocorre “por meio de princípios, valores e fundamentos das ordens econômica e social, que sejam afirmativos da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho”⁴¹. Portanto, tem-se que a valorização do trabalho humano é um princípio de natureza fundamental, principalmente pelo fato de que grande parte da sociedade usa seus subsídios para seu sustento familiar e inserção social.

³⁸ DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 6, jun. 2006. p. 658.

³⁹ SÜSSEKIND, A. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 32, n. 123, jul./set. 2006. p. 146.

⁴⁰ DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 6, jun. 2006. p. 658.

⁴¹ DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 6, jun. 2006, p. 663.

Por fim, tem-se a modalidade de rescisão pelo conhecido, fato do príncipe, preceituado no artigo 486 da CLT⁴², que discorre sobre a paralisação do serviço motivado por ato da autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade. Isto é, sua semântica corresponde ao ato praticado por autoridade pública no exercício das suas funções oficiais que afetam a atividade privada⁴³.

Para a prática trabalhista, tal paralisação impossibilita a continuidade do trabalho, ou seja, impede as atividades empresariais que, por conseguinte, engloba também o exercício laboral dos trabalhadores. Isso ocorre porque há observância dos supraprincípios, conforme leciona Mello, que são aqueles princípios da supremacia do interesse público sobre o privado e o princípio da indisponibilidade do interesse público⁴⁴.

Contudo, visando a seara do Direito do Trabalho, tem-se que o Ente Público estaria incumbido na assunção da responsabilidade as verbas indenizatórias da rescisão contratual do empregado. Sendo elas: por tempo de serviço (artigo 478, de forma simples, 496 e 497, em dobro, da CLT) e de 40% sobre os depósitos do FGTS. As demais verbas rescisórias decorrentes da dispensa do empregado seriam pagas pelo empregador⁴⁵.

Assim, verifica-se que, além dos princípios do ramo administrativo também é observada uma garantia ao trabalhador pelo princípio da proteção, posto que, em virtude do fato do príncipe, comumente as empresas sofrem sérias dificuldades financeiras, o que poderia dificultar o acesso a todas as verbas devidas. Logo, haja vista que o Ente Público poderá ser responsabilizado por uma parte do montante devido, assegura ao empregado uma possibilidade de ter seus direitos percebidos.

Destarte, constata-se que os princípios são exaustivamente analisados perante o término do contrato de trabalho, em especial na demissão sem justa causa, com justa causa, no acordo, na rescisão imediata e no fato do príncipe, conforme demonstrado acima.

Conclusão

⁴² Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

⁴³ SIDOU, J. M. Othon. *Dicionário jurídico*: Academia Brasileira de Letras Jurídicas. 11. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 273

⁴⁴ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 69.

⁴⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Evolução do fato do príncipe na justiça do trabalho. *Rev. do Trib. Reg. Trab.* 10ª Região, Brasília, v. 25, n. 1, 2021. [file:///C:/Users/bianc/Downloads/452-Texto%20do%20artigo-1024-1-10-20210730%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/bianc/Downloads/452-Texto%20do%20artigo-1024-1-10-20210730%20(1).pdf). Acesso em: 04 set. 2021.

Diante de todo exposto, conclui-se que os princípios são fontes normativas que atuam como norteadores para criação de leis. Contudo, têm sua importante função no Direito do Trabalho para solucionar e assegurar os direitos e as peculiaridades da seara trabalhista, principalmente em prol do empregado.

Na extinção do contrato de trabalho, por sua vez, tais normativos operam de forma fundamental, inclusive, com atuação nas diversas modalidades de término do contrato de trabalho. Todavia, em que pese constatar uma significativa carga normativa em muitas formas de rescisão, há também inobservância dos princípios na extinção do contrato sem justa causa, por exemplo.

Portanto, tem-se que os princípios são basilares e essenciais ao empregado, primordialmente pelo fato de que, em sua maioria, desempenha funções benéficas e protetivas ao obreiro. Isso ocorre posto que sua posição perante a relação empregatícia é de hipossuficiência, tendo em vista que o empregador é detentor do capital e dirigente da atividade empresarial, imprescindível para continuidade da relação empregatícia.

Apesar da rescisão do contrato de trabalho sem justa causa desamparar o trabalhador no aspecto da estabilidade e sem efetiva aplicação dos princípios, ainda é assegurado alguns direitos que, por um período, podem garantir o sustento do obreiro. Em contrapartida, as demais formas de rescisão, como a justa causa, o acordo, a rescisão imediata e o fato do príncipe, são as que asseguram vantagens e bens jurídicos dos empregados de forma ampla, por princípios constitucionais e trabalhistas.

Isto posto, verifica-se que a aplicação e a efetividade dos princípios são indispensáveis e consistentes para assegurar a valorização social do trabalho, inclusive, os bens jurídicos que são protegidos também por outros ramos do direito. Logo constata-se que, ainda que ocorra a aplicabilidade de diversos princípios, todos eles se voltam a uma notória proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana, basilar no ordenamento jurídico, especialmente na Constituição Federal de 1988.

Bibliografia

ALBUQUERQUE, Lorena Carneiro Vaz de Carvalho. *A justa causa trabalhista e o princípio da imediatidade*. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 08 jan. 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55024&seo=1>. Acesso em: 11 jun. 2017.

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Apud SILVA, Virgílio Afonso da. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. *Princípio da proteção: limitações à aplicação no direito do trabalho*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110319/2001_amaral_julio_principio_protecao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 jun. 2021.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Curso de direito administrativo*. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*. 13. ed., São Paulo: Malheiros, 2003.

_____. *Teoria constitucional da democracia participativa*. São Paulo: Malheiros, 2001.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). Processo - RO: 5419120125010282 RJ, Relator: Volia Bomfim Cassar. Rio de Janeiro, 12 de mar. 2013. Disponível em: <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24896591/recurso-ordinario-ro-5419120125010282-rj-trt-1/inteiro-teor-113179215>. Acesso em: 29 ago. 2021.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). Processo – RO: 00010286720155060007. Relatora: Eneida Melo Correia de Araujo. Recife, 13 de set. 2017. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/499589490/recurso-ordinario-ro-10286720155060007>. Acesso em: 01 set. 2021.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 25. ed., São Paulo: Saraiva, 2000.

CARVALHO, Paulo de Barros. O Princípio da Segurança Jurídica em Matéria Tributária. *Revista de Direito Tributário*. São Paulo, v. 61, 1992.

CONVENÇÃO Nº 158 DA OIT. Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho. (Genebra — 1982), entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 25 jun. 2021.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 18 ago. 2021.

DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 6, jun. 2006.

_____. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampliada. São Paulo: Ltr, 2017.

_____. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019.

_____. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004 - *Rev. TST*, Brasília, vol. 75, no 3, jul/set 2009. p 17-34. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13196/2009_rev_tst_v075_n003.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 ago. 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. *O direito do trabalho como instrumento de justiça social*. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

MARANHÃO, Délio. *Extinção do contrato de trabalho*, in Sussekind, A. Instituições de Direito do Trabalho, V. I. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1981.

MARTINS, Sergio Pinto. Evolução do fato do príncipe na justiça do trabalho. *Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região*, Brasília, v. 25, n. 1, 2021. [file:///C:/Users/bianc/Downloads/452-Texto%20do%20artigo-1024-1-10-20210730%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/bianc/Downloads/452-Texto%20do%20artigo-1024-1-10-20210730%20(1).pdf). Acesso em: 04 set. 2021.

MATTE, Taíse Fátima e PARRÉ, José Luiz. *Reforma trabalhista e rescisão dos contratos de trabalho: uma análise à luz da Teoria dos Jogos*. Disponível em:

<https://www.proquest.com/openview/eefaea4642217c7cd0d7023f2dbae4d4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1226335>. Acesso em: 18 ago. 2021.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de direito administrativo*. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 24. ed., São Paulo: Saraiva.

REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 19 ed., São Paulo: Saraiva, 1991.

RODRÍGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

SCHMITZ, José Carlos. A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho no Brasil. *Revista Jurídica FURB*. Disponível em: <http://sentidounico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/TEXT0-DIGNIDADE-PESSOA-HUMANA-VST.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2021.

SILVA, José Afonso da. *Poder constituinte e poder popular: estudos sobre a Constituição*. 1.ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SÜSSEKIND, A. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano 32, n. 123. jul./set. 2006.

Data da submissão: 09/02/2023

Data da aprovação: 10/07/2023