



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

Felipe Chizzoline Parada Reis

OS DIREITOS RESCISÓRIOS TRABALHISTAS

**ASSIS
2015**

Felipe Chizzoline Parada Reis

OS DIREITOS RESCISÓRIOS TRABALHISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação em Direito.

Orientador: Edson Fernando Pícolo de Oliveira

Área de Concentração: Direito

ASSIS

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

REIS, Felipe Chizzoline Parada.

Os Direitos Rescisórios Trabalhistas/Felipe Chizzoline Parada Reis.
Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA - Assis, 2015. pg.

Orientador: Edson Fernando Pícolo de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso - Instituto Municipal de Ensino Superior de
Assis - IMESA.

1. Direito Trabalhista. 2. Rescisão. 3. Contrato de Trabalho

CDD: 340

Biblioteca da FEMA

Felipe Chizzoline Parada Reis

OS DIREITOS RESCISÓRIOS TRABALHISTAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação em Direito, analisado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Edson Fernando Pícolo de Oliveira

Analisador (1): Eduardo Augusto Vella Gonçalves

ASSIS

2015

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por estar presente e dar força nessa caminhada, pois foi um caminho difícil, onde tive que enfrentar e vencer os meus próprios desafios. Ao meu orientador o Sr Edson Fernando Pícolo de Oliveira, pela paciência e atenção que foi essencial durante o trabalho.

A minha mãe Sonia Regina Parada, que sempre me apoiou, me estimulou e teve muita paciência comigo nessa longa caminhada, que foi responsável em me dar a base do que sou hoje. Obrigado principalmente pelo grande amor, dedicação, a disciplina, a confiança e principalmente por me ensinar que é através de muita luta, perseverança e esforço, que construirei a minha historia.

A todas as pessoas que não me permitiram desistir, e que confiaram em minha capacidade de conquistar esse sonho.

Ao meu amigo da faculdade Julio Ignácio que me acompanhou nessa longa etapa da Faculdade, que ajudou a ultrapassar minhas dificuldades, e que até mesmo indiretamente me ajudou nesse trabalho.

Enfim, aos Mestres do curso de direito que sempre se preocuparam em passar aos alunos seus conhecimentos, e que sempre demonstraram atenção e força de vontade para passar o conhecimento em sala de aula, conhecimento esse que abrirão portas no mercado de trabalho, sendo um forte ponto de positivismo no nosso currículo.

Obrigado por tudo e a todos que acreditaram em mim!

“Para cada esforço disciplinado há uma retribuição múltipla”.
INGO SARLET

RESUMO

A presente Monografia tem como objetivo a abordagem a respeito dos Direitos Rescisórios Trabalhistas. O seu objetivo é de elaborar um trabalho de caráter científico e acadêmico, visando à confecção de Monografia de conclusão de curso, como requisito para a obtenção do Grau de Bacharel em Direito. Para tanto, inicia-se tratando da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, onde se procurou abordar os principais aspectos da história do trabalho em nosso país, desde o início do Século XX, passando pela Era Vargas onde o direito do trabalho foi moldando através de inúmeras leis e decretos, até chegar a Constituição Federal de 1988, onde o trabalho humano é o objeto de ampla proteção. Este primeiro momento também serviu para tratar das origens do Direito do Trabalho como ramo do Direito a tutelar o trabalho do homem, de modo a garantir-lhe condições dignas de vida. Na sequência, foi tratado do contrato de trabalho e sua rescisão, com vista a evidenciar sua caracterização e a sua importância para relação de trabalho existência entre o empregador e o empregado. Dois aspectos importantes foram apontados: os requisitos que configuram o contrato de trabalho e a sua duração como elemento da relação de emprego. O presente estudo encerra com suas Considerações Finais, nas quais são apresentados pontos conclusivos destacados, seguidos da estimulação a continuidade dos estudos e das reflexões sobre os direitos Rescisórios Trabalhistas. A pesquisa baseou-se metodologicamente em revisões bibliográficas com leitura e reflexões.

Palavras-chave: Direito Trabalhista; Rescisão; Contrato de Trabalho.

ABSTRACT

This monograph aims to approach regarding severance Labor Rights. Its aim is to develop a scientific and academic nature of work, aimed at making course conclusion monograph, as a requirement for obtaining a Bachelor's Degree in Law. For this, start by treating the historical evolution of labor law in Brazil, where it sought to address the main aspects of labor history in our country, since the beginning of the twentieth century, through Vargas where labor law was shaping through numerous laws and decrees, until the Federal Constitution of 1988, where human labor is the object of broad protection. This first time also served to address the origins of labor law as a branch of law to protect the work of man, so as to guarantee him decent living conditions. In the sequel, it was treated of employment and its termination, in order to highlight its characteristics and its importance for existence working relationship between the employer and the employee. Two important aspects were mentioned: the requirements that shape the employment contract and its duration as employment relationship element. This study concludes with his Concluding Remarks, in which are recorded separately conclusive points, followed by stimulating the continuity of studies and reflections on the rights severance Labor. The research was based on methodologically in reviews with reading and reflection.

Key-words: Labor law; Rescission; Employment contract.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	11
2.1. DIREITO DO TRABALHO NO INICIO DO SÉCULO XX.....	11
2.2. DIREITO DO TRABALHO NA ERA VARGAS	14
2.3. DIREITO DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988...	18
3. CONTRATO DE TRABALHO.....	21
3.1. CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	22
3.2. PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR.....	23
3.2.1. Poder de Organização	24
3.2.2. Poder de Controle	25
3.2.3. Poder de Disciplinar	25
3.3. PODER POTESTATIVO PARA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E LIMITES.....	27
4. A RESCISAO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	28
4.1. CONCEITO E NOÇÕES GERAIS DA RESCISÃO.....	28
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	31

1. INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro, no que tange as suas leis trabalhistas, esta se aprimorando cada vez mais para atender melhor os sujeitos mais interessados: empregador e empregado.

Em um país onde o desemprego e as desigualdades sociais ainda não tiveram uma solução eficaz, fica quase impossível arranjar um emprego ou ate mesmo manter-se no que já tem.

É triste, porem, na realidade brasileira esta falta de emprego. Tanto o empregador quanto o empregado, por muitas vezes, sofrem alguns tipos de dissabores advindos cotidiano das relações empregatícias.

Os direitos trabalhistas tentam cada vez mais diminuir as crescentes demandas processuais que estão presentes no Judiciário.

Nos dias atuais, o nível de exigência das empresas esta elevado de forma astronômica, enquanto o nível de conhecimento técnico e pratico de se exercer uma atividade profissional esta muito menor.

Dessa forma, é dever de qualquer pessoa, observar, garantir e seguir todas as formalidades de um contrato de trabalho, para que se possa evitar a imensa dor de se perder um emprego.

O presente trabalho mostra a importância dos direitos trabalhistas e sua evolução através do século XX no Brasil, a importância das formalidades contratuais as hipóteses e motivos que levam a rescisão do contrato de trabalho e a extinção do vínculo empregatício. É pelo presente trabalho que fica registrado o quanto é importante o conhecimento sobre o contrato de trabalho e as hipóteses de rescisão, com a finalidade principal de se evitar uma possível demanda no judiciário.

2. EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O direito do trabalho veio se aprimorando através do tempo e da historia, passando por incontáveis mudanças até chegar no que é hoje. O Trabalho é mais antigo do que ate mesmo as sociedades, pois era através dele, a única forma de se garantir o mínimo de subsistência. Seu ápice no tocante aos direitos veio com a Revolução Industrial, que influenciou o mundo inteiro, passando inclusive pelo nosso país.

No Brasil, o direito do trabalho começou a ganhar mais atenção no começo do século XX, aprimorando-se cada vez mais na chamada Era Vargas e encontrando ainda mais força na Constituição Federal de 1988, como veremos a seguir.

2.1. Direito do trabalho no Início do século XX

No início do século XX, o Brasil estava começando a vislumbrar os direitos dos trabalhadores, mais precisamente desde o início dos tempos da Republica, onde os fatos ocorridos principalmente na Europa, já eram motivo de debates e discussões sobre os direitos dos trabalhadores e o trabalho em si.

Já nos primórdios do desenvolvimento industrial, era possível detectar a diferença entre as condições de vida que um trabalhador levava e as que realmente ele tinha direito.

O Brasil nessa época ainda começava a procurar e identificar a existência deste “problema social”, isto é, era um país que ainda estava vendo o trabalho e suas normas nascerem e não podia propiciar aos trabalhadores , condições mais dignas e direitos que realmente os atendessem. Os direitos dos trabalhadores foram ganhando reconhecimento.

De acordo com a afirmação de Arnaldo SUSSEKIND (1999, p.55):

Também aqui, no nosso parlamento, notamos a ação desse impulso exterior. Os nossos parlamentares também procuram, principalmente nos fins da legislatura e por ocasião da renovação dos mandatos, dar mostras ao eleitorado que fizeram alguma coisa no interesse do povo- e nesse sentido é grande, as vezes, a atividade legislativa que desdobram.(SUSSEKIND *apud* OLIVEIRA VIANA, 1999,p.55,).

Levando em consideração o Direito do Trabalho no século XX, podemos averiguar também que em 1905, Evaristo Moraes, um dos primeiros estudiosos a tratar sobre a matéria de direito Operário, iniciou seu trabalho intitulado Apontamentos de Direito Operário, que versava sobre o tema de forma marcante e, foi considerado um verdadeiro marco a literatura laboralista.

Para se ter uma ideia mais clara sobre o clamor que o Direito do Trabalho teve no início do século XX, podemos observar algumas leis, decretos e regulamentações que foram criadas, como:

- A Lei nº 1.150, de 5 de janeiro de 1905, conferido privilégios para pagamento de dívidas provenientes de salários do trabalhador rural;
- José Joaquim de Campos da Costa de Medeiros e Albuquerque, em 1904 apresentou o primeiro projeto de lei de acidentes do trabalho, já com o importante dispositivo da indenização em dobro, se ficasse provado que o empregador não tinha em sua fábrica os aparelhos protetores, designador por lei;
- Lei nº 16.37, de 5 de janeiro de 1907, a primeira lei sindical a ser sancionada, apresentada pelo Deputado Inácio Tosta, que apesar de já existir o decreto n. 979, de 6 de janeiro de 1903, este decreto teria, nas palavras de Cesarino Junior, “uma feição mais econômica, servindo de intermediários de crédito em favor dos associados”.(SUSSEKIND, *apud* MIGUEL CALMON, 1999,p.58).

O primeiro projeto de Código de Trabalho, apresentado por Maximiliano Figueiredo em 1915, como relator da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara, no qual continha a definição de contrato de trabalho da época que prescrevia:

Convênio pelo qual uma pessoa se obriga a trabalhar sob a autoridade, direção e vigilância de um chefe de empresa ou patrão, mediante uma remuneração, diária, semanal ou quinzenal, paga por este, calculada em proporção ao tempo empregado, a quantidade, qualidade e valor da obra ou serviço, ou sob quaisquer outras bases não proibidas por lei.

Nesse projeto, o contrato de trabalho teve vital importância e foi levado mais a sério, tanto que, deveria conter em seu bojo as seguintes informações: tempo de vigência não superior a 4 anos ; designação detalhada da obra ou serviço; salário ajustado, tempo e modo de pagamento; declaração do lugar onde o trabalho devesse ser executado.

Diante de tantas leis e decretos criados visando garantir então os primeiros direitos aos trabalhadores, podemos observar que realmente iniciaria a preocupação com a classe operária, preocupação essa, também motivada pelas constantes transformações ocorridas na Europa.

Importantes ressaltar, desde logo, os ensinamentos de MARTINS (2006, p.09):

As transformações que vinham ocorrendo na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial e o aparecimento da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930. Havia leis ordinárias que tratavam de trabalhos de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias etc. o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça o Trabalho (1939) etc.

Em que pese, o já referido “problema social” começa a ganhar atenção e ser sentido com mais força em nosso país, razão pela qual, figuras ilustres Miguel Calmon fizesse referência ao chamado “Direito a Felicidade”, escrevendo o seguinte:

Sem que o operário e sua família tenham asseguradas por lei condições mínimas de independência e bem-estar, continuaram sempre a ser adstritos à fábrica ou à obra, e a sofrer todas as misérias e degradações. (SUSSEKIND, *apud* MIGUEL CALMON, 1999, p.60).

Através desta linha de raciocínio, podemos observar que Miguel Calmon já demonstrava a preocupação com leis e direitos que assegurassem a dignidade dos trabalhadores.

2.2. Direito do trabalho na era de Vargas

No ano da Revolução de 1930, iniciaria a Legislação Social do Brasil, com o Governo provisório comandado pelo Presidente da República, Getúlio Vargas, que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que impulsionou a elaboração das leis sociais de nosso país, ou seja, trouxe uma enorme gama de benefícios aos trabalhadores.

Nesse sentido, podemos nos orientar através de SUSSEKIND (1999, p.62):

Vencedora a Revolução logo após foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, entregue à inteligência lúcida de Lindolpho Collor. Estudioso e conhecedor do problema social, Collor tinha a mesma orientação política de Getúlio Vargas e se apressou a pôr em execução uma série de medidas legais destinadas a colocar nossa legislação em consonância não só com nosso estágio econômico-social como com a legislação trabalhista vigente nos países em que o proletariado era mais beneficiado. Não se deve esquecer que, para esse esplêndida obra de criação legislativa, Collor contou com a direta participação de Evaristo de Moraes, Joaquim Pimenta, Agripino Nazareth e Deodato Maia.

Necessário se faz observar que na Era Vargas, inúmeros estudiosos e legisladores do Direito laborativo, tinham como objetivo não só a criação, mas também a institucionalização de direitos e deveres aos trabalhadores que atendessem

realmente as necessidades e os anseios da sociedade que cada vez mais crescia e evoluía em termos de trabalho e justiça social.

Em 11 de novembro de 1930, foi publicado o Decreto nº 19.398, que tratava das Leis do Governo Provisório e, ainda, a publicação de inúmeros Decretos de suma importância às medidas de proteção ao trabalhador, a saber:

- Decreto nº 19671-A, de 4 de fevereiro de 1931, da organização do Departamento Nacional do Trabalho;
- Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que regula a sindicalização;
- Decreto nº 20.303, de 19 de agosto de 1931, da nacionalização do trabalho na marinha mercante;
- Decreto nº 20.465, de 1 de outubro de 1931, que reforma a legislação das Caixas de Aposentadoria e Pensões;
- Decreto nº 21.186, de 22 de março de 1932, que regula o horário para o trabalho no comércio;
- Decreto nº 21.364, de 4 de maio de 1932, que regula o horário para o trabalho na indústria;
- Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932, institui Comissões Mista de Conciliação;
- Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que regula as condições de trabalho das mulheres na indústria e no comércio;
- Decreto nº 21.690, de 1 de agosto de 1932, cria Inspetorias Regionais do Trabalho nos Estados;
- Decreto nº 22.042, de 3 de novembro de 1932, estabelece as condições de aposentadoria e pensões dos marítimos.

Diga-se de passagem, que foram criados esses decretos num tempo relativamente curto, já que tornava-se cada vez mais complexo o Direito do Trabalho no país.

Foi então que iniciava o período constitucional de 1934 a 1937, muito bem ressaltado pelas sábias palavras de SUSSEKIND (1999, p. 63):

Convocada a Assembléia Constituinte e promulgada a Constituição de 1934, três anos depois voltava o país ao regime discricionário com o golpe do Estado de 10 de novembro de 1937, mas ainda durante esse curto período constitucional e nos anos seguintes muitas outras leis foram expedidas.

É possível notar que além dos decretos já criados na época, foram criados inúmeros outros decretos, leis e normas regulamentadoras do trabalho. Porém faltava ainda uma justiça eficaz aos direitos laborativos, daí o surgimento em 1938, da Justiça do Trabalho, que teve apenas um pequeno esboço instituído pela Constituição de 1934, teria seu projeto de organização definitivamente composto, para que somente em 1941, mais precisamente no dia 1 de maio fosse instalada em todo o país.

Muito importante ressaltar que com a Constituição de 1946, a Justiça do trabalho passou a integrar o Poder Judiciário.

A Era Vargas foi um grande marco histórico do Direito do Trabalho, pois o Presidente da República Getúlio Vargas aprovou a criação da Consolidação das Leis do Trabalho.

Desta feita, ninguém melhor para nos ilustra do que Arnaldo Sussekind, que, como Procurador da Justiça do Trabalho, foi, entre outros grandes nomes em nosso país, escolhido para o anteprojeto sobre o Direito do Trabalho e ensina com clareza quais são as fases, da ideia ao projeto final da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Como cita SUSSEKIND (1999, p.65), no período que precedeu à CLT (1930 a 1942), pôde-se distinguir três fases, durante as quais Getúlio Vargas implantou a legislação de proteção ao trabalho:

1ª Fase: de 26 de novembro de 1930 (data da criação do Ministério do Trabalho, indústria e Comércio) a 15 de julho de 1934, em que os Ministros do Governo Provisório da Revolução de 1930 obtiveram a adoção de diversos decretos legislativos;

2ª Fase: de 16 de julho de 1934 a 9 de novembro de 1937 (período de vigência da Constituição de 1934, durante o qual Agmemnon Magalhães dirigiu o Ministério do Trabalho), quando o Congresso Nacional, reinstituído, legislou sobre a matéria em foco;

3ª Fase: de 10 de novembro de 1937 (início da vigência da Carta Constitucional outorgada com fechamento do Congresso Nacional), quando o Ministro Waldemar Falcão, com a intensa participação que instituíram a Justiça do Trabalho e reorganizaram o sistema sindical visando a preparar as corporações que elegeriam os membros do Conselho de Economia Nacional previsto na Lei Maior.

Mesmo com tantas inovações aos direitos trabalhistas na época, não se pode esquecer que Getúlio Vargas era adepto à política de centralização de poder, e havia antes do frustrado golpe da esquerda, suspenso as liberdades constitucionais, e suspendeu mais uma vez as liberdades com a criação de um regime ditatorial em 1937.

Porém, apesar de nesse regime a imprensa e todo qualquer meio de comunicação eram obrigados a divulgar uma excelente imagem do governo, inclusive do presidente, uma classe de trabalhadores muito importante em nosso país, a polícia, teve seus direitos revisados e consideravelmente ampliados, para, conseguir o apoio de todos os setores da classe trabalhadora do nosso país.

Getúlio Vargas, contando com o apoio de toda a classe trabalhadora, acabou concedendo-lhes direitos trabalhistas que melhor regulariam o emprego para menores de idade, emprego para as mulheres, o trabalho noturno, fixação da jornada de trabalho em oito horas diárias e ampliou o direito a aposentadoria a todos os trabalhadores nas cidades.

Ainda, foram instituídos na Era Vargas, o Conselho Nacional do Petróleo que , posteriormente, no ano de 1953, daria origem a Petrobrás, o Ministério da Aeronáutica, a Companhia Siderúrgica nacional – (CSN) -, a Companhia Vale do Rio Doce, Companhia Hidrelétrica do São Francisco e a Fábrica Nacional de Motores – FNM, foi concebido, também o Descanso Semanal Remunerado, a Carteira de Trabalho (CTPS), o salário mínimo e a estabilidade no emprego depois de dez anos de serviço, revogada em 1965.

A oposição de Vargas começou a crescer com a entrada do Brasil na Segunda Guerra Mundial, ganhava fôlego então, a democratização do país.

Foi constituído indulto para presos políticos e para os degredados, eleições gerais, concedendo a vitória ao candidato apoiado pelo governo, o general Ernesto Gaspar

Dutra, fazendo com que a Era Vargas fosse finalmente esgotada. Porém não Getulio Vargas, que voltou ao poder em 1951, através do voto popular.

2.3. Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988

No ano de 1988, mais precisamente no dia 05 do mês de outubro, nascia a Constituição que revolucionaria os direitos dos trabalhadores, principalmente em seu sétimo Artigo que nos dispõe um numero de direitos trabalhistas tão vastos, que faz com que se pareça com a própria CLT.

A referência ao direito trabalhista na CF de 1988, inclusive do Artigo sétimo, esta inserida no Capítulo II, denominado “Dos Direitos Sociais”, Título II, nomeado “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, englobando do art. 7 ao art. 11.

No tocante a esta Constituição, o Artigo 8 versa sobre o sindicato e suas relações, de forma livre e facultativa no que concerne à associação profissional ou sindical do trabalhador, dispõe também sobre as greves no Artigo 9 e, ainda, em seu Artigo 11 que assegura a eleições de representante dos trabalhadores para resolver possíveis conflitos, discutir soluções e buscar entendimentos.

Seguramente, este pensamento deve ser reforçado pelo ilustre ensinamento de MARTINS (2006, p. 10):

Em 05 de outubro de 1988, foi aprovada a atual Constituição, que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7 a 11. Na Norma Magna, os direitos trabalhistas foram incluídos no Capítulo II, “dos Direitos Sociais”, do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Para alguns autores, o art. 7 da lei Maior vem a ser uma verdadeira CLT, tantos os direitos trabalhistas nele albergados. Trata o art. 7 da Constituição de direitos individuais e tutelares do trabalho. O art. 8 versa sobre o sindicato e suas relações. O art. 9 especifica sobre greve. O art. 10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. Menciona o art. 11 nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador.

É na Constituição Federal de 1988 que ouvimos falar sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, do qual trata da verdadeira forma de tratamento ao trabalhador como ser humano e legítimo possuidor de direitos que devem ser respeitados acima de tudo.

A dignidade é essencialmente um atributo da pessoa humana: pelo simples fato de “ser” humana, a pessoa merece todo o respeito, independentemente de sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição social e econômica. Nesse sentido, o conceito de dignidade da pessoa humana não pode ser relativizado: a pessoa humana, enquanto tal, não perde sua dignidade quer por suas deficiências físicas, quer mesmo por seus desvios morais. Deve-se, nesse último caso, distinguir entre o crime e a pessoa do criminoso. O crime deve ser punido, mas a pessoa do criminoso deve ser tratada com respeito, até no cumprimento da pena a que estiver sujeito. Se o próprio criminoso deve ser tratado com respeito, quanto mais a vida inocente.

Com efeito, a idéia de dignidade da pessoa está na base do reconhecimento dos direitos humanos fundamentais. Só é sujeito de direito a pessoa humana.

Outro princípio inserido na constituição, dos valores sociais do trabalho, também é de vital importância no que tange a regulamentação e manutenção de um ambiente saudável de trabalho, da efetiva produção de estímulo do trabalhador e ainda da influência na produção de serviços do trabalhador. Este princípio, assim como o princípio da dignidade humana estão localizados no primeiro Artigo da Constituição Federal: “(...) III- a dignidade da pessoa humana; IV- os valores sociais do trabalho(...)”.

Nessa diapasão, temos o ilustre ARNALDO SUSSEKIND (1999, p. 138), vejamos:

Os instrumentos normativos alusivos às relações de trabalho devem objetivar a prevalência dos valores sociais do trabalho. E o respeito à dignidade do trabalhador constitui em direitos supra estatais inerentes ao ser humano, cuja observância independe da vigência de leis nacionais ou tratados internacionais.

Ainda, na inteligência de MARTINS (2006, p. 12), sobre os princípios:

O direito ao trabalho é uma forma de dignidade da pessoa e da independência como homem. O homem deve ser tratado como pessoa e não como coisa. Um dos fins do Estado é assegurar as condições necessárias para que as pessoas se tornem dignas.

Por fim, é necessário o entendimento de que a Constituição Federal de 1988, deu o maior passo na regulamentação dos direitos trabalhistas, principalmente nos já mencionados Artigo 7 ao 11. É cediço dizer que os muitos conflitos advindos das relações de trabalho, ganharam com essa Constituição o devido apoio e eficácia para serem resolvidos, tendo em vista as demais Constituições anteriormente elaboradas.

3. O CONTRATO DE TRABALHO

Em se tratando de direitos rescisórios trabalhistas, se faz necessário saber sobre a construção, elaboração e caracterização do instrumento que rego o tipo, a duração, o início da relação de trabalho e conseqüentemente, o fim dessa relação. Veremos neste segundo capítulo como se dá a caracterização do contrato de trabalho desde sua origem nos primórdios do direito romano, os requisitos necessários à sua confecção, sua forma, sendo oral ou escrita e o tempo e sua duração.

Também é tratado neste capítulo, sobre o poder de direção do empregador, desde seus direitos de exercer fiscalização, controle, imposição de limites tanto ao próprio empregador quanto aos empregados que venham a exercer atividade profissional na empresa. Por fim o chamado poder potestativo para rescindir o contrato de trabalho e os limites para tanto.

3.1. Caracterização do Contrato de Trabalho

Num país onde o desemprego impera soberano e ainda buscamos uma solução eficaz para sanar esse grande problema, podemos dizer que o Contrato de Trabalho é de suma importância e deve ser levado a sério por todos que o institucionalizam.

Tal pensamento é relevante para a solução dos problemas de emprego e de diminuição das crescentes demandas a Justiça do trabalho. O Contrato deve ser Oficializado entre as partes para que possa garantir os direitos e deveres dos sujeitos que compõem.

Antes do contrato de trabalho em si, é de grande relevância que saibamos os dispositivos preliminares para a caracterização do contrato de trabalho. Inicialmente, podemos elencar como primeiro dispositivo o trabalho subordinado e o trabalho autônomo.

Esta distinção tem origem no direito romano, quais sejam: *locatio operis*, onde o importante é o resultado do trabalho, ou seja, o resultado fica por conta de quem assume a realização de alguma obra ou serviço e, *locatio operarum*, que seria a própria força de trabalho, onde uma pessoa dispõe do trabalho de outra pessoa. Porém contrato de trabalho não é como os demais contratos de direito privado, por este se tratar de contrato de individualidade especial.

Sob o raciocínio de SUSSEKIND (1999, p. 238) podemos ter uma breve noção sobre o contrato de trabalho:

A expressão – contrato de trabalho- designa um gênero muito amplo, que compreende todo o contrato pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra.(...) contrato de trabalho *stricto sensu*, ou seja, o contrato de trabalho subordinado.(...) na *locatio operis* o risco do resultado permanece a cargo de quem se obriga a realizar certa obra (empregado), na *locatio operarum* recai sobre aquele que adquire o direito de dispor do trabalho alheio(empregador).(...) é um contrato com individualidade especial, distinta de todos os demais contratos de direito privado, não se ajustando, assim, aos moldes do direito romano.

Dentre as principais características do contrato de trabalho (DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943), pode-se destacar que esse contrato é:

- **Bilateral ou sinalagmático:** envolve obrigações para ambas as partes: o empregado está obrigado a prestar serviços, o empregador pagar salário.
- **Consensual (Artigo 443, 'CAPUT', CLT):** não há forma especial para o contrato de trabalho, podendo ser celebrada de forma tácita ou expressa, conforme o Artigo 443, "caput" CLT: "O contrato individual de trabalho poderá ser acordado 3 tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado." O contrato tácito ocorre quando as partes, embora não tenham mencionado uma à outra de forma clara a situação de empregado e empregador, há presença dos quatro requisitos da relação empregatícia. Importante ressaltar que há contratos de trabalho que exigem formalidade especial, ou seja, o contrato deve ser escrito, como por exemplo, o aprendiz, temporário, profissional de futebol, dentre outros.

- **Trato sucessivo:** continuidade no tempo, ou seja, não se esgota em um único ato, como contrato de compra e venda. Na relação de trabalho há um débito permanente, uma parte em prestar serviços e outra em pagar salário.
- **Oneroso:** há necessidade de contraprestação em virtude do serviço prestado.
- **Comutativo:** as partes conseguem verificar, no momento da contratação, as vantagens e os sacrifícios que terão de enfrentar durante a vigência do contrato de trabalho. “Assim, exclui-se a possibilidade de contrato de trabalho aleatório, sujeitando a percepção do salário, por exemplo, à obtenção de lucro pela empresa, pois esta última é quem deve suportar os riscos da sua atividade econômica” (JÚNIOR, 2010, p.194).
- **Personalíssimo ou ‘intuito personae’:** essa característica é voltada apenas para o empregado, que foi contratado em razão de suas virtudes pessoais (eficiência, confiança, moral etc.). A prestação de serviços é personalíssima, ou seja, o empregado não poderá enviar seu irmão para prestar serviços em seu lugar e quando o empregado morrer, o posto de trabalho não se transmite por herança.

Importante ressaltar que o contrato de trabalho não é personalíssimo para a figura do empregador, pois a mudança na estrutura jurídica da empresa não afeta os Contratos de trabalho em vigor (Artigos 10 e 448 CLT).

Seguindo na própria CLT, mais exatamente em seu Artigo 443 e parágrafos, temos elencadas essas informações do contrato de trabalho:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por meio escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º. Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

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

3.2. Poder de Direção do Empregador

Com relação à direção do empregador, é de suma importância que saibamos a definição de empregador. O Artigo 2º da CLT considera a empresa como empregador, de forma individual ou coletiva, porém, há divergências doutrinárias com relação à disposição da CLT em dizer que empregador é empresa, pois alguns doutrinadores acreditam que a empresa é o conjunto de bens, ou seja, é objeto. NASCIMENTO (1999, p. 187) nos conceitua de forma clara o empregador: *"(...) empregador é todo ente, dotado ou não de personalidade jurídica, como também o será tanto a pessoa física como a pessoa jurídica"*.

O poder de direção do empregador se vale, principalmente da subordinação do empregado, pois é através da subordinação que o empregador determina como, onde e quando será exercida a atividade laboral pelo empregado, além de controlar e fiscalizar a atividade exercida apurar a dar a devida e proporcional punição a algum tipo de irregularidade ou falta cometida pelo empregado, tudo isso, com a finalidade de manter a ordem e a disciplina na empresa.

Esse poder diretivo, não pode ser exercido de má-fé e nem de forma desproporcional, pois, mesmo tendo amparo legal, o empregador tem como obrigação o respeito aos preceitos legais que protegem o trabalhador, evitando assim, abuso de direito.

O poder de direção do empregador tem três teorias que o fundamentam quais sejam: teoria da propriedade privada, teoria institucional e a teoria contratual. A teoria da propriedade privada dispõe que o poder de direção do empregador se da

em razão deste ser proprietário da empresa, ou seja, ele manda porque é o dono. A teoria institucional fala que a existência do poder de direção vem do caráter político e social da empresa. Já a teoria contratual, que é a mais aceita nos dias de hoje, preconiza que o poder diretivo do empregador vem através do contrato de trabalho, pois é ele o responsável em organizar e disciplinar o trabalho prestado.

3.2.1. Poder de Organização

O poder de direção do empregador se dá, primeiramente, com o poder de organização das atividades exercidas na empresa. As organizações dos trabalhos e do capital da empresa são de suma importância para a produção de bens e prestação de serviços. É de se levar em consideração as palavras de NASCIMENTO (1999, p. 198), no que concerne ao poder de organização: “Decorre do poder de organização a faculdade de o empregado definir os fins econômicos visados pelo empreendimento. Assim, a ele compete escolher se a atividade a ser desenvolvida será comercial, industrial, agrícola etc.”.

Apesar de amplas as atribuições do empregador, o poder de organização tem suas limitações, principalmente pelo fato de que o empregado deve ser protegido e deve ter condições justas para exercer suas atividades. A linha de raciocínio de NASCIMENTO (1999, p. 199), mostra que o poder de organização é limitado, inclusive por lei, senão vejamos: “Vem sofrendo crescentes limitações impostas pelas leis, convenções coletivas e sentenças normativas, levando-se em conta a necessidade de proteger o empregado”.

3.2.2. Poder de Controle

De acordo com as palavras de NASCIMENTO (1999, p. 20), poder de controle “significa o direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados. Justifica-se, uma vez que, sem controle, o empregador não pode ter

ciência de que, em contra partida ao salário que paga, vem recebendo os serviços dos empregados”.

Podemos também elencar como fundamento do poder de controle, a fiscalização pela marcação de cartão de ponto no início e no término do expediente. Ainda pelo raciocínio de NASCIMENTO (1999, p.200) “(...) direito do empregador de obrigar os empregados à marcação de cartão ponto ou de livro de ponto, exigência contra a qual nada se poderá objetar, fundamentando-se no poder de fiscalização”.

3.2.3 Poder Disciplinar

Como melhor definição sobre em que se fundamenta o poder disciplinar, nada mais claro do que o pensamento de MARTINS (2006, p.193), afirmando que o poder disciplinar pode ser resumido as teorias negativista, civilista, penalista e administrativista.

Teoria negativista sob as palavras de MARTINS (2006, p.193), “A teoria negativista esclarece que o empregador não pode punir o empregado, pois o direito de punir é pertencente ao Estado, que detém o direito privativo inerente ao *ius puniendi*”

O conceito da teoria civilista, de MARTINS (2006, p.193): “a teoria civilista ou contratualista estabelece que o poder disciplinar decorre do contrato de trabalho. As sanções disciplinares estariam equiparadas às sanções civis, como se fossem *clausulas penais*”.

Conceito da teoria penalista, de MARTINS (2006, p.194):

A teoria penalista informa que as penas têm o mesmo objetivo: assegurar a ordem na sociedade. A diferença seria que a pena prevista no Código Penal visa assegurar a repressão em relação a todo individuo que cometer um crime, enquanto a pena disciplinar esta adstrita apenas aos empregados e no âmbito da empresa.

Por ultimo a teoria administrativista sob as palavras de MARTINS (2006, p. 194), “A teoria administrativista entende que o poder disciplinar decorre do poder de direção, de empregador administrar a empresa de maneira que ela venha a funcionar adequadamente”.

3.3. Poder potestativo para rescisão do contrato de trabalho e limites

O poder potestativo do empregador é limitado, inclusive, por lei. O empregador deve ter consciência na hora de rescindir o contrato de trabalho, pois experimentará, principalmente nos casos de dispensa sem justa causa, como veremos no próximo capítulo, encargos inerentes aos direitos do trabalhador. Uma das limitações, por exemplo, do poder potestativo do empregador seria o Aviso Prévio.

Diante disso, temos o Aviso Prévio como forma de garantir aos sujeitos do Contrato de Trabalho, uma segurança na hora de rescindir o contrato, para tentar amenizar os danos gravosos de uma rescisão contratual.

4. A RESCISAO DO CONTRATO DE TRABALHO

O Direito do Trabalho veio se aprimorando através do tempo e da historia, passando por incontáveis mudanças ate chegar ao que é hoje. O trabalho é mais antigo do que ate mesmo as sociedades, pois era através dele, a única forma de se garantir o mínimo de subsistência. Seu ápice no tocante aos direitos veio com a Revolução Industrial, que influenciou o mundo inteiro, passando inclusive pelo nosso país.

4.1. Conceito e noções gerais da rescisão

Esse instituto do Direito do Trabalho, que para alguns doutrinadores chega a ser um ato lesivo. Nada melhor que um conjunto de leis que possam proporcionar justiça tanto para os empregados quanto para os empregadores, mesmo quando cessa o contrato de trabalho. Atualmente, a dificuldade em se encontrar um emprego é tanta, que muitos estão dispostos a qualquer preço na busca de um trabalho. Com tantos empecilhos, o empregado não tem muitas opções na hora em que é despedido e, muitas vezes, é injustiçado com um acerto de contas vergonhoso. Com o passar dos anos, os direitos rescisórios foram tomando mais forma e conteúdo para auxiliar muitos dos casos onde os empregados precisam de um mínimo de justiça na hora de receber o que lhes são devidos.

Porem o ato de rescindir um contrato pode ser lesivo também ao empregador, que por falta grave ou por algum dos requisitos dispostos no Artigo 482 da CLT.

Esse é o principal motivo do crescimento das demandas processuais de Direito do Trabalho, que cada vez mais regulam e impulsionam a Justiça Brasileira. Aquele empregado que trabalhou por certo período de forma brilhante, eficaz e completa, pode ser alvo de uma rescisão de contrato, às vezes justas ou injustamente, fazendo-se necessário pleitear seus direitos e deveres na Justiça ou aquele empregador que sofre com alguma conduta corrosiva ou desmedida por parte do empregado. É nesta altura que deve-se conhecer os direitos rescisórios trabalhistas para que nenhuma das partes tenha seu direito prejudicado.

Desta forma, analisaremos as formas de rescisão contratual adotadas no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e os principais motivos que incidem na rescisão do contrato de trabalho.

A rescisão é um ato que pode prejudicar de forma devastadora tanto na vida de um trabalhador quanto ao bom andamento da empresa. É tão importante sabermos disso e termos consciência. OLIVEIRA (1995, p.13):

O ato de rescindir contratos de trabalho, mesmo quando amparado por lei, exige da administração de uma empresa reflexões para uma tomada de decisão que não venha prejudicar as relações da empresa com seu mundo ambiente. Rescindir, como o próprio verbo diz, é um ato de violência: significa quebrar, dissolver, invalidar, anular, romper, desfazer. E, por isso, para o prosseguimento normal da vida de uma empresa, tais atos devem ser afastados e de precipitação, devem ser tomados distante do desequilíbrio emocional. Talvez o custo de uma rescisão seja ainda muito maior que aquele estipulado pela legislação. Há a considerar uma série de outros fatores que permanecem na obscuridade, mas que efetivamente ocorrem: o dispêndio de tempo para rescisão e homologação, o desperdício da mão-de-obra já treinada, a recontração e treinamento de novo empregado, o desgaste da imagem da empresa, e outros.

Levando em consideração esse pensamento, é tanto prejudicial ao empregado quanto ao empregador, que passam por serias divergências e problemas na hora de achar um novo emprego e capacitar uma nova pessoa ao trabalho.

A Sociedade brasileira com o passar dos anos começou a dar mais atenção no instituto dignidade humana no trabalho, como já visto nos capítulos anteriores. O ponto crucial desta pesquisa é buscar nos direitos rescisórios trabalhistas, uma forma de conscientizar e ajudar os trabalhadores e as empresas, fazendo com que dêem mais importância aos seus papéis perante a sociedade brasileira, movida pelo sistema capitalista, onde cada vez mais, aumenta a procura por emprego e diminui a oferta e opções.

É Triste, mais é a nossa realidade, e devemos sempre procurar uma melhor forma de garantir nossos direitos, seja como trabalhadores, seja como empregadores, para

que possamos melhor atender às necessidades do nosso país e do mundo, ainda longe, mas no caminho da justiça e igualdade de direitos para todos sem nenhuma distinção.

5. CONCLUSÃO

O estudo tem a finalidade de expor a valoração do contrato de trabalho, no que tange ao termino do vínculo empregatício, no inicio é apresentado o desenvolvimento do Direito do Trabalho e sua evolução em nosso país, influenciado principalmente pela Europa, desde o inicio do século XX até os dias de hoje, em busca da dignidade, ate mostrar os inúmeros dissabores experimentados pelo empregador e pelo empregado no mundo moderno ao rescindir o contrato de trabalho, gerando uma analise critica para as relações trabalhistas.

O Direito do Trabalho tem a finalidade de resolver os vários conflitos existentes entre empregador e empregado, buscando resolvê-los da melhor forma possível.

O presente trabalho teve como foco principal suscitar discussões sobre o Direito do Trabalho juntamente com suas características. Por ser definido como um conjunto de normas jurídicas destinadas à proteção dos empregados, que necessitam de emprego para garantir o mínimo de substancia e dos empregadores que visam o bem e a manutenção de suas empresas, é responsável por garantir a paz e o bom andamento das atividades profissionais. O Direito do Trabalho tem como sua função principal impedir as atividades abusivas dos empregadores que por muitas vezes exageram em seu poder de direção e dos empregados que venham a prejudicar o bom andamento das empresas.

Destacamos no estudo feito, o Contrato de Trabalho e suas formalidades para sua manutenção. Com a Consolidação as Leis Do Trabalho, bem como a Constituição Federal de 1988, nosso país passa a dispor das regas, normas e leis que mostram a importância que deve ser dada ao contrato de trabalho na hora de se obter um emprego.

A dedicação ao estudo do instituto da rescisão contratual a suas hipóteses, é de suma importância, pois é um instituto que nos mostra o quanto pode ser dolorosa a extinção do vinculo empregatício em nossa sociedade, visto que é através do trabalho o principal meio de subsistência.

Este trabalho busca trazer o conhecimento da caracterização do contrato de trabalho, e ainda as garantias que embora estejam amparadas em nossa lei, ainda são pouco utilizadas.

Entendemos que com o conhecimento da caracterização do contrato de trabalho podemos entender melhor como o vínculo empregatício funciona e como deve ser mantido, nas proporções previamente adotadas, evitando assim, as crescentes demandas no Judiciário.

6. REFERÊNCIAS

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT.** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.

FRANCO, Raquel Veras. **Analista Judiciária.** CGED/TST. <http://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+4.pdf>

JAHN, Ricardo. Juiz do Trabalho. **Relação de emprego.** http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9844/17.Texto_02_RelAcAao_de_emprego- requisitos_ricardo_jahn.pdf

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 22º Ed. São Paulo: Editora S.A., 2006.

NASCIMENTO, Armaury Mascaro. **Iniciação ao Direito Do Trabalho.** 25º Ed. São Paulo: Editora LRT. 1999.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão do Contrato de Trabalho.** 4º Ed. São Paulo: Editora Atlas, 1995.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho.** 18º Ed. Vol.1. São Paulo: Editora LRT. 1999.