



DISPENSA IMOTIVADA “MOTIVADA”: A (DES) NECESSIDADE DE FUNDAMENTAÇÃO NA RESILIÇÃO SEM JUSTA CAUSA À LUZ DO DIREITO CONSTITUCIONAL À INFORMAÇÃO

Gabriel Borasque de Paula¹

Resumo: Na “dispensa imotivada” ou “sem justa causa”, o empregador limita-se a comunicar a intenção de pôr fim ao contrato, obrigando-se a quitar as verbas rescisórias e indenizar o obreiro pela ruptura antecipada, sem necessidade de informar ao empregado a razão de seu desligamento. Esse trabalho visa apontar as consequências dessa conduta para os patrões e trabalhadores, bem como as repercussões sociais daí advindas. Juridicamente, busca-se analisar a viabilidade de uma releitura do instituto da dispensa imotivada, após o advento da Constituição Federal de 1988, que consagrou o direito-dever fundamental à informação, à luz da chamada eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

271

Palavras-chave: Dispensa imotivada. Direito de informação e transparência. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo objetiva proceder a uma releitura do instituto da dispensa imotivada do empregado (sem justa causa) que, atualmente, prescinde de qualquer fundamentação ou informação ao obreiro. Sob os auspícios da Constituição Federal brasileira de 1988 e os princípios, direitos e deveres ali consagrados – em especial o direito-dever de informação e transparência – não existiria a necessidade de se indicar ao trabalhador, no ato da dispensa, a razão específica de seu desligamento?

Partindo-se dessa premissa, quais as vantagens e desvantagens para o empregador dessa nova postura? E para o empregado? E mais: a

¹ MBA em Direito Empresarial pela FGV/SP, Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela FDDJ/SP, Especialista em Direito Processual Civil pela UNESP, Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

aplicação dessa mudança de paradigma no cotidiano das empresas seria viável?

Os questionamentos apontados são fruto de uma análise prática e de uma reflexão teórica.

A análise prática diz respeito ao levantamento de dados estatísticos sobre a alta taxa de rotatividade do trabalhador no mercado brasileiro, além de breve explanação dos consectários daí decorrentes, seja para o trabalhador, seja para a empresa.

Nesse aspecto, impressionam os consideráveis valores despendidos anualmente pelo Brasil com o pagamento do benefício do seguro-desemprego aos empregados dispensados sem justa causa, superiores a R\$ 34 bilhões em 2015 (sem considerar o custeio de bolsas de qualificação e os pagamentos direcionados a pescadores artesanais, empregados domésticos e trabalhadores resgatados em condições análogas à escravidão), quantia essa que poderia ser redirecionada para outras demandas públicas, tais como saúde, educação, segurança e moradia.

Ainda, pretende-se perquirir a exequibilidade dessa nova concepção cultural afeta à informação, de modo a incuti-la na realidade dos agentes envolvidos, sob risco de inocuidade da reflexão proposta. Assim, como garantir a eficácia de eventual modificação legislativa ou interpretativa? Qual seria a sanção para o ato de não informar ao obreiro a causa do rompimento, ainda que não se trate de uma *justa* causa?

De outra banda, a reflexão teórica sugerida refere-se à novel interpretação constitucional que a doutrina e a jurisprudência têm dado aos direitos fundamentais insculpidos na Carta Magna, influenciadas pela Escola Constitucional Alemã.

Em contraponto à clássica ideia de verticalização desses direitos, originariamente concebidos para regular a relação entre o Estado e o cidadão, tem-se defendido a aplicação horizontal dos institutos, por meio da qual os contratos privados também seriam permeados pelos efeitos da norma constitucional.

Nesse diapasão, a questão que se coloca diz respeito aos limites dessa incidência. Quais os possíveis critérios de aplicação da norma constitucional fundamental? Como evitar distorções e até mesmo a

anulação da autonomia da vontade (base da relação jurídica privada) pela aplicação generalizada dos preceitos? Qual a contribuição da doutrina constitucional para viabilizar uma releitura do instituto da dispensa não motivada, à luz do direito fundamental de informação?

À luz dessas indagações, dois caminhos serão percorridos. Em primeiro lugar, serão apresentados dados estatísticos compilados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), de forma a evidenciar as consequências da facilidade na ruptura antecipada do contrato de trabalho para patrão e empregado. Quer-se investigar se a extinção, a qualquer momento, e sem necessidade de informar os reais motivos ao obreiro, é benéfica ou nociva ao sistema e, neste último caso, se haveria alternativas.

Uma segunda dimensão da pesquisa será direcionada à investigação, em sede doutrinária, da possibilidade de se fazer incidir os direitos fundamentais previstos na CF/88 sobre o contrato de trabalho, bem como o modo e os limites dessa incidência.

Espera-se, na conclusão desse artigo, ofertar subsídios adicionais para a reflexão sobre as vantagens e desvantagens de se fundamentar a ruptura antecipada do contrato de trabalho (por prazo indeterminado), em consonância com o direito-dever de informação e transparência previsto no artigo 5º, XIV, da Carta da República.

2 DISPENSA IMOTIVADA OU SEM JUSTA CAUSA

2.1 Panorama Atual

O direito brasileiro admite, dentre as diversas possibilidades de extinção do contrato de trabalho, a chamada dispensa sem justa causa. Trata-se, tecnicamente, de hipótese de rescisão², consubstanciando ato potestativo do empregador, cujo exercício “visa à modificação ou

² “Modo de extinção do contrato, por vontade dos contraentes (rescisão bilateral) ou de uma delas (rescisão unilateral). Convencional, nos contratos por tempo indeterminado ou, ainda, naqueles cuja execução não tenha começado”. In: Academia Brasileira de Letras Jurídicas. Dicionário Jurídico. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995. p. 678.

extinção de certa relação jurídica, limitando-se a contraparte a sofrer as consequências do exercício do direito pelo seu titular” (MARANHÃO, 1987, p. 208).

A arbitrariedade do instituto é severamente criticada pela doutrina especializada:

De maneira geral, em ordens jurídicas mais desenvolvidas (como grande parte das integrantes do continente europeu), a resilição unilateral do contrato empregatício por ato do empregador deve ser lastreada em motivo consistente. Ainda que esse motivo não consubstancie infração cometida pelo trabalhador (a qual ensejaria a resolução contratual por justa causa operária), ele deveria ser razoável, sério e socialmente aceitável (DELGADO, 2011, p. 1.099).

Nesse sentido é a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, no seu artigo 4º, dispõe:

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 (OIT, Convenção 158).

A referida Convenção foi ratificada pelo Brasil em 1995, tendo entrado em vigor em 5 de janeiro de 1996. No entanto, foi denunciada logo em seguida, por meio do Decreto 2.100, de 20 de dezembro de 1996. O governo brasileiro optou por encerrar o compromisso anteriormente firmado mediante alegações de perda de competitividade por parte do empresariado e divergências de aplicação e interpretação da norma pelos tribunais trabalhistas pátrios.

Assim, permaneceu no ordenamento jurídico a permissão para a empresa efetuar a denúncia vazia do contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Mediante prévio aviso, o empregador limita-se a comunicar o desligamento ao empregado, pagando-lhe suas verbas rescisórias e a indenização prevista no art. 7º, I, da CF, em cotejo com o art. 10, I, do ADCT (“multa” de 40% sobre os valores depositados na conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS).

2.2 Desnecessidade de informação dos motivos para ruptura

Importante consignar que o presente estudo não pretende abordar o mérito da Convenção nº 158 da OIT, no sentido de limitar a dispensa imotivada de trabalhadores a casos específicos ou hipóteses previamente estatuídas em lei.

Almeja-se tão somente uma reflexão acerca da ausência de informações em situações dessa estirpe, que, *prima facie*, parece destoar do art. 5º, XIV, da Carta da República, que assegura a todos o acesso à informação.

Sob esse enfoque, não haveria necessidade de se informar ao empregado, especificamente, a razão de seu desligamento? Não teria o trabalhador o direito de saber por que ele (e não outro) está sendo desligado da empresa? Essa falta de transparência não poderia ensejar uma dispensa injusta, impedindo o empregado de expor eventuais justificativas que, convencendo o empregador, preservariam seu posto de trabalho? Ou, ainda, a simples comunicação do desligamento não acarretaria, em certos casos, ocultação de motivos efetivamente discriminatórios?

De outra sorte, a empresa não teria, em decorrência de seu poder de gestão, a prerrogativa de dispensar quem e quando quisesse? E, mais, a partir do momento em que se exige uma explicação para a dispensa imotivada, não seria razoável fazer o mesmo no pedido de demissão? O empregado não estaria igualmente vinculado a expor os motivos da intenção de se desligar do emprego?

Os questionamentos elencados exigem respostas à luz da filtragem constitucional mais recente, proposta pela doutrina brasileira, com supedâneo em uma nova interpretação da norma constitucional e sua incidência, de modo direto ou indireto, na relação jurídica eminentemente privada – o que se dará mais adiante. Por ora, devem ser consignadas as repercussões sociais do sistema brasileiro em sua atual configuração.

3 REPERCUSSÕES SOCIAIS

3.1 Alta taxa de rotatividade de empregados no mercado formal brasileiro

Uma das consequências mais sensíveis da facilidade para se dispensar trabalhadores é a alta taxa de rotatividade da mão de obra no Brasil. Com base no banco de dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) efetuou estudo pautado nas informações colhidas de 2002 a 2013, cujas principais conclusões merecem destaque.

Nesse contexto, as taxas de rotatividade descontadas (excluídos os desligamentos a pedido dos trabalhadores ou em razão de falecimentos e aposentadorias) oscilaram de 40,2%, em 2004, a 45%, em 2008, menor e maior valor da série apurada respectivamente. Em 2013, a taxa de rotatividade descontada foi na ordem de 43,4%

276

O estudo revela o predomínio, no Brasil, do emprego de curta duração, visto que, entre 2002 e 2013, 65% dos desligamentos ocorreram antes de se completar um ano de vigência do contrato de trabalho (dos quais 2/3 dizem respeito a motivações patronais). Cuida-se de índice assaz elevado, que permite algumas reflexões.

Em primeiro lugar, é sabido que as empresas utilizam o mecanismo da rotatividade para reduzir os custos salariais: dispensam-se empregados de maiores salários para se contratar profissionais com remuneração inferior (geralmente em início de carreira).

Ocorre que essa suposta “vantagem” engendra um vício significativo. É que a permanência no emprego por tão pouco tempo implica menor qualificação profissional que, aliada à ausência de sentimento de integração à empresa, tende a se tornar um fator fundamental para a baixa produtividade do empregado.

Ademais, enquanto a rotatividade implicar perda das conquistas negociadas pelos sindicatos de classe (uma vez que o trabalhador dispensado não fará jus aos benefícios convencionados), a empresa restará desmotivada a investir em seus colaboradores. Como consectário,

haverá trabalhadores medianos, que dificilmente atuarão em conjunto com o empregador no desenvolvimento de novas técnicas ou métodos de trabalho.

Há ponderar os casos em que o próprio trabalhador solicita o desligamento da empresa, na busca de melhores condições de trabalho ou de uma nova carreira. Contudo, no mais das vezes, a elevada taxa de rotatividade está intimamente relacionada aos profissionais de baixa qualificação (dispensados pela empresa, e não “a pedido”), que terão dificuldade na realocação no mercado de trabalho, ensejando um círculo vicioso difícil de ser rompido.

3.2 Despesas públicas: seguro-desemprego e políticas públicas de trabalho, emprego e renda

A alta taxa de rotatividade no mercado de trabalho tem reflexos externos à relação de emprego. Além dos prejuízos diretos para trabalhador e empresário (consignados no tópico anterior), a facilidade em se dispensar empregados acarreta despesas consideráveis para o Governo e, por consequência, para toda a sociedade.

O principal indicador dessas despesas é o seguro-desemprego. Criado em 1986, pelo Decreto Presidencial nº 2.283, o instituto, atualmente regido pela Lei nº 7.998/90, tem por finalidade, conforme art. 2º, I, “prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo”.

Custeado pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), o seguro-desemprego consubstancia um benefício mensal tabelado, pago ao obreiro dispensado imotivadamente, atendidos os requisitos legais de tempo mínimo no emprego, número máximo de parcelas, não estar em gozo de benefício previdenciário etc.

Em consulta ao sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), verifica-se o desembolso, em 2015, e apenas no tocante ao benefício decorrente de desemprego involuntário de trabalhador celetista, da quantia de R\$ 34.386.391.293,65 (trinta e quatro bilhões, trezentos e oitenta e seis milhões, trezentos e noventa e

um mil, duzentos e noventa e três reais e sessenta e cinco centavos), já consideradas eventuais restituições ao Erário.

Constata-se da série histórica (apurada pelo MTPS desde 1986) que os valores pagos a título de seguro-desemprego aumentaram anualmente, desde 1999, saltando de R\$ 14 bilhões em 2008, por exemplo, para quase R\$ 35 bilhões em 2015 (um incremento aproximado de R\$ 20 bilhões em apenas sete anos). Veja-se que nem sequer foram contabilizados, nessas quantias, os dispêndios relativos às demais modalidades de seguro-desemprego (bolsa-qualificação, empregado doméstico, pescador artesanal e trabalhador resgatado de condições análogas à de escravo).

Diante desse cenário alarmante, veio a lume a Lei nº 13.134/2015, que alterou a Lei nº 7.988/90 para estabelecer critérios mais rígidos para percepção do benefício, sem que tais modificações, por si, impliquem qualquer melhoria no quadro de rotatividade da mão de obra brasileira.

278

Portanto, conquanto não seja o único, o desemprego involuntário é o principal fator de desembolso dessa quantia bilionária, cujo redirecionamento para demandas públicas prementes (saúde, educação, moradia, segurança) seria salutar. Nesse sentido, a releitura do instituto da dispensa imotivada (concebido na década de 1940) é medida que se impõe, notadamente após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

4 RELEITURA DO INSTITUTO APÓS A CARTA MAGNA DE 1988

4.1 Breve retrospecto da dispensa imotivada: visão clássica

A norma basilar do direito trabalhista brasileiro é o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Editada sob os auspícios do Código Civil de 1916 e da Constituição outorgada de 1937, a CLT prevê tanto institutos pioneiros para sua época quanto preceitos mais conservadores, que, hoje, requerem

nova abordagem. Nesse segundo grupo, inclui-se a sistemática da dispensa imotivada.

As tímidas disposições dos arts. 477 e seguintes, superadas ou complementadas pelas normas constitucionais posteriores (com destaque para o art. 7º, I, CF/88) denotam ser prescindível qualquer esclarecimento no ato da dispensa do empregado.

Tanto a lei quanto a Carta da República fazem menção tão somente ao pagamento de uma indenização compensatória, atualmente atrelada ao saldo existente na conta vinculada do FGTS à época da ruptura contratual.

Dessarte, jurisprudência e doutrina pátrias afirmam, com relativa tranquilidade, que a dispensa imotivada decorre do livre exercício do poder potestativo do empregador, sendo desnecessário, pela sistemática vigente, informar ao obreiro a razão da extinção contratual:

A regra geral das últimas décadas tem sido o critério da *dispensa desmotivada* (isto é, sem motivo jurídico relevante, embora, é claro, haja uma causa para a ruptura, que reside na só-vontade do empregador): trata-se, pois, da *denúncia vazia* do contrato empregatício, através da chamada *despedida injusta* do empregado. O critério da dispensa desmotivada por ato empresarial confere, infelizmente, a essa modalidade de ruptura do contrato empregatício o estatuto jurídico de simples exercício de um poder potestativo pelo empregador – poder próximo ao absoluto, portanto –, desconsiderando todos os aspectos pessoais e sociais envolventes à dinâmica da extinção do contrato de trabalho (DELGADO, 2011, p. 1.057/1.058).

No entanto, superada a concepção individualista do direito, e tendo em conta a edição de diplomas normativos como o Código de Defesa do Consumidor, o Código Civil de 2002 e a Constituição Federal de 1988, todos pautados em preceitos de boa-fé, sociabilidade, eticidade, transparência, lealdade e informação, parece razoável que as normas anteriores, uma vez recepcionadas, sejam interpretadas à luz dessa nova sistemática.

Porém, de modo a não ampliar excessivamente os limites deste estudo, a nova concepção que se propõe será formulada tão somente à luz do art. 5º, XIV, da CF (que garante a todos o acesso à informação), sem

adentrar a discussão das cláusulas acessórias do contrato (de trabalho), por ser tema que foge aos módicos objetivos do presente artigo.

4.2 A Constituição Federal brasileira e a eficácia horizontal dos direitos fundamentais

Notadamente conhecida como “Constituição Cidadã”, a Carta da República de 1988 foi democraticamente discutida e promulgada, vindo a lume ao término do conturbado período militar.

A Constituição vigente consagra extenso rol de direitos, das mais variadas matizes: garantias individuais, direitos sociais, normas de proteção contra o Estado, normas de atuação do Estado, princípios orientadores, objetivos e fundamentos da República Federativa do Brasil etc.

No que diz respeito ao presente estudo, mister se faz ressaltar a grande quantidade de direitos fundamentais (de índole trabalhista, inclusive) consignados textualmente na CF (com destaque para os artigos 7º a 11), bem como a ausência de norma impeditiva de sua incidência *inter* privados.

Dessa forma, muitas das discussões travadas em outros países acerca da possibilidade de incidência de efeitos da norma constitucional nas relações entre particulares tornam-se inócuas no caso da Constituição brasileira.

Nessa toada:

Após a promulgação da Constituição alemã, em 1949, para que fosse possível fundamentar a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais era necessário superar a tese dominante naquele momento, segundo a qual somente os Poderes estatais – Legislativo, Executivo e Judiciário – estariam vinculados àqueles direitos. Essa tese segundo a qual os direitos fundamentais seriam apenas direitos de defesa dos cidadãos contra possíveis violações do Estado, como visto acima, tinha, no contexto alemão, um forte argumento complementar. A constituição alemã, em seu art. 1, III, prevê *expressamente* que os direitos fundamentais “vinculam os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário”. Ocorre que a expressa nomeação dos poderes estatais como os únicos destinatários das normas de direitos fundamentais não se repete na Constituição brasileira. Não há nada no texto constitucional

brasileiro que forneça indícios nesse sentido e que exigisse, por consequência, um recurso a uma ordem de valores para extrapolar uma limitação constitucional textual, como ocorreu no caso alemão (DA SILVA, 2011, p. 140/141).

Portanto, partindo-se da preocupação inicial deste trabalho (que visa revisitar o instituto da dispensa imotivada de empregado), é possível firmar três premissas: a) não há lei que obrigue o empregador a informar a razão do desligamento ao seu empregado; b) a sistemática da dispensa não motivada foi idealizada há mais de setenta anos; c) a Constituição da República assegura direitos ditos fundamentais (art. 5º, por exemplo)³, originalmente concebidos para regular a relação Estado *versus* cidadão.

Assim, o cerne do debate pode ser sintetizado da seguinte maneira: os direitos fundamentais têm aplicação nas relações entre particulares? Em caso afirmativo, quais os modelos de aplicação propugnados pela doutrina? E, de maior relevo para este estudo: mesmo diante da inexistência de norma expressa, e considerando a superação da sistemática da CLT pela ordem constitucional posterior a 1988, é possível afirmar que o direito fundamental à informação tem incidência no desfazimento do contrato de emprego? De que maneira?

Inicialmente, impende destacar que a doutrina brasileira, na esteira do direito comparado, parece ter assimilado a ideia de incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas (“eficácia horizontal”).

Cite-se, por todos, o magistério de Willis Santiago Guerra Filho:

É nesse contexto que se supera, igualmente, a visão clássica dos direitos e garantias fundamentais enquanto direitos e garantias *individuais*, liberdades públicas, voltados exclusivamente contra o Estado, o qual, perante tais direitos, teria o dever de tão somente abster-se da prática de atos que os ameçassem ou violassem. Atualmente, não apenas se concebem os direitos fundamentais

³ “Como manifestou o STF, corroborando a doutrina mais atualizada, os direitos e deveres individuais e coletivos não se restringem ao art. 5º da CF/88, podendo ser encontrados ao longo do texto constitucional, expressos ou decorrentes do regime e dos princípios adotados pela Constituição, ou, ainda, decorrentes dos tratados e convenções internacionais de que o Brasil seja parte”. In: LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 739.

como dotados de um aspecto prestacional, a exigir ações por parte do Estado para implementá-los, mas também, sendo o que aqui nos importa particularmente destacar, se atribui a tais direitos uma *eficácia reflexa*, ou *eficácia perante terceiros* (*Drittwirkung*), tornando-os aptos a proteger seus titulares também contra ameaças e violações por parte de seus co-cidadãos, individualmente considerados ou coletivamente organizados, de modo especial na forma de “poderes sociais” (*soziale Gewalten*), representados por grandes organizações da sociedade civil organizada e/ou do setor empresarial [...]. GUERRA FILHO, 2003, p.534)

Logo, assumindo-se a possibilidade de irradiação dos direitos fundamentais na relação entre particulares, imperioso discorrer brevemente sobre os critérios dessa incidência.

4.3 A incidência dos direitos fundamentais entre os particulares: principais critérios

A doutrina avançou significativamente no estudo do tema nos últimos anos. A possibilidade de os direitos fundamentais (originariamente concebidos contra o Estado) também permearem as relações *inter* privados é hoje aceita majoritariamente. O debate, porém, gira em torno do modo de aplicação e incidência desses direitos. Se os direitos fundamentais irradiam efeitos nas relações entre os particulares, como se dá essa irradiação?

Virgílio Afonso da Silva enumera algumas teses, com destaque para: a) negação de efeitos dos direitos fundamentais nas relações privadas (antítese); b) efeitos indiretos de Dürig; c) aplicabilidade direta de Nipperdey; d) equiparação das ações privadas às ações estatais e imputação (*State Action* e tese de Schwabe); e e) modelo em três níveis de Robert Alexy. Ao cabo, após consignar críticas às correntes citadas, o autor propõe um “modelo diferenciado” (DA SILVA, 2011).

A primeira tese é, com efeito, verdadeira antítese.

Seus defensores (que não são muitos, frise-se) sustentam a ideia clássica de que os “direitos fundamentais são, única e exclusivamente, direitos dos cidadãos contra o Estado. Assim sendo, não produzem eles efeitos nas relações dos particulares entre si” (DA SILVA, 2011, p. 71).

Pautam-se, ainda, na suposta inexistência de hierarquia entre o direito privado e a constituição (tese sustentada por Uwe Diederichsen) e na provável confusão metodológica entre situações de fato e de direito (posição defendida por Suzette Sandoz) (DA SILVA, 2011, p. 71-4).

A corrente doutrinária que atesta a incidência de efeitos indiretos (dos direitos fundamentais na relação entre particulares) é capitaneada por Günter Dürig. Parte-se da existência de um “direito geral de liberdade” que impede que os direitos fundamentais tenham efeitos absolutos nas relações privadas. Desse modo, enquanto na relação indivíduo/Estado tais direitos se aplicam diretamente, na relação indivíduo/indivíduo haverá uma relativização em favor da autonomia privada e da responsabilidade individual. Em suma, “para conciliar direitos fundamentais e direito privado sem que haja um domínio de um pelo outro, a solução proposta é a influência dos direitos fundamentais nas relações privadas por intermédio do material normativo do próprio direito privado” (DA SILVA, 2011, p. 75-6). Daí a noção de efeitos indiretos.

A aplicabilidade direta, por sua vez, é a ideia defendida por Hans. C. Nipperdey. Sua tese propugna que os direitos fundamentais têm efeitos absolutos⁴, seja na relação do particular com o Estado, seja na relação entre os próprios particulares. Não seria necessário recorrer, portanto, a “artimanhas interpretativas” ou à mediação legislativa. Deve-se ressaltar, entretanto, que o próprio Nipperdey afirma que nem todo direito fundamental deve ser aplicado na relação entre particulares. O que sua doutrina assevera é que, se o direito fundamental for aplicável naquela relação específica, então a aplicação será direta. Mas não ignora o fato de que há direitos fundamentais que são direcionados tão somente à relação cidadão/Estado (DA SILVA, 2011, p. 87-91).

Os dois modelos mais aceitos na discussão sobre os efeitos horizontais dos direitos fundamentais são aqueles propostos por Dürig e Nipperdey (efeitos indiretos e aplicabilidade direta respectivamente). Porém, há duas teses similares que aparentemente negam a eficácia horizontal dos direitos fundamentais, mas acabam, na verdade,

⁴ Para Nipperdey, os efeitos dos direitos fundamentais é que são absolutos, e não os direitos em si, conforme ressalva de Virgílio Afonso da Silva.

defendendo um resultado prático equivalente às duas teorias anteriores (ainda que por via oblíqua).

Cuida-se da “*state action*” norte-americana e da “teoria da imputação”, formulada pelo alemão Jürgen Schwabe.

A primeira busca equiparar uma ação privada a uma ação estatal, de modo a justificar a incidência dos direitos fundamentais. A segunda, em vez de equiparar o particular ao Estado, libera-o dessa vinculação e imputa seus atos diretamente a este. Não se modifica (artificialmente) a natureza do ato, mas a responsabilidade, que passa a ser estatal (pela não edição de norma proibitiva de conduta violadora dos direitos fundamentais, por exemplo) (DA SILVA, 2011, p. 98-105).

Robert Alexy, por sua vez, propõe um modelo em três níveis. O autor adverte, porém, que o modelo proposto representa “uma teoria dos direitos fundamentais da Constituição alemã” (ALEXY, 1994 apud DA SILVA, 2011, p. 144), de modo que a simples importação para outras ordens jurídicas requer cuidados (DA SILVA, 2011, p. 144).

Os três níveis consubstanciam justamente as ideias centrais das demais teorias: a) o nível do dever estatal, b) o nível dos direitos em face do Estado e o c) o nível das relações jurídicas entre os particulares. Alexy propõe uma releitura das teses: em vez de excludentes, elas seriam complementares entre si, aplicadas consoante as circunstâncias concretas. Na opinião do autor, não existe uma teoria correta, mas simplesmente a mais adequada naquele caso específico.

No mesmo sentido é o “modelo diferenciado” de Virgílio Afonso da Silva. O autor sintetiza os “elementos essenciais” de sua teoria. Apesar de não ser o intuito deste trabalho analisar profundamente os modelos propostos, é relevante destacar os principais elementos desse “modelo diferenciado”.

O primeiro deles é a noção de direitos fundamentais como princípios, na esteira da teoria de Robert Alexy, para quem “princípios são normas que exigem que algo seja realizado na maior medida possível diante das possibilidades fáticas e jurídicas existentes”, distinguindo-se das regras “de forma clara, pois estas, se válidas, devem ser realizadas sempre por completo” (ALEXY, 1994 apud DA SILVA, 2011, p. 32)

A vantagem dessa premissa é que na relação entre particulares (em que ambos os polos são titulares de direitos fundamentais, diferentemente do Estado), em eventual colisão desses direitos, ter-se-á uma solução ótima, de modo que um dos direitos irá preponderar sobre o outro. Não haverá, por conseguinte, “anulação” de nenhum direito fundamental, mas mera atenuação ou mitigação.

Do mesmo modo, a adoção do critério de otimização também preserva a autonomia do direito privado (que poderá ser atenuada, mas jamais aniquilada no caso concreto).

Por fim, grande parte dos modelos (inclusive o “modelo diferenciado”) aduz a importância do sopesamento entre a autonomia da vontade e os direitos fundamentais eventualmente restringidos ou, ainda, o maior ou menor grau de respeito à autonomia da vontade (que não é propriamente um sopesamento) em face de determinados critérios: assimetria entre as partes envolvidas, autonomia real e aparente da parte, regra da proporcionalidade etc. (DA SILVA, 2011, p. 156-64).

Em síntese, existe uma quantidade expressiva de critérios e modelos aptos a justificar a aplicação dos direitos fundamentais na relação entre particulares. Não se pretende, aqui, criticá-los, mas tão somente ponderar se o direito fundamental à informação (art. 5º, XIV, CF) deve incidir na ruptura do contrato de trabalho por prazo indeterminado e, em caso afirmativo, com base em qual(is) desses critérios.

4.4 O direito fundamental à informação na ruptura contratual

O artigo 5º da Constituição brasileira prevê, no seu inciso XIV, que “é assegurado a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional”.

Uma primeira leitura, dentro da visão clássica dos direitos fundamentais, poderia levar a crer que o direito à informação tratado na Carta Magna é somente aquele pertinente à transparência que se exige dos órgãos públicos. A referida assertiva é parcialmente verdadeira.

A dimensão da garantia constitucional de informação em face do Estado pode sim ser fundamentada no inciso XIV. Porém, o mesmo

artigo prevê, mais adiante (inciso XXXIII), norma expressa nesse sentido⁵. Tanto é verdade que a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 (“Lei de acesso à informação”), veio regular a disposição constitucional em comento.

Dessarte, uma primeira conclusão é possível: se o inciso XXXIII assegura o direito à informação do particular em face dos poderes constituídos, por consequência, o inciso XIV só pode ser interpretado como norma garantidora do direito de informação no bojo da própria sociedade civil, isto é, entre os cidadãos.

Nessa linha é a decisão do Supremo Tribunal Federal na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 130, em que se declarou a inconstitucionalidade (não recepção, na verdade) da Lei nº 5.250/67 (“Lei de Imprensa”), citando-se, *en passant*, o art. 5º, XIV, CF.

Aprofundando a questão no âmbito do contrato de trabalho, há ter em mente a inexistência de norma que obrigue à informação no ato da dispensa imotivada.

Assim, poder-se-ia afirmar, sem muita reflexão, que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (art. 5º, II, CF).

Entretanto, as técnicas de interpretação constitucional não parecem autorizar uma hermenêutica tão simplista, devendo-se pensar na Constituição como um todo harmônico e sistêmico (HESSE, 1992, p. 50-4). Por essa razão, e tendo em conta o desenvolvimento histórico do ordenamento jurídico pátrio (brevemente relatada no item 4.1), é razoável pensar, hodiernamente, no direito-dever de informação na ruptura do contrato de trabalho.

Para isso, algumas peculiaridades da relação de emprego devem ser ponderadas.

A uma, a assimetria entre as partes, uma vez que, na quase totalidade dos casos, o empregador ostenta poder econômico superior ao

⁵ “Todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.”

empregado, que se subordina às ordens do patrão em troca do salário (a fim de garantir sua sobrevivência).

A duas, o princípio da continuidade da relação de emprego⁶, por meio do qual o sistema privilegia o contrato por prazo indeterminado, rechaçando ao máximo a ruptura brusca e imotivada do pacto (tanto que a própria CLT prevê mecanismos para dificultar a rescisão, tais como o aviso prévio proporcional e a indenização compensatória).

Ademais, a doutrina especializada assevera:

A relação de trabalho não é um negócio circunstancial, nem uma fugaz transação mercantil, mas contém vínculos sociológicos pessoais e permanentes. Ainda que originada de um fato econômico, não pode resumir-se exclusivamente em direitos e deveres patrimoniais; coexistem vínculos de ordem moral e espiritual que, em uma moderna concepção do trabalho, não devemos desconhecer. (BOTIJA, 1993, p. 272)

Portanto, em face dos modelos de eficácia horizontal de direitos fundamentais previamente indicados, ao menos três conclusões são possíveis.

A primeira, com suporte na tese de efeitos indiretos, parte da premissa de que as normas trabalhistas que consagram a continuidade da relação de emprego (obrigatoriedade do aviso-prévio, indenização compensatória em caso de rescisão, regras de sucessão empresarial etc.) já denotam, em certa medida, a intenção política do legislador de dificultar a extinção prematura do contrato.

Por essa razão, com suporte no material normativo infraconstitucional, o direito fundamental de informação teria incidência – ainda que por via reflexa – na ruptura contratual, sendo necessário informar ao empregado dispensado a razão dessa conduta.

Um segundo caminho possível (considerando-se ausência de norma específica que exija a fundamentação da dispensa e assumindo-se que as regras previstas na CLT não consubstanciam a “mediação legislativa”

⁶ “A importância desse princípio revela-se não apenas ao conferir segurança ao empregado durante a vigência de seu contrato de trabalho, mas também na sua integração à empresa, favorecendo a qualidade do serviço prestado”. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 104.

exigida por Dürig), seria a possibilidade de “aplicabilidade direta” do direito fundamental de informação (como princípio constitucional) na relação entre patrão e empregado, nos termos da tese de Nipperdey e em conformidade com as características próprias da relação de emprego. Aliás, uma construção teórica sistemática para essa aplicação poderia se sustentar na cidadania e na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV, da CF), que abarcam, inclusive, o direito de ser informado.

Cumprir observar, ainda, uma terceira forma de justificar o direito-dever de informação. Isso por que a tensão verificada na (des) necessidade de informar a causa de desligamento do empregado não representa necessariamente – como é comum na problemática dos direitos fundamentais entre particulares – um conflito entre a autonomia da vontade e um direito fundamental (à informação, no caso).

Parece mais acertado falar em conflito de direitos fundamentais: de um lado, o direito de propriedade do empregador (corolário da livre iniciativa), que assume o risco da atividade e pode, *a priori*, contratar e dispensar empregados a seu bel-prazer, desde que pague os consectários legais e, de outro lado, o direito à informação do trabalhador (afeto à sua dignidade).

Nessa hipótese, e atento às circunstâncias do caso concreto⁷, o intérprete poderá socorrer-se dos critérios expostos alhures, notadamente a regra da proporcionalidade, aplicável em decorrência da natureza jurídica ostentada pelos direitos fundamentais (que têm *status* de princípios, na concepção de Robert Alexy), objetivando a otimização dos preceitos.

A referida aplicação (da regra da proporcionalidade) pode até ser possível, mas sua imprescindibilidade é questionável. Em verdade, o conflito que surge da necessidade (ou não) de fundamentar o ato de dispensa não configura um efetivo *hard case*.

⁷ Nem sempre o trabalhador será hipossuficiente. Nesse sentido: “Também para nós o contrato de emprego é do tipo adesão, vez que as partes não discutem o seu conteúdo. O empregador já possui determinada ‘vaga de trabalho’ com condições predeterminadas, cabendo ao empregado aceitá-las ou não. Com exceção de duas categorias profissionais específicas, domésticos e altos empregados, nas demais não se constata qualquer negociação por parte do empregado em relação às bases previamente colocadas pelo empregador”. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998. p. 82.

Respeitados eventuais entendimentos em sentido contrário, parece plenamente possível conciliar o ato potestativo do empregador (princípio da livre iniciativa) com o dever de informar (princípio da informação).

Desse modo, não há (pelo menos em uma análise perfunctória) nenhum prejuízo ou gravame à empresa pelo simples fato de ter de informar ao obreiro a causa da rescisão, salvo a provável vinculação do ato: se a empresa informar baixa produtividade e o trabalhador comprovar desempenho superior ao dos colegas, poderia haver espaço para questionamento do ato de dispensa, *v.g.*

De fato, apesar das dúvidas que naturalmente surgiriam da mudança de paradigma proposta, não se pode olvidar que a assunção do direito fundamental de informação na ruptura antecipada do pacto laboral acarretaria benefícios ambivalentes, isto é, para os dois polos da relação.

5 O DEVER DE INFORMAR NA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

5.1 Implicações para o empregado

Caminhando para as reflexões finais deste artigo, cumpre apontar as possíveis repercussões, para o empregado, decorrentes da necessidade de informar a causa da ruptura contratual.

A primeira questão diz respeito à bilateralidade da obrigação de informar. É sabido que o contrato de trabalho por prazo indeterminado pretende-se o mais longo possível, notadamente para o obreiro que sobrevive em decorrência de seu trabalho. Porém, é possível que o contrato seja extinto por iniciativa de qualquer uma das partes: tanto empregador pode dispensar quanto empregado pode pedir demissão.

Assim sendo, se a empresa tem o dever de informar a causa da ruptura, o empregado também deve “justificar” seu pedido de demissão?

Ainda que caiba uma reflexão mais aprofundada, a doutrina trabalhista parece ser refratária à ideia:

É evidente que o critério motivado dirige-se, essencialmente, às rupturas contratuais resultantes de *ato de vontade do empregador* (em contratos sem prazo prefixado, repita-se). Não se aplica, em princípio, às rupturas contratuais resultantes de ato de vontade *do próprio empregado*. Neste caso (ruptura por ato do obreiro), o próprio trabalhador, por exercício de vontade sua, é que está comprometendo a incidência e eficácia do princípio da continuidade da relação de emprego (princípio construído em seu favor), tornando-se insensato e ilógico que o princípio se aplique contra o resultado útil que pretende atingir. Além disso, o envolvimento do obreiro no contrato empregatício é necessariamente *peçoal* (a pessoalidade, como se sabe, é elemento fático-jurídico atávico à figura do empregado), razão por que seria agressão à liberdade individual mínima manter, contra a vontade da pessoa física envolvida, uma relação personalíssima de prestação de trabalho indefinida no tempo. Já o envolvimento do empregador no contrato empregatício é, tendencialmente, *impessoal* (a impessoalidade é característica marcante da figura do empregador, em cuja composição fático-jurídica não comparece, como se sabe, a infungibilidade de seu ser). Essa impessoalidade do empregador faz com que a manutenção de uma relação de emprego contra sua vontade não resulte em necessária agressão à liberdade individual da pessoa física do empregador (inclusive porque este não é sequer, na maioria das vezes, uma pessoa natural, mas pessoa jurídica, podendo ser até mesmo ente juridicamente despersonalizado). (DELGADO, 2011. p. 1.057)

Ademais, em sede argumentativa, não se pode esquecer que a própria Carta Magna assegura o direito fundamental ao exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, XIII). Por isso, aplicando-se a ponderação entre os dois princípios (liberdade de profissão *versus* direito-dever de informar o pedido de demissão), e a se considerar toda teia protetiva do direito do trabalho em favor do obreiro, parece que a informação da causa do pedido de demissão pode até ser desejável (em face dos deveres anexos do contrato – boa-fé e transparência), mas não pode ser juridicamente exigida.

Em termos pragmáticos, porém, a conduta de informar o real motivo de desligamento pode ajustar eventual descontentamento do empregado com a empresa (remuneração, plano de carreira, função exercida etc.), viabilizando a manutenção do posto de trabalho. Essa, contudo, não é uma discussão propriamente jurídica (apesar de relevante).

Deve-se destacar, ao cabo, a principal vantagem de se informar ao obreiro a causa da ruptura contratual: baixa produtividade, insuficiência de desempenho, problemas de relacionamento com chefes ou colegas, enfim, qualquer que seja a justificativa, desde que seja real e efetiva, possibilitará o aprimoramento pessoal do empregado.

Logo, mesmo que não tenha logrado êxito naquele emprego, certamente não repetirá a mesma falha no próximo que vier a ocupar. Nessa toada, inclusive, a inteligência do parágrafo único do art. 431 da CLT, ainda que diga respeito ao contrato especial do aprendiz.

A simples denúncia vazia, tal como aplicada hodiernamente, obsta o potencial desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, em descompasso com os objetivos fundamentais da República insculpidos no art. 3º, I, II e III, do Texto Maior.

5.2 Reflexos para o empregador

Com relação às implicações para o empregador, há destacar, primeiramente, que o dever de informar a causa da ruptura não é necessariamente um ônus. A conduta transparente pode, inclusive, beneficiar a empresa em situações processuais delicadas.

Um exemplo possível é retratado na Súmula nº 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Editada em setembro de 2012, o enunciado prevê:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. (Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012).

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Grosso modo, o entendimento do tribunal trabalhista inverte o ônus da prova no caso de dispensa alegadamente discriminatória.

É cediço que cabe à parte provar o que alega, conforme regras

vigentes de distribuição da prova⁸. Contudo, no caso da súmula em comento, se o empregado ajuíza reclamação trabalhista alegando dispensa discriminatória, o ônus de provar outra causa (que não a discriminação) será da empresa.

Em outras palavras, o empregador deverá provar que a dispensa não foi discriminatória. E esse é o problema: a prova de natureza negativa é extremamente difícil (e, em alguns casos, até mesmo impossível) de ser realizada⁹.

Nesse diapasão, o dever de informar ao obreiro a causa da dispensa serviria para isentar a empresa da pecha de discriminadora no processo, “devolvendo” o ônus probatório ao reclamante (empregado dispensado).

Portanto, em termos práticos, o ideal seria a adoção de um formulário padrão (que não o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) que apontasse a razão específica da dispensa, colhendo-se a assinatura do trabalhador por ocasião do desligamento.

O referido documento seria arquivado na empresa (resguardando a privacidade do empregado) e poderia ser utilizado para contrariar eventual alegação de dispensa discriminatória em processo judicial.

Porém, para que atinja sua finalidade, a postura aqui sugerida exige lealdade e comprometimento de ambas as partes.

O empregador deve consignar a efetiva causa da dispensa, justificando-a com dados técnicos possíveis (ex: balanço contábil para demonstrar a necessidade de redução de despesas; planilhas de

⁸ Nesse sentido: Art. 818 da CLT - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Art. 373 da CPC - O ônus da prova incumbe: I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito; II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

⁹ Tanto a doutrina como a jurisprudência superaram a complexa construção do direito antigo acerca da prova dos fatos negativos, razão pela qual a afirmação dogmática de que o fato negativo nunca se prova é inexata, pois há hipóteses em que uma alegação negativa traz, inerente, uma afirmativa que pode ser provada. Desse modo, sempre que for possível provar uma afirmativa ou um fato contrário àquele deduzido pala outra parte, tem-se como superada a alegação de “prova negativa” ou “impossível”. (STJ. Resp. 422.778. Min. Nancy Andrighi. DJU 27.8.07). In: NEGRÃO, Theotonio. **Código de processo civil e legislação processual em vigor**. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 494.

produtividade para comprovar insuficiência de desempenho etc.) e o empregado deve assinar o documento, desde que retrate a real causa da ruptura.

Por fim, imperioso notar que o simples fato de informar o motivo da dispensa, nos termos aqui defendidos, não significa obstáculo ao poder diretivo da empresa. O empregador continuará livre para dispensar. Todavia, em muitos casos (e aqui reside a proposta deste trabalho), a necessidade de “justificar” a dispensa, aliada ao diálogo e à transparência, viabilizará uma fase de tratativas que hoje é praticamente inexistente no cotidiano das empresas.

Apesar de não haver dados empíricos sobre o tema, é razoável supor que muitos empregos serão mantidos caso se adote uma nova roupagem para a dispensa imotivada, motivando-a.

5.3 Aspectos gerais

As reflexões consignadas, de índole prática, extrapolam os limites deste estudo – eminentemente teórico. Ademais, as condutas sugeridas só teriam aplicabilidade se houvesse sanção por eventual descumprimento, que somente a lei poderia prever.

De toda sorte, parece válida a proposta de incidência do direito à informação na ruptura do contrato de trabalho por prazo indeterminado, seja para criar uma nova cultura entre patrões e empregados (com espeque na socialização do direito e nos princípios democrático e cooperativo), seja para fomentar uma mediação legislativa nesse sentido.

O manuseio do direito fundamental à informação no interior da relação de trabalho pode trazer benefícios tanto para empregado e empregador (consoante tópicos anteriores), quanto para a comunidade em geral.

A uma, porque suscitará uma convivência mais harmoniosa, transparente e solidária, dentro do que a ordem jurídica atual parece exigir.

A duas, porquanto “dificultar” (ainda que ligeiramente) a dispensa imotivada redundará em menor taxa de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, reduzindo-se as quantias bilionárias despendidas

pelo Governo (à custa do contribuinte) a título de seguro-desemprego e programas de qualificação de mão de obra, uma vez que o empregador certamente investirá no empregado integrado e dedicado à empresa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, a reflexão proposta neste estudo guarda relação com a sistemática constitucional vigente. Ainda que o contrato de trabalho ostente natureza jurídica eminentemente privada, os preceitos constitucionais (notadamente os direitos fundamentais) hão de permeá-lo nas fases de contratação, execução e extinção da relação jurídica.

O modo de incidência desses direitos, contudo, vai depender do caso concreto. O que releva apontar é que a doutrina, nacional e estrangeira, indica diversas teses hábeis a justificar tal incidência, cabendo ao intérprete o correto manejo dessas ferramentas.

Não se pretende adotar um discurso maniqueísta: antes de boa ou ruim, a influência dos direitos fundamentais nas relações entre particulares é uma realidade e seu *modus operandi* deve ser objeto de aprofundamento por parte dos estudiosos.

No caso particular da resilição do contrato de emprego por prazo indeterminado, a doutrina trabalhista defende, majoritariamente, com base na hermenêutica do Direito do Trabalho, uma releitura do instituto. E a eficácia horizontal dos direitos fundamentais parece ser uma alternativa possível.

Sob o aspecto prático, as altas taxas de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro justificam reflexões e consequentes modificações – legislativas e culturais.

A mudança de paradigma, ainda que no âmbito ontológico (nova postura dos contratantes), é salutar para empregados, empregadores e sociedade civil. E o arcabouço jurídico pátrio (âmbito deontológico) prevê meios de sustentar – quiçá exigir – essa releitura do instituto.

REFERÊNCIAS

ACADEMIA BRASILEIRA DE LETRAS JURÍDICAS. **Dicionário Jurídico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

BOTIJA, Pérez. *Apud* PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner Giglio. São Paulo: LTr, 1993.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Seguro-Desemprego do Trabalhador Formal de 1986 a 2016**. Dados abertos. Disponível em: <<http://www.mtps.gov.br/dados-abertos/dados-do-trabalho/estatistica-seguro-desemprego/seguro-desemprego-trabalhador-formal>>. Acesso em: 16 jun.16.

DA SILVA, Virgílio Afonso. Direitos Fundamentais e relações entre particulares. **Revista Direito GV**. vol. 1, nº1. p. 173-180, maio, 2005.

_____. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. São Paulo: Malheiros, 2011.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Os números da rotatividade no Brasil: um olhar sobre os dados da Rais 2002 - 2013**. Nota à imprensa nº 2 de 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2014/numerosRotatividadeBrasil.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. Direito das Obrigações e Direitos Fundamentais: Sobre a projeção do Princípio da Proporcionalidade no Direito Privado. **Revista Latinoamericana de Estudos Constitucionais**. nº 1 (jan./jun. 2003). Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

HESSE, Konrad. **Escritos de derecho constitucional**. 2. ed. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1992.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.

NEGRÃO, Theotonio. **Código de processo civil e legislação processual em vigor**. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 158**. Disponível em: < <http://www.oit.org.br/content/termino-da-relacao-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>>. Acesso em: 21 maio 2012.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** Tradução de Wagner Giglio. São Paulo: LTr, 1993.