

# A INTERRUPTÃO DOS EFEITOS DO CONTRATO DE EMPREGO PELO DEFERIMENTO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA NOS PEDIDOS DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO

## THE INTERRUPTION OF THE EFFECTS OF THE EMPLOYMENT CONTRACT BY ACCEPTANCE OF ANTICIPATION OF TUTELAGE IN INDIRECT REQUESTS FOR TERMINATION OF CONTRACT

**Henrique Macedo Hinz\***

**Resumo:** O presente artigo pretende analisar a possibilidade de obtenção de antecipação de tutela, com a declaração da interrupção dos efeitos do contrato de emprego, nos pedidos de rescisão indireta do contrato de emprego. Para tanto, faz uma breve apresentação da realidade fática vivida no dia a dia forense em relação a esses pedidos, passando pela realidade do contrato de emprego e das características e requisitos para a concessão da antecipação dos efeitos da tutela, interrompendo-se os efeitos do contrato.

**Abstract:** This article intends to analyze the faculty to obtain the advance relief, with the declaration of employment contract effects interruption, when the employer asks the indirect rescission of his employment contract. For this purpose, first it is done a brief analysis of the facts related to the day to day in labor courts, also verifying the employment contract reality and the characteristics and requisites to obtain the advance relief, with the declaration of the employment contract effects interruption.

**Palavras chave:** Processo do trabalho. Rescisão indireta. Contrato de trabalho. Antecipação de tutela.

**Keywords:** Labor procedure law. Employment contract indirect rescission. Advance relief.

---

\*Juiz do Trabalho Titular da VT de Andradina, do TRT 15ª Região. Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Doutor em Desenvolvimento Econômico pela Unicamp. Professor universitário em cursos de graduação e pós graduação. Autor de livros e artigos jurídicos. Membro da Law And Society Association e da American Bar Association (acadêmico). Membro do Conselho Editorial da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

## 1 INTRODUÇÃO

No presente artigo se pretende analisar o cabimento da antecipação de tutela nas reclamações trabalhistas em que se postule, dentre outros, a rescisão indireta do contrato de emprego, com o requerimento de interrupção dos efeitos do contrato de modo que o trabalhador possa, até o trânsito em julgado de sua pretensão, receber salários e demais benefícios de seu empregador, sem que seja obrigado a trabalhar para o mesmo.

É comum, no dia a dia forense, os empregados “declararem a rescisão indireta do contrato” (*sic*) na petição inicial, ou notificarem extrajudicialmente o empregador, expondo essa pretensão, e nos dois casos deixam eles, simplesmente, de prestar suas atividades, levando à caracterização do abandono de emprego, dado que apenas sentença judicial pode extinguir o contrato por justa causa do empregador.

A interrupção dos efeitos do contrato de emprego antes da declaração da justa causa patronal é hipótese muito pouco utilizada no processo do trabalho, provavelmente porque não se considera a possibilidade de o empregado receber salários e demais benefícios sem que trabalhe, mas é aceito que o empregador sonegue direitos do trabalhador para só depois, se for o caso, pagar o que é devido em face de ação trabalhista contra ele proposta. Propõe-se aqui uma mudança de perspectiva, com os fundamentos fáticos e jurídicos que o embasam.

Para tanto, será analisado, inicialmente, a formação do contrato de emprego e seus efeitos para os sujeitos contratuais, o empregado e o empregador. Feito isso, proceder-se-á a uma breve análise das possíveis violações, por esses mesmos sujeitos, de suas obrigações contratuais, e suas consequências para, então, adentrando-se nos aspectos processuais do estudo, tecer comentários acerca da tutela jurisdicional e da possibilidade de se obter a antecipação de seus efeitos. Feito isso, procede-se às considerações específicas acerca das questões a serem consideradas quando da postulação dessa natureza pelo Reclamante.

## 2 A FORMA (EQUIVOCADA) COMO SE VEM PROCEDENDO NA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE EMPREGO

Aqueles que atuam na Justiça do Trabalho devem estar acostumados a ver os reclamantes postularem, dentre outros, a rescisão indireta do contrato de emprego sob o argumento de que o empregador vem violando suas obrigações de modo que inviabilizam a manutenção do pacto. Para tanto, ou dizem no próprio corpo da petição inicial que dão por rescindido o contrato por justa causa patronal, ou, antecipadamente, notificaram o empregador dessa tese, entendendo que tal medida é suficiente para caracterizar a justa causa patronal. Mais grave é o fato

de que, a partir desse momento, deixam de trabalhar, levando a que o empregador, em não raras ocasiões, seja vitorioso em sua pretensão de ver declarado judicialmente o **abandono de emprego** pelo empregado.

Não cabe aqui tecer juízos valorativos acerca das formas como se deve proceder para a caracterização da justa causa dentro do modelo jurídico trabalhista pátrio, mas se verifica nesse aspecto uma reprodução de assimetria de poderes entre os sujeitos contratuais, com prevalência para o empregador: a alegação do empregador de justa causa do empregado gera efeitos imediatos; o empregado, para ver declarada a justa causa patronal precisa se utilizar do Judiciário.

Na verdade tal distinção ocorre pelo fato de que, no segundo caso, só pode ato jurisdicional poderá o empregado levantar os valores depositados em sua conta vinculada (FGTS) e receber o Seguro Desemprego. Dessa forma, seja na petição inicial, seja por carta registrada ou por notificação extrajudicial, tem-se por equivocada a atitude do empregado de, notificando simplesmente o empregador, deixar imediatamente de prestar serviços para a empresa, dado que essa conduta faz tipificar, antes da eventual caracterização de violação patronal, a violação do contrato pelo trabalhador.

### 3 A FORMAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO E SEUS EFEITOS

Os arts. 442 e 443 da CLT, aliado ao que dispõe o art. 9º da mesma Consolidação, são claros no sentido de que o contrato de emprego surge da ocorrência simultânea dos cinco elementos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, na relação entre quem trabalha e quem contrata esse trabalho, a saber: trabalho prestado por pessoa física, com subordinação, onerosidade, não eventualidade e pessoalidade. Presentes todos esses elementos, quem presta o serviço será o empregado e, conseqüentemente, quem o contrata é o empregador. E essa caracterização da relação empregatícia independe da manifestação expressa de vontade dos sujeitos, podendo mesmo se dar contra a vontade deles.

Formada a relação de emprego, e dada sua natureza **contratual**, gera ela efeitos em relação aos sujeitos, ou seja, cria direitos e obrigações, para os contratantes, dada a natureza sinalagmática do contrato de emprego. A principal obrigação do empregado é prestar serviços para seu empregador, ao passo que a principal obrigação deste é pagar o salário ao empregado; o principal direito do empregado é receber o salário do empregador, e o principal direito deste é receber o trabalho do empregado. São essas as principais obrigações e direitos de empregado e empregador, mas não as únicas: o empregado deve também lealdade, boa fé, sigilo, assiduidade ao empregador, e este, além dessas obrigações, deve ao empregado o pagamento dos demais direitos legal ou costumeiramente estipulados. De qualquer forma, os pilares sobre os quais se assenta a relação de emprego são o trabalho do empregado e o salário do empregador.

Mas na vigência do contrato de emprego existe a possibilidade de ocorrerem hipóteses que levem ao que a doutrina chama de interrupção e suspensão dos efeitos do contrato de emprego, sendo que no primeiro caso o empregado se vê desobrigado de trabalhar, mas fica mantida a obrigação do empregador de pagar salários, e no segundo (suspensão) tanto empregado quanto o empregador são dispensados de, respectivamente, trabalhar e pagar salário.

As figuras da interrupção e suspensão dos efeitos do contrato de emprego vêm reguladas nos artigos 471 a 476 da CLT, embora outras disposições legais, convencionais, contratuais ou mesmo decorrentes dos usos e costumes possam, também, prever hipóteses aplicáveis. O art. 473 da CLT prevê algumas hipóteses de interrupção, ao passo que os artigos 472, 474, 475, 476 tratam de hipóteses de suspensão. O art. 471 estabelece a inalterabilidade do contrato na vigência de suspensão ou interrupção de seus efeitos, sendo pacífico na doutrina e na jurisprudência que esse mesmo dispositivo veda a extinção do contrato de emprego pelo empregador em ambas as situações<sup>1</sup>. Mas ao lado dessas disposições, podem acordos e convenções coletivos de trabalho, o contrato de emprego, e mesmo os usos e costumes vigentes entre empregado e empregador estipularem outras hipóteses de interrupções e suspensões dos efeitos do contrato de emprego. Férias, descanso semanal remunerado são hipóteses de interrupção dos efeitos do contrato de emprego pois não há trabalho mas o empregado tem direito a receber o salário equivalente; intervalo interjornada e intervalo entrejornadas são hipóteses de suspensão dos efeitos.

É sempre importante lembrar que o que se suspende e se interrompe são alguns dos efeitos do contrato de emprego, e não o contrato em si: esse permanece em plena vigência, de modo que os efeitos não alcançados por essas causas continuam vigentes. Por isso, se os efeitos do contrato de emprego estão interrompidos, por exemplo, em face das férias do empregado, e esse for flagrado furtando bens da empresa, poderá o empregador extinguir o contrato de emprego por justa causa do empregado, a despeito de os efeitos do contrato de emprego estarem interrompidos. O mesmo se dará se o empregado souber que, interrompido ou suspenso os efeitos do contrato, o empregador está maculando sua imagem perante terceiros, causando danos ao seu patrimônio ou violando direitos que lhe são devidos.

---

<sup>1</sup>Alguns autores afirmam que o art. 471 veda a ocorrência de extinção do contrato de emprego por iniciativa de qualquer dos sujeitos, mas se esquecem que o trabalho é uma garantia consagrada na CF (art. 5º, XIII). Assim, a limitação ao poder potestativo para extinção do contrato de emprego se aplica apenas ao empregador, dado que o empregado poderá sempre extinguir o contrato de emprego.

#### 4 VIOLAÇÕES ÀS OBRIGAÇÕES CONTRATUAIS PELOS SUJEITOS DO PACTO LABORAL

Em razão da natureza contratual da relação que une os sujeitos do contrato de emprego, tem-se que a boa fé, a fidúcia e a responsabilidade que ambos devem ter em relação um ao outro são princípios aplicáveis a essa relação pois que basilares dos contratos em geral, e não apenas do contrato de emprego. E a realidade demonstra que violações a esses e outros princípios e obrigações podem ocorrer de parte de um ou de outro.

Pode-se dizer que o modelo jurídico trabalhista é injusto com o empregado: pode ele ser punido pelo empregador com advertências ou suspensões em face de faltas, à juízo deste, cometidas, mas a recíproca não ocorre. Dito de outra forma, o empregador pode, na vigência do contrato de emprego, punir esse trabalhador por atos faltosos que entenda ter ele cometido, mas o empregado não tem como punir o empregador.

É fato que nem um, nem outro, deva cometer violações contratuais, mas os mecanismos punitivos, por lei atribuídos a cada um deles, não é equânime.

As violações ao contrato de emprego são as mais variadas possíveis, indo de pequenas infrações até atos de extrema gravidade. E, face o anteriormente exposto, será a discricionariedade do empregador que aquilatará a conduta do seu empregado, e a punirá como achar adequado; ao empregado não cabe punir o empregador por violações cometidas, só lhe restando buscar a atividade jurisdicional a tanto; mas aí as violações já se concretizaram.

A CLT tipifica em seu art. 482 as condutas dos empregados que, ocorridas, levam à extinção do contrato de emprego por justa causa desse trabalhador; o art. 483 da CLT tipifica as condutas do empregador que levam à extinção do contrato por sua causa e o art. 484 da mesma Consolidação prevê a figura da **culpa recíproca**, situação em que empregado e empregador, simultânea e reciprocamente, cometem atos que, isoladamente, levariam à extinção do contrato de emprego por falta grave do respectivo agente.

É claro que, quando se diz que a ocorrência das hipóteses previstas nos citados dispositivos legais leva à extinção do contrato de emprego, quer-se dizer que tal conduta enseja e justifica tal medida pela parte que se sente violada, mas é necessária a manifestação de vontade nesse sentido, que inclusive deve observar o requisito da **imediatez**, sob pena de caracterização do perdão tácito. O requisito da **proporcionalidade** entre a conduta do agente e a punição pretendida ou aplicada é outro requisito para a validade da justa causa para extinção do contrato de emprego.

## 5 AS DIFERENTES CONSEQUÊNCIAS DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO PARA O EMPREGADO E O EMPREGADOR

As consequências da extinção do contrato de emprego diferem em relação ao empregado e o empregador. Para o empregado, encontrar quem necessite suas atividades e pague por elas é uma constante, dado que, em regra, não dispõe ele de outra fonte de recursos que o oriundo de seu trabalho; o empregador, por seu lado, pode até mesmo prescindir do trabalho de seu empregado, principalmente nos dias atuais em que as máquinas tendem a substituir mais e mais a mão de obra humana, com maior presteza e perfeição. Além disso, o empregador pode, com seus recursos econômicos, independentemente do trabalho de seus empregados, obter seu sustento, o mesmo não se dando em relação àqueles.

Mas essa característica não se restringe à formação ou desenvolvimento do contrato de emprego, dado que é justamente ao se rescindir o contrato que essa diferença se faz mais presente. Não raro as verbas rescisórias que o empregado recebe pela extinção contratual se vão antes que ele obtenha um novo emprego; o empregador normalmente repõe o trabalhador perdido rapidamente.

Soma-se a esse perverso cenário o fato de que a gama de fundamentos para o empregador, unilateralmente, dar por rescindido o contrato de emprego é bastante ampla, desde um simples capricho até a alegação de justa causa do empregado; a esse só cabe o pedido de demissão, ou seja, extinção do contrato de emprego por iniciativa própria sem justa causa do empregador. A justa causa do empregador, pelo que já se inicialmente, depende de declaração judicial, o mesmo se dando com a causa recíproca.

A gravidade de tudo isso repousa no fato de que os valores a serem recebidos pelo empregado a título de verbas rescisórias varia conforme a modalidade de extinção contratual:

- a) Pedido de demissão: tem ele direito a saldo salarial, férias vencidas e proporcionais acrescidas do terço constitucional;
- b) Iniciativa do empregador, sem alegação de justa causa: tem ele direito ao aviso prévio, saldo salarial, gratificação natalina proporcional, férias vencidas e proporcionais, ambas acrescidas do terço constitucional, além de levantar os valores depositados a título de FGTS acrescidos da multa de 40% sobre o total recolhido a esse título. Terá ainda o empregado, caso o contrato de emprego tenha vigido por mais de 6 meses, o direito a receber o Seguro Desemprego;

- c) Iniciativa do empregador, com justa causa do empregado: terá este direito ao saldo salarial e eventuais férias vencidas com seu terço constitucional;
- d) Iniciativa do empregado, mas por justa causa do empregador (rescisão indireta): aqui as verbas rescisórias devidas ao empregado são as mesmas a que teria direito caso se desse a sua dispensa, por iniciativa do empregador, sem justa causa do empregado, tendo também direito de receber Seguro Desemprego e levantar os depósitos de FGTS acrescidos de sua multa de 40%.

Vê-se, assim, que os efeitos da extinção do contrato de emprego diferem para cada um dos sujeitos do contrato de emprego, mas as verbas rescisórias devidas ao empregado, conforme haja justa causa para dar-se por rescindido o contrato de emprego são absolutamente distintas e as devidas quando por justa causa do empregador são desproporcionais.

Mas, como já adiantado no início da presente análise, o empregado não pode, como é o caso do empregador, dar por encerrado o contrato de emprego, sob alegação de justa causa do empregador, por iniciativa própria, obtendo daí todos os efeitos patrimoniais citados. Isso porque essa manifestação não gera o condão de se obrigar o empregador a pagar as verbas rescisórias devidas, nem habilita o empregado a levantar os valores recolhidos em sua conta vinculada acrescidos da multa constitucional ou receber o Seguro Desemprego.

E isso se dá, única e exclusivamente, por falta de amparo legal!

## 6 A TUTELA JURISDICIONAL E A ANTECIPAÇÃO DOS SEUS EFEITOS

**Interesse processual** é condição de ação ao lado da possibilidade jurídica do pedido e legitimidade, e se caracteriza pela existência de uma pretensão resistida do réu em face do autor.

Entendendo o empregado que o empregador violou gravemente os deveres legais e/ou contratuais devidos em face do vínculo de emprego que os une, e havendo por parte do empregador resistência em reconhecer tal fato, resta ao empregado a busca da tutela jurisdicional para a garantia de seus direitos, não só fazendo cessar as violações, como receber os direitos previstos em lei.

Juridicamente, seu pedido deve ser no sentido de obtenção de tutela jurisdicional de caráter **declaratório**, com a consequente declaração da prática de ato (s) faltoso (s) por parte do empregador, conforme tipificado no art. 483 da CLT e **condenatório**, com a condenação da agora Reclamada ao pagamento das verbas rescisórias daí advindas além da

entrega das guias para levantamento dos valores recolhidos em sua conta vinculada e recebimento do Seguro Desemprego.

Como já exposto anteriormente, as consequências sociais e patrimoniais da extinção do contrato de emprego por justa causa do empregado são muito sérias. Por graves que sejam, ainda o empregado recebe o saldo salarial e eventuais férias vencidas acrescidas de seu terço. Mas, se por outro lado, é o empregador quem pratica a falta grave, o que se costuma ver é o empregado deixar de trabalhar, não receber qualquer valor e ainda ter de esperar por alguns anos até que consiga executar seus direitos, na busca da rescisão indireta do contrato de emprego. Ou seja, não só a situação fática é extremamente grave como o empregado ainda tem de esperar por um bom período até que ocorra a satisfação de seus direitos.

Foi justamente pensando em situações como esta que o legislador fez inserir, por meio da Lei n. 9.494/1997 a redação do art. 273 do Código de Processo Civil que permite ao juiz antecipar os efeitos da tutela jurisdicional, desde que atendidos os requisitos ali constantes. Dependendo da gravidade da situação, poderá haver mesmo essa antecipação sem a prévia manifestação da parte contrária, o empregador.

## **7 O CABIMENTO DO PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA JURISDICIONAL COM A INTERRUÇÃO DOS EFEITOS DO CONTRATO DE EMPREGO**

Aqui se encontra o ponto nodal da questão ora analisada, e é onde se encontra a maior dificuldade do empregado em conseguir a tutela pretendida, que decorre na necessidade de comprovar, de **forma verossímil**, a sua alegação de estar sofrendo assédio por parte só empregador ou de preposto do mesmo, tornando assim inviável a manutenção do contrato de emprego.

Doutrina e jurisprudência já vem sendo uníssonas no sentido de que, para a concessão da antecipação de tutela, necessário se faz a prova prévia e robusta das alegações de quem a pretende. E a dificuldade decorre do fato de que, no processo do trabalho, a prova, principalmente a realizada pelo empregado, é a testemunhal, dado que os documentos decorrentes da relação de emprego normalmente ficam apenas na posse do empregador.

Assim, é necessário que o trabalhador junte com a inicial provas das violações perpetradas pelo empregador, como correspondências eletrônicas, filmagens, gravações de vídeo, etc. Pode, também, juntar, por exemplo, cartões de ponto e recibos de pagamento de salário que demonstrem a sistemática exigência de trabalho extra e noturno sem a devida paga. Sem essa prova, que se pode dizer pré constituída, não vemos como o juiz decidir a favor do empregado sem um alto risco de acabar induzido em erro. E, mais que isso, necessário se faz que os fatos alegados

e provados sejam, por si mesmos, graves o suficiente para a caracterização da justa causa patronal, o que afasta situações de mal estar, desconforto ou contrariedade do empregado por determinações de seu empregador.

Para essa comprovação é possível a utilização – pouco vista no processo trabalhista – de **medida cautelar de produção antecipada de prova**, regida pelos artigos 846 a 851 do Código de Processo Civil.

De posse dessas provas, deverá na petição inicial expor esses fatos requerendo não só a declaração da justa causa patronal, com consequente extinção do contrato de emprego por esse fato, como também, e de forma expressa, a antecipação dos efeitos da tutela pretendida no sentido de ser declarada a interrupção dos efeitos do contrato de emprego. Para que não haja alegação de decisão *extra* ou *ultra petita*, deverá o Reclamante postular, expressamente, a declaração de desobrigação de trabalhar, com a manutenção do direito de receber salários, gratificação natalina, férias e seu terço, recolhimentos do FGTS e eventuais direitos estabelecidos em acordos e convenções coletivos de trabalho (nesse caso é imprescindível juntar, com a inicial, as normas coletivas em que se fundam os direitos postulados, ante o que dispõe o art. 337 do Código de Processo Civil, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho ante o que dispõe o art. 769 da CLT).

Assim agindo, como a justa causa patronal só pode ser analisada após a colheita das provas possíveis, dever-se-á postular a antecipação de tutela no sentido de se declarar a **interrupção dos efeitos do contrato de emprego, em relação ao empregado/Reclamante**, de modo que o contrato permanecerá gerando efeitos em relação ao empregador e não em relação ao empregado, especialmente no principal deles, o de trabalhar.

O pedido de rescisão indireta do contrato de emprego, quando julgado improcedente, ou seja, quando não caracterizada a justa causa patronal, leva à extinção do contrato de emprego por iniciativa do empregado, o denominado pedido de demissão. Se o Reclamante não tiver a intenção de deixar de trabalhar, caso seu pedido seja julgado improcedente – o que é muito importante ser observado em se tratando de rescisão indireta do contrato de emprego em casos em que o trabalhador é detentor de garantia provisória de emprego – deverá fazer constar expressamente **pedido sucessivo** no sentido de que só tem interesse em dar por extinto o contrato de emprego se caracterizada a justa causa patronal; se não caracterizada protesta pela manutenção do vínculo de emprego.

Caberá ao juiz a análise e eventual deferimento da antecipação de tutela, inclusive de forma *inaudita altera parte*, desde que solicitado pelo Reclamante, interrompendo os efeitos do contrato de emprego sem a oportunidade de o empregador se manifestar. Para melhor esclarecê-lo do que está ocorrendo, sugere-se que o advogado do Reclamante, de posse da inicial, despache previamente com o magistrado, expondo – de forma clara e sintética – os problemas que o trabalhador vem encontrando para

trabalhar para a Reclamada. Pouco recomendável é a simples distribuição da ação, sem prévia exposição ao juiz do que está acontecendo.

Deferido o pedido e declarada a interrupção do contrato de emprego, ao empregador só caberá a impetração de mandado de segurança, quando deverá então provar seu eventual direito líquido e certo, pois que não estará caracterizado tumulto processual que leve ao cabimento de correição parcial, nem cabe recurso ordinário por inexistir decisão final. Se, por outro lado, o juiz indeferir o pedido de antecipação de tutela, nenhuma medida judicial caberá ao Reclamante, salvo renovar seu pedido quando do final da instrução processual.

## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A assimetria fática verificada entre empregador e empregado na formação e desenvolvimento do contrato de emprego se mostra mais clara no momento de extinção do contrato por justa causa: o empregador pode, de forma unilateral, declarar a justa causa do empregado, e essa sua manifestação gera os efeitos jurídicos em relação às verbas rescisórias devidas em face dessa modalidade. O mesmo não se dá em relação ao empregado, pelo que se viu até aqui, que depende, para receber as verbas rescisórias pela extinção por justa causa patronal, de pronunciamento jurisdicional. Some-se a isso a situação de que, nessa última hipótese, o empregado vem sendo violado em seus direitos e a extinção do contrato de emprego o lançará na rua da incerteza, até que venha a obter nova colocação.

Essa realidade deve ser levada em consideração pelo juiz quando da apreciação de pedidos de antecipação de tutela em rescisão indireta do contrato de emprego. Mas deverá, também, o magistrado, não descuidar da necessidade de encontrar provas robustas da justa causa patronal para o deferimento do pedido, pois que vem aumentando de forma significativa os pedidos de rescisão indireta do contrato de emprego e de indenização por danos morais por motivos que, ao final, demonstram muito mais uma mera insatisfação do empregado pelas exigências devidas de trabalho, com as quais não concorda, esquecendo-se o trabalhador, não poucas vezes, que ele tem direitos, mas esses só são exigíveis caso ele cumpra, também, com suas obrigações, face a natureza sinalagmática do contrato de emprego.

Ao magistrados trabalhistas cabe a análise equilibrada e sensata dos fatos e pedidos que lhe são submetidos, evitando-se o tão propalado, e porque não dizer perigoso **ativismo judicial**, sem ideias prévias ou preconceitos, quer em relação ao empregado, quer em relação ao empregador, pois que dos juízes se espera imparcialidade, nos termos do art. 125, I do Código de Processo Civil.

## 9 REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 26 jul. 2013.

BRASIL. **Constituição Federal** (1988). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 26 jul. 2013.

## 10 BIBLIOGRAFIA

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.