

O DEVIDO PROCESSO LEGAL NA DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA: UM CONVITE A UMA NOVA HERMENÊUTICA

SILVIA ISABELLE RIBEIRO TEIXEIRA

Juíza Auxiliar da 3ª Vara do Trabalho de Salvador/BA; mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia e professora convidada no curso de pós-graduação lato sensu desta instituição; especialista em Direito Processual Civil e do Trabalho pela Universidade Potiguar; Integrante do Conselho Consultivo da Escola Judicial e coordenadora acadêmica da Escola Associativa da AMATRA5; Diretora cultural da AMATRA5, biênio

MARIA DA GRAÇA ANTUNES VARELA

Juíza titular da 28ª Vara de Salvador/BA; mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia e doutoranda pela mesma Instituição; membro do Conselho da Escola Associativa da AMATRA5.

1. INTRODUÇÃO

O princípio-garantia do devido processo legal alçou nacionalmente o status constitucional com a Carta Política de 1988, que albergou a cláusula anglo-saxã, assegurando que “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal”. Tal cláusula, fundamental no nosso ordenamento jurídico, serve como supedâneo para outros princípios, tais como o contraditório e a ampla defesa que, de tão lógicos, dispensariam qualquer menção expressa.

Ao tomar assento constitucional, os direitos apontados saíram do estreito campo do direito penal, passando a integrar o rol dos Direitos Fundamentais. O estudo que ora se apresenta partiu de algumas indagações: sendo Direito Fundamental, significa dizer que tem repercussão em qualquer ramo do Direito, inclusive nas relações travadas com entes privados? Abrange apenas as relações travadas com o Estado ou qualquer uma em que seja parte pessoa que traduza um centro de poder? O empregador é um

centro de poder? Em sendo, qual a repercussão dessa conclusão no que se refere ao direito fundamental ao devido processo legal? Pode-se exigir a realização de inquérito para apuração da falta grave antes da despedida do empregado? Qual o papel do Judiciário em relação ao Texto Constitucional?

Passa-se, portanto, à análise das questões postas a fim de justificar a conclusão alcançada.

2. A CLÁUSULA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL COMO DIREITO LABORAL INESPECÍFICO

Até ao advento das primeiras leis trabalhistas, forjadas na necessidade de se assegurar um limite, ainda que formal, à exploração a que eram submetidos os trabalhadores nas fábricas, as relações firmadas entre tomadores e prestadores de serviços tiveram como pano de fundo as normas civis, baseadas na plena igualdade das partes, paradigma que somente foi modificado com a ultrapassagem do Estado Liberal para o Estado Social.

Nesse passo, o constitucionalismo, que até então espelhava um Estado contraposto à sociedade, passou, a partir da Constituição mexicana de 1917, de Weimar, de 1919, e, por que não dizer, com a Constituição brasileira de 1934, a prever direitos laborais específicos, inaugurando, assim, um modo intervencionista de o Estado se apresentar.

Os direitos laborais específicos mereceram, na Constituição Federal de 1988, lugar de honra, tanto é assim que são eles cobertos pelo manto protetivo das cláusulas pétreas, não podendo haver modificação no Texto constitucional de forma retrocessiva, conforme se depreende expressamente do artigo 7º caput do Texto Constitucional.

O ambiente da relação de emprego, com evidente poder social concentrado unicamente nas mãos do empregador, é um campo propício ao exercício de determinados Direitos Fundamentais que, embora não postos no capítulo destinado na Constituição aos direitos trabalhistas, funcionam como se laborais fossem, diante da penetração direta que possuem na relação privada: o vínculo de emprego.

Isso ocorre porque, quando o empregado se vincula à contratação empregatícia, malgrado a subordinação tida como própria ao liame, não se despe de seus direitos de personalidade¹. Ao revés, tais direitos devem não só ser respeitados pelo empregador, mas também por este estimulado, a fim que o meio ambiente de trabalho não se torne um círculo de adoecimento ou, até mesmo, uma célula à margem dos Direitos Fundamentais.

É dizer, todos os Direitos Fundamentais classicamente conhecidos como direitos de primeira geração, ou direitos de cidadania permeiam o contrato de emprego, amalgamando-se aos direitos laborais e constitucionais específicos, para que todos os direitos da pessoa humana também sejam observados ao cidadão-trabalhador. São os chamados direitos laborais inespecíficos.

À mesma conclusão chegou o Tribunal Constitucional espanhol, como se observa na sentença n. 88/1985:

la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre otros el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones [art. 20.1 a)], y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación, que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de Empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de «feudalismo industrial» repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza (art. 1.1).

No dia 10/04/2000 a mesma Corte julgou o Recurso de Amparo n. 4.015/96, apresentado por Don Santiago Idazábal Gómez (representante do Comitê de Empresa) frente à Sentença da Sala Social do Tribunal Superior de Justiça da Galícia. Este Tribunal modificou a decisão anterior, que havia declarado contrário à Constituição e, conseqüentemente, ofensivo aos Direitos Fundamentais, a instalação de microfones nas roletas francesas de um cassino, por considerar que este já possuía sistema fechado de segurança que captava som e imagem no ambiente de trabalho dos obreiros, sendo a atitude extremada ato que contrariava o princípio da proporcionalidade e invadia a esfera de intimidade pessoal, prevista no art. 18 da Constituição da Espanha.

Na Sentença n. 98/2000, disse o Tribunal Constituição espanhol que:

a la vista de la doctrina sentada por este Tribunal, no puede admitirse que la resolución judicial objeto del presente recurso de amparo haya ponderado adecuadamente si en el presente caso se cumplieron los requisitos derivados del principio de proporcionalidad. De entrada, resulta inaceptable, como ya se dijo, la premisa de la que parte la Sentencia impugnada em el sentido de que los trabajadores no pueden ejercer su derecho a la

1 Como já afirmou José João Abrantes (Contrato de trabalho e direitos fundamentais. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, p. 61): “a conclusão de um contrato de trabalho não implica, de modo algum, a privação de direitos que a Constituição reconhece ao trabalhador como cidadão. Na empresa, o trabalhador mantém, em princípio, todos os direitos de que são titulares todas as outras pessoas”.

intimidad en la empresa, con excepción de determinados lugares (vestuarios, servicios y análogos). Esta tesis resulta refutada por la citada doctrina del Tribunal Constitucional, que sostiene que la celebración del contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, por más que el ejercicio de tales derechos en el seno de la organización productiva pueda admitir ciertas modulaciones o restricciones, siempre que esas modulaciones estén fundadas en razones de necesidad estricta debidamente justificadas por el empresario, y sin que haya razón suficiente para excluir a priori que puedan producirse eventuales lesiones del derecho a la intimidad de los trabajadores en los lugares donde se realiza la actividad laboral propiamente dicha².

Atribui-se a José João Abrantes a expressão “cidadania na empresa”, explicando o referido autor que há determinados Direitos Fundamentais que não são especificamente laborais, mas devem ser exercidos por todos os trabalhadores, enquanto cidadãos, na empresa³. Ou seja, são direitos atribuídos “genericamente aos cidadãos, exercidos no quadro de uma relação jurídica de trabalho por cidadãos, que, ao mesmo tempo, são trabalhadores e que, por isso, se tornam verdadeiros direitos de matriz juslaborista, em razão dos sujeitos e da natureza da relação jurídica em que são feitos valer”⁴.

Tais direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores são os previstos para todos os cidadãos⁵, sendo àqueles assegurados, dentre outros, como já asseverou Rúa de Almeida, “o direito à personalidade, o direito à informação, o direito à presunção de inocência, o direito à ampla defesa e o direito ao contraditório”⁶ e, poderia ser acrescentado, o direito à privacidade, intimidade e à liberdade religiosa.

Nesse mesmo sentido doutrinam Palomeque López e De la Rosa:

los derechos inespecíficos son: otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laboral sobrevenido. Se produce una ‘impugnación laboral’ de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo⁷.

Ana María Colmenares Bastidas aponta as diversidades existentes entre os direitos laborais específicos e os inespecíficos, asseverando que enquanto aqueles “están consolidados en los ordenamientos jurídicos laborales en forma clara y expresa”, estes dependem “de la interpretación humana, doctrina internacional, jurisprudencia internacional y todo lo relacionado con las interpretaciones e orden público” e estão “dirigidos a todas las personas por igual sin distinción alguna”⁸.

2 Disponível em: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/docs/BOE/BOE-T-2000-9223.pdf>. Acesso em 07/03/2013.

3 Op. cit., p. 60.

4 Op. cit., p. 60.

5 Eis a doutrina de Raúl Eduardo Mucha García: “son derechos constitucionales de carácter y titularidad general que tienen como ámbito de aplicación las relaciones laborales y que son reconocidos al trabajador por su condición de persona y ciudadano”. (Los derechos inespecíficos y conflictos entre los derechos fundamentales de los empleadores y trabajadores. Disponível em: <http://www.derechoycambiosocial.com/revista020/derechos%20inespecificos%20laborales.htm>. Acesso em 17/07/2013).

6 Os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores. In: Direitos laborais inespecíficos. Os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho, ALMEIDA, Renato Rúa de (coord.); SUPIONI JUNIOR, Claudimir; SOBRAL, Jeana Silva (orgs.) São Paulo: LTr, 2012, p. 09-13.

7 PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos e DE LA ROSA, Manuel Álvarez. Derecho del Trabajo. 9. ed., Madrid: Centro de Estudios Ramón Acero S.A. p. 147-148.

8 Los derechos laborales inespecíficos. Una realidad justa. Disponível em: http://www.e-pol.com.ar/newsmatic/index.php?pub_id=99&sid=612&aid=72610&eid=87&NombreSeccion=Art%EDculos%20Acad%E9micos&Accion=VerArticulo. Acesso em 17/07/2013.

A Constituição Federal de 1988 assegurou o direito ao devido processo legal no artigo 5º, inciso LIV, e tal direito, de cidadania que é, invade o contrato de emprego, limitando a livre iniciativa, igualmente protegida pela Constituição (art. 170).

Vale dizer, a livre iniciativa não se constitui em direito constitucional absoluto, encontrando limites no dever de informação e motivação, bem assim na própria cláusula do devido processo legal, que, na verdade, já contém aquele.

A cláusula do devido processo legal é aberta, "instituto de teor inexato, vago, indefinido"⁹, contendo em si algumas garantias, como, por exemplo, o dever de informação e motivação das decisões¹⁰, com o único fim de inibição do arbítrio¹¹.

Nas palavras da Ministra Carmen Lúcia, o devido processo legal é princípio basilar de qualquer Estado Democrático de Direito e entre nós está previsto no artigo 5º, LIV da CRFB/88, sendo um conjunto de elementos jurídicos garantidores de direitos fundamentais, como: "a) direito de ser ouvido; b) direito ao oferecimento e produção de provas; c) direito a uma decisão fundamentada"¹².

É evidente que dita cláusula foi idealizada para coibir abusos estatais, mas o conceito evoluiu com o pensamento de que determinadas entidades possuem poderes privados próprios ou equivalentes ao Estado e, como tal, sofrem limitações para que não haja arbítrio nas suas decisões, sobretudo nas decisões que aplicam sanções.

Ou seja, aliados aos direitos laborais específicos, previstos no capítulo II da Constituição Federal de 1988, estão os direitos de cidadania, dentre os quais se destacam o direito de informação e motivação das decisões¹³, corolários do devido processo legal.

O Ordenamento Jurídico brasileiro, bem como a jurisprudência, vêm consagrando que tais direitos específicos aos cidadãos, mas, ainda inespecíficos¹⁴ aos trabalhadores, permeiam as relações particulares, sobretudo quando tais desvelam um poder privado.

3. DEVIDO PROCESSO LEGAL E DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

Não cabe adentrar aqui a discussão travada entre institucionalistas ou contratualistas, no sentido de ser a despedida sem justa causa uma penalidade ou a consequência do não cumprimento ou ofensa grave às cláusulas contratuais. Qualquer uma das posições que se adote não afasta o quanto aqui

9 BRAGA, Paula Sarno. Op. cit., p. 180.

10 Cf. PARIZ, Ângelo Aurélio Gonçalves. O princípio do devido processo legal. Direito fundamental do cidadão. Coimbra: Almedina, 2009, p. 130-138.

11 Sobre a evolução da referida cláusula, veja-se a obra de: PEREIRA, Ruitemberg Nunes. O princípio do devido processo legal substantivo. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

12 ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. Devido processo legal. Revista de Informação Legislativa, ano 34, n. 136, 1997, p. 15.

13 Paula Sarno Braga (op. cit., p. 181, 183, 193), analisando o alcance da cláusula do devido processo legal, assegura que desta decorre a necessidade de "decisões motivadas" ou "decisões fundamentadas".

14 Eis a doutrina de Vecchi: "os direitos fundamentais inespecíficos são aqueles direitos não destinados de forma especial aos trabalhadores nas relações de trabalho ou de emprego, mas, sim, os direitos fundamentais que são destinados a qualquer pessoa humana, a qualquer cidadão. Como exemplos, podem ser citados os direitos à intimidade e vida privada, direito de expressão, liberdade religiosa, devido processo legal e direito à honra" (VECCHI, Ipojucan Demétrius. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego. Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011, p. 111-135).

se define, no sentido de só poder haver o rompimento justificado se precedido de processo em que sejam observados os princípios do contraditório e da ampla defesa, a serem assegurados em todos os processos estatais, seja legislativo, seja administrativo, seja judicial, e, como em seguida justificado, nos processos particulares.

Paula Sarno Braga informa decisões no âmbito privado, aludindo à necessidade de serem observados esses princípios em situações como a aplicação de punição a licitantes, o jubramento de aluno em estabelecimento de ensino público superior, o perdimento de bens por força de ilícito fiscal, anulação ou revogação de ato ou contrato administrativo.¹⁵ Estabelece o inciso LV do art. 5º da Constituição Federal que “aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes”.

Não há dúvida, portanto, que nos processos com tramitação judicial e na esfera administrativa devem ser assegurados o contraditório e a ampla defesa. O acusado em geral é qualquer pessoa que, sendo titular de determinada situação jurídica, vem a ser acusada e, por vezes, alvo de sanção, ou seja, de efeito jurídico não pretendido, não desejado. Essa situação jurídica pode ser tanto no âmbito do direito público como no âmbito das relações privadas, pois o legislador constituinte não estabeleceu qualquer distinção.

Assim sendo, independentemente de qualquer previsão normativa, nas relações privadas em que haja possibilidade de acusação e sanção deve estar assegurado a quem é acusado o direito de se defender e de se manifestar em termos e condições que viabilizem a influência no resultado. Considerando que a finalidade última do princípio do devido processo legal é a contenção de poder estatal, e que existem outros centros de poder, justifica-se que também em relação a eles há que haver mecanismos de impedimento da arbitrariedade, própria de quem exerce o poder sem estar submetido a qualquer forma de controle.

João Bosco Maciel Júnior, citando Ada Pellegrini Grinover, confirma a obrigatoriedade do contraditório em processos particulares onde há exercício de poder e, conseqüentemente, possibilidade de abuso:

mas se é certo que o exercício do poder não se limita ao Estado (Judiciário ou Administração), na medida em que também outras moléculas da sociedade têm aquela capacidade de editar decisões que repercutem na esfera jurídica de outras pessoas, então é rigorosamente certo que a garantia do contraditório há que ser exercida e observada igualmente fora dos limites estatais, sempre que se tratar de ato que, de direito ou mesmo de fato, se imponha a certas pessoas, com aptidão a interferir em sua esfera jurídica ou patrimonial.¹⁶

Tal como ocorre nos processos públicos, é o contraditório, incluindo a ampla defesa que impedem e reprimem o abuso do direito em situações em que há exercício de poder. O estudo das relações sociais permite que se identifique centros de poder não estatais, designados como grupos de pressão. Conforme aponta Wilson Steinmetz nas relações entre particulares também se verifica amplamente a capacidade de alguns sujeitos condicionarem, restringirem ou eliminarem liberdades de outros sujeitos, referindo-se a megagrupos industriais, comerciais, financeiros, midiáticos, associações, sindicatos e o crime organizado.¹⁷

15 BRAGA, Paula Sarno. Aplicação do devido processo legal nas relações privadas. Salvador: Podivm, 2008. p.197 e ss.

16 MACIEL JUNIOR, João Bosco. Aplicabilidade do princípio do contraditório nas relações particulares. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 41

17 STEINMETZ, Wilson. A vinculação dos particulares a direitos fundamentais. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 88.

Hoje o poder não é apenas fenômeno político, sendo também social e econômico. João Bosco Maciel Júnior¹⁸ aponta que todos os grupos, sociais, econômicos (família, escolas, universidades, conjuntos religiosos, culturais ou recreativos, empresas, sindicatos, condomínios, associações etc) e até mesmo políticos, que têm entre si ideais ou interesses comuns, constituem formações sociais com expressão de poder.¹⁹ Independentemente da natureza do poder – econômico, social, religioso, estatutário, contratual – desde que haja seu exercício, cabe a observação do contraditório e da ampla defesa sempre que houver contraposição de interesses e possibilidade de sanção.

Por seu turno, Juan María Bilbao Ubillos chama a atenção para o fato de que hoje, como antes, a realidade desmente a existência de uma paridade jurídica em boa parte dos vínculos estabelecidos entre sujeitos privados. O direito privado conhece também o fenômeno da autoridade, do poder, como capacidade de determinar ou condicionar juridicamente ou de fato as decisões de outros, de influenciar de forma eficaz no comportamento de outros, de impor a própria vontade.

O poder não está concentrado apenas no aparato estatal e sim disperso, disseminado na sociedade.²⁰ Assim sendo, onde houver exercício de poder e possibilidade de imposição de sanção, cumpre aplicar-se diretamente a norma de direito fundamental que assegura o devido processo legal, especificamente o contraditório e a ampla defesa.

De forma expressa, o art. 57²¹ do Código Civil já determina a observância do princípio aqui estudado, assegurando-o em relação ao associado que se pretende excluir da organização. Antes mesmo da previsão desse procedimento, introduzida pela lei n.º 11.127/2005, tanto a doutrina²² quanto a jurisprudência²³ já entendiam que a cláusula do devido processo legal deveria ser observada para a

18 Op. cit. p. 42.

19 MACIEL JUNIOR, João Bosco. Op. cit., p. 10.

20 UBILLOS, Juan Maria Bilbao. En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales? IN: SARLET, Ingo Wolfgang (org). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 301 (tradução livre)

21 Art. 57. A exclusão do associado só é admissível havendo justa causa, assim reconhecida em procedimento que assegure direito de defesa e de recurso, nos termos previstos no estatuto.

22 Referindo-se ao art. 57, disse Venosa: “esse dispositivo disse menos do que devia; qualquer que seja a dimensão da sociedade ou a gravidade da conduta do associado, deve ser-lhe concedido amplo direito de defesa. Nenhuma decisão de exclusão de associado, ainda que o estatuto permita e ainda que decidida em assembleia geral convocada para tal fim, pode prescindir de procedimento que permita ao indigitado sócio produzir sua defesa e suas provas. O princípio, que poderia estar enfatizado nesse artigo do Código, decorre de princípios individuais e garantias constitucionais em prol do amplo direito de defesa (art. 5º, LV da Constituição). Processo sumário ou defeituoso para exclusão de sócio não resistirá certamente ao exame pelo Poder Judiciário. Isso é verdadeiro não somente para a pena de exclusão do quadro social, que é a mais grave; mas também para as demais penalidades que podem ser impostas, como advertência, repreensão, multa ou suspensão” (VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil. Parte Geral. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2003, p. 288).

23 “É nulo o procedimento de exclusão de associado dos quadros de associação, quando não se observa o devido processo legal nem as garantias dele decorrentes, tais como o contraditório e a ampla defesa, além de serem infringidas outras normas legais e estatutárias. – Os danos morais são presumidos no caso de violação à honra, pois se trata de direito personalíssimo, razão pela qual a negligência na instauração e no desenvolvimento de procedimento de exclusão irregular enseja o direito à indenização de cunho compensatório”. (MINAS GERAIS. Tribunal de Alçada do Estado de Minas Gerais. Constitucional. Apelação Cível N.º 2.0000.00.480020-4/000(1), da 5ª Câmara Cível do Tribunal de Alçada do Estado de Minas Gerais. Relator: Desembargador Elpídio Donizetti. Belo Horizonte, 16 de março de 2005. Disponível em: <http://www.tjmg.gov.br>. Acesso em 30/01/2013.

“Ação ordinária de Reintegração em sociedade recreativa. Direito de defesa não assegurado. Nulidade do ato. Independentemente da legitimidade ou não dos motivos que ensejaram a exclusão dos autores do quadro social, percebe-se, com clareza, que estes não tiveram assegurado o direito à ampla defesa, com previsão tanto na Constituição Federal, como no estatuto da entidade demandada. Por outro lado, ainda que pudesse superar o obstáculo formal, a versão apresentada pela ré para a punição aplicada não é consentânea com a realidade, pois, inexistiu cedência exclusiva da área comunitária, em seu favor, por parte da prefeitura e de particular, de modo que não poderia impedir que as pessoas se organizassem fora de suas regras, para a prática de futebol”. (RIO GRANDE DO SUL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Constitucional. Apelação Cível N.º 70002714095, da 11ª Câmara

aplicação da pena capital na entidade privada.

Como assevera Mascarenhas, embora a antiga redação do art. 57 do Código Civil fosse carente no que diz respeito a previsão expressa sobre a necessidade de um procedimento para exclusão do associado, "diante da vinculação dos direitos fundamentais à esfera privada e consequentemente diante do devido processo legal [já era] necessário o atendimento a essa garantia"²⁴.

A esse respeito afirmou Fredie Didier ser o dispositivo citado de uma importância paradigmática por representar a impossibilidade de, no âmbito privado, haver "exercício do poder sem o respeito aos direitos fundamentais, processuais ou materiais", destacando o devido processo legal "que garante ao sujeito não apenas um procedimento prévio de que possa participar em contraditório, mas também a razoabilidade das decisões que afetem seus direitos".²⁵

A tendência revelada pelo Supremo Tribunal Federal é no sentido da aplicação do contraditório e a ampla defesa às relações particulares eivadas de poder social. A segunda Turma da referida Corte (RE n. 158.215-RS) já possui julgado paradigmático, cuja relatoria coube ao Ministro Marco Aurélio de Melo, decisão esta sempre apontada quando se fala em aplicação dos Direitos Fundamentais nas relações privadas, como sendo a pioneira nesse sentido. Veja-se:

DEFESA – DEVIDO PROCESSO LEGAL – INCISO LV DO ROL DAS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS – EXAME – LEGISLAÇÃO COMUM. A intangibilidade do preceito constitucional assegurador do devido processo legal direciona ao exame da legislação comum. Daí a insubsistência da óptica segundo a qual a violência à Carta Política da República, suficiente a ensejar o conhecimento de extraordinário, há de ser direta e frontal. Caso a caso, compete ao Supremo Tribunal Federal exercer crivo sobre a matéria, distinguindo os recursos protelatórios daqueles em que versada, com procedência, a transgressão a texto constitucional, muito embora torne-se necessário, até mesmo, partir-se do que previsto na legislação comum. Entendimento diverso implica relegar à inocuidade dois princípios básicos em um Estado Democrático de Direito – o da legalidade e do devido processo legal, com a garantia da ampla defesa, sempre a pressuporem a consideração de normas estritamente legais. COOPERATIVA – EXCLUSÃO DE ASSOCIADO – CARÁTER PUNITIVO – DEVIDO PROCESSO LEGAL. Na hipótese de exclusão de associado decorrente de conduta contrária aos estatutos, impõe-se a observância ao devido processo legal, viabilizado o exercício amplo da defesa. Simples desafio do associado à assembleia geral, no que toca à exclusão, não é de molde a atrair adoção de processo sumário. Observância obrigatória do próprio estatuto da cooperativa"²⁶.

Ao comentar esta decisão, Paulo Gustavo Gonet Branco afirmou que esse julgamento "marca postura do Supremo Tribunal Federal em conferir larga extensão à garantia da ampla defesa, firma precedente inserindo o direito brasileiro na corrente que admite a invocação de direitos fundamentais no domínio das relações privadas".²⁷

Cível do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Relator: Desembargador Luiz Ary Vessini de Lima. Porto Alegre, 31/10/2002. Disponível em: <http://www.tj.rs.gov.br>. Acesso em 30/01/2013.

24 MASCARENHAS, Ana Carolina Fernandes. Relações jurídicas privadas e direitos fundamentais. Uma análise do artigo 57 do Código Civil. IN: DIDIER JR, Fredie; MAZZEI, Rodrigo. Processo e direito material. Salvador: Juspodivm, 2009, p. 49

25 DIDIER JR, Fredie. O devido processo legal e a exclusão do sócio: notas ao art. 57 do Código Civil. IN:_____ et all. Constituição e processo. Salvador: Juspodivm, 2007, p. 172

26 DJ de 07/06/1996. Disponível em: www.stf.gov.br, acessado em 30/01/2013.

27 BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Associações, expulsão de sócios e direitos fundamentais. Revista Diálogo Jurídico.

No ano de 2005 o Supremo Tribunal Federal voltou a decidir pela aplicação da garantia do devido processo legal, mesmo que na relação privada firmada entre membro de entidade de classe e esta. Confira-se:

EMENTA: SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. II. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS COMO LIMITES À AUTONOMIA PRIVADA DAS ASSOCIAÇÕES. A ordem jurídico-constitucional brasileira não conferiu a qualquer associação civil a possibilidade de agir à revelia dos princípios inscritos nas leis e, em especial, dos postulados que têm por fundamento direto o próprio texto da Constituição da República, notadamente em tema de proteção às liberdades e garantias fundamentais. O espaço de autonomia privada garantido pela Constituição às associações não está imune à incidência dos princípios constitucionais que asseguram o respeito aos direitos fundamentais de seus associados. A autonomia privada, que encontra claras limitações de ordem jurídica, não pode ser exercida em detrimento ou com desrespeito aos direitos e garantias de terceiros, especialmente aqueles positivados em sede constitucional, pois a autonomia da vontade não confere aos particulares, no domínio de sua incidência e atuação, o poder de transgredir ou de ignorar as restrições postas e definidas pela própria Constituição, cuja eficácia e força normativa também se impõem, aos particulares, no âmbito de suas relações privadas, em tema de liberdades fundamentais. III. SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. ENTIDADE QUE INTEGRA ESPAÇO PÚBLICO, AINDA QUE NÃO-ESTATAL. ATIVIDADE DE CARÁTER PÚBLICO. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL. APLICAÇÃO DIRETA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS À AMPLA DEFESA E AO CONTRADITÓRIO. As associações privadas que exercem função predominante em determinado âmbito econômico e/ou social, mantendo seus associados em relações de dependência econômica e/ou social, integram o que se pode denominar de espaço público, ainda que não-estatal. A União Brasileira de Compositores - UBC, sociedade civil sem fins lucrativos, integra a estrutura do ECAD e, portanto, assume posição privilegiada para determinar a extensão do gozo e fruição dos direitos autorais de seus associados. A exclusão de sócio do quadro social da UBC, sem qualquer garantia de ampla defesa, do contraditório, ou do devido processo constitucional, onera consideravelmente o recorrido, o qual fica impossibilitado de perceber os direitos autorais relativos à execução de suas obras. A vedação das garantias constitucionais do devido processo legal acaba por restringir a própria liberdade de exercício profissional do sócio. O caráter público da atividade exercida pela sociedade e a dependência do vínculo associativo para o exercício profissional de seus sócios legitimam, no caso concreto, a aplicação direta dos direitos fundamentais concernentes ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, CF/88). IV. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Constitucional. Recurso Ordinário n. 201819, da 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal. Relatora: Ministra Ellen Gracie. Brasília, 11 de outubro de 2005²⁸.

As situações apontadas são similares à despedida por justa causa, tendo-se que o empregador, segundo ideia prevalecente tanto na doutrina quanto na jurisprudência, pode aplicar sanções ao respectivo empregado e diante do forte poder social decorrente da relação de emprego, a observância do contraditório e a ampla defesa em procedimento prévio se impõem.

Vecchi lança luzes sobre a necessidade de aplicação da cláusula do devido processo legal – tida por ele como um direito laboral inespecífico – na dispensa do empregado por motivo disciplinar, afirmando que

Salvador, n.13, 2002. Disponível em: [HTTP://www.direito-publico.com.br/PDF_13/DIALOGO-JURIDICO-13-abril-maio-2002-Paulo-Gustavo-Gonet.pdf](http://www.direito-publico.com.br/PDF_13/DIALOGO-JURIDICO-13-abril-maio-2002-Paulo-Gustavo-Gonet.pdf) acessado em 19/01/2007

28 Disponível em www.stf.jus.br. Acesso em 17/07/13.

a garantia constitucional incide diretamente na relação de emprego, impedindo que o empregado seja despedido por ato único do empregador, sem que possa apresentar defesa prévia, ou sequer apresentar seus motivos. Dessa forma:

necessário se faz uma “filtragem constitucional” das noções antes tidas e “consagradas” sobre o poder empregatício, a fim de que esse poder se exerça não como um poder arbitrário e isolado dentro do contrato de trabalho, mas que se submeta aos ditames da ordem jurídica vigente. Afirmar que os direitos fundamentais e os princípios constitucionais são limites e condicionamentos ao exercício do poder disciplinar do empregador é afirmar que o ser humano é um fim em si, não um meio, sendo dotado de dignidade, bem como que o empregado não deixa de ser cidadão ao adentrar no “chão da fábrica”²⁹.

A Constituição Federal, no art. 6º, estabelece como direito fundamental social o trabalho. Para muitos, trata-se de direito “fundamentalmente interligado à vida”, já que “constitui a forma natural de se obter as outras necessidades que dão suporte à vida, como o alimento, o agasalho, a habitação, os medicamentos, a educação e, por que não, o próprio lazer”³⁰.

No art. 7º, inciso I, estabelece também como direito fundamental social a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Por se tratar de direito fundamental, está protegido pelas mesmas garantias referentes aos demais direitos fundamentais anunciados no art. 5º, incluindo a aplicabilidade imediata.

Na sua dimensão objetiva, além de repercutir na interpretação de todo o restante conjunto normativo, é parâmetro de constitucionalidade e vincula a atuação do Estado-legislador, Estado-administrador e Estado-juiz. Vincula, ainda, os particulares. Em sua dimensão subjetiva, enseja o direito subjetivo ao trabalho, ao emprego protegido contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, à preservação do trabalho e do emprego³¹.

A valorização do trabalho a que se refere o texto constitucional no inciso IV do art. 1º implica entender-se o trabalho não como mercadoria a ser comercializada e sim como veículo da construção da dignidade da pessoa, mecanismo de ascensão social, e contributo para a melhoria das condições sociais e econômicas de quem o presta e da comunidade como um todo.

Por isso, a comunidade amadurecida investe na condição do trabalhador exatamente porque também ela é beneficiada pelo quanto ele produz, sendo certo que aquele que o faz de forma humana é certamente mais contributivo do que aquele outro, explorado e, portanto insatisfeito, estatisticamente mais propenso a doenças e aposentadoria precoce, gerando elevado custo para a sociedade.

Embora tenham surgido outras formas de trabalho desde a Revolução Industrial, levando à recente ampliação da competência da Justiça do Trabalho para as causas envolvendo qualquer relação de trabalho, o emprego é ainda o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica da sociedade de economia capitalista. O emprego é a figura que engendra a maior carga de estabilidade social, mormente quando os contratos se estabelecem sem prazo, assentes com o princípio da continuidade.

29 VECCHI, Ipojucan Demétrius. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: o caso da relação de emprego. Rev. TST, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011, p. 111-135.

30 SILVEIRA, Paulo Fernando. Devido processo legal. 3 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2001, p.581

31 Não há como negar o dever de trabalhar, mas não é ele decorrente deste direito e sim de uma interpretação sistemática, envolvendo princípios, a exemplo da dignidade e da solidariedade – ninguém pode, injustificadamente, tornar-se dependente dos demais membros da sociedade, através da previdência social.

Portanto, não só do ponto de vista da proteção individual do empregador, mas fator de segurança social, é no emprego que o trabalho corresponde a fator de inserção no sistema socioeconômico capitalista, e nessa perspectiva é que se exalta o compromisso da busca de pleno emprego.³²

Diante da proteção estabelecida constitucionalmente e pela legislação infraconstitucional ao contrato, e, especificamente, ao contrato de emprego, não há dúvida que o inciso I do art. 7º determina restrições à liberdade do empregador de romper o vínculo de forma arbitrária ou sem justa causa.³³

A segurança no emprego é a certeza de que não havendo prática de falta grave, justificativa, financeira, técnica ou econômica, o emprego é preservado, podendo o trabalhador assumir o seu status de empregado e exercê-lo de forma plena, o que implica assumir compromissos pessoais e financeiros sem risco de, imotivadamente, se tornar desempregado, sem condições de dar continuidade ao investimento de vida que fez, respaldado em situação jurídica que acreditava, com boa fé, ser segura: "a maior forma, contudo, de proteção à manutenção do emprego é a possibilidade de resistência em se admitir a resilição unilateral do empregador"³⁴.

Há que ressaltar que, sendo o contrato de emprego caracterizado por estabelecer uma relação obrigacional de duração indeterminada, o seu rompimento imotivado enseja abuso do direito, combatido pelo ordenamento jurídico, incluindo as decisões nos tribunais, que, nunca é demais lembrar, são vinculados objetivamente ao Texto Constitucional Fundamental.

Considerando o poder como "a situação ou capacidade de dirigir a conduta de outros, fazer com que ajam de determinada maneira"³⁵, não há como negar que o empregador é seu detentor "porquanto é o proprietário dos meios de produção; porquanto é a autoridade naquela instituição; porquanto pactuou num contrato; porquanto controla juridicamente o conjunto da estrutura empresarial".³⁶

Há uma situação de desigualdade exatamente em razão de ser o empregador um centro de poder, a ser contido. O sistema estabeleceu uma desigualdade das partes contratantes, porém, em favor do empregador. O empregador pode punir o empregado, além da própria rescisão, atingindo o seu direito ao trabalho, mais do que uma situação patrimonial, e pode, também, aplicar outras sanções, morais, pecuniárias, profissionais.³⁷

Os Direitos Fundamentais devem ser protegidos diante do poder, qualquer que seja, e o sistema de garantia, para ser coerente e eficaz, deve ser polivalente, deve operar em todas as direções.³⁸ Consequentemente, excluir do empregado o direito ao contraditório e à ampla defesa quando lhe é infringida a pena máxima pelo poder do empregador implica tratamento discriminatório e, portanto,

32 ZENNI, Alessandro Severino Valler e OLIVEIRA, Cláudio Rogério Teodoro de. (Re)significação dos princípios de direito do trabalho. Porto Alegre: Safe, 2009, p.103

33 Fazemos a distinção entre a despedida arbitrária, aquela sem qualquer justificativa, efeito do exercício de um direito equivocadamente considerado absoluto do empregador, e sem justa causa, ou seja, para a qual não contribuiu o empregado pelo cometimento de qualquer falta grave, mas que é respaldada em motivos técnicos (falta de adaptação do trabalhador às inovações tecnológicas introduzidas na empresa, por exemplo, ou econômicos (necessidade de redução de despesas).

34 RESENDE, Renato de Sousa. A centralidade do direito ao trabalho e a proteção jurídica ao emprego. IN: PIOVESAN, Flávia e CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. Direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2010, p. 106

35 COUTINHO, Aldacy Rachid. Poder punitivo trabalhista. São Paulo: Ltr, 1999, p. 12

36 COUTINHO, Aldacy Rachid. Poder punitivo trabalhista. São Paulo: Ltr, 1999, p. 13

37 COUTINHO, Aldacy Rachid. Poder punitivo trabalhista. São Paulo: Ltr, 1999, p. 233

38 UBILLOS, Juan Maria Bilbao. En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales? IN: SARLET, Ingo Wolfgang (org). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 303 (tradução livre).

ofensa ao princípio da igualdade.

Ora, se o texto constitucional atribui ao empregado, nessa condição, a titularidade de direitos fundamentais, incluindo a proteção ao emprego, como justificar a exclusão do acesso ao direito de defesa e de contraditório quando ameaçado o próprio emprego?

Não há resposta satisfatória para a pergunta elaborada. Ao revés, quando se opta pelo suposto direito potestativo de despedir sem motivação e sem observância do devido processo legal, está-se trilhando caminho aporético, que despreza garantia secular de todos os cidadãos, o que inclui o homem-trabalhador.

A opção despótica ao norte apontada se torna ainda mais afrontadora ao Texto Constitucional quando se percebe que até as normas civis, baseadas na plena igualdade entre as partes convenientes, elevam a garantia do devido processo legal, e o contrato de emprego, onde há forte assimetria social, não a tem em conta.

Por fim e por tudo, ofende o princípio da dignidade alguém, sem direito de defesa, poder ser acusado de falta de tal maneira grave que o leva à perda imediata de seu meio de sustento, ao desemprego e a todas as consequências que acarreta essa circunstância, e até mesmo a uma possível discriminação entre os seus colegas de profissão. Privado do salário e de todas as vantagens que teria caso fosse sua a iniciativa de ser afastado ou caso fosse afastado sem acusação de falta grave.

Até o Estado fecha as portas àquele que, sem qualquer procedimento de apuração de falta, é despedido por justa causa, negando-lhe o pagamento do seguro desemprego. Ora, a incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas é mais intensa quando a própria dignidade da pessoa humana se vê diretamente afetada³⁹, como é o caso da relação de emprego.

Desta forma, não há dúvida quanto à obrigatoriedade de ser observado o devido processo legal, independentemente de lei infraconstitucional assim determinando, uma vez que assim já previsto no art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal. O procedimento já é obrigatório, cabendo, apenas, a sua regulação. Até lá, compete aos juízes (vez que vinculados objetivamente às normas fundamentais), tal como fizeram em relação à definição de responsabilidade na hipótese de terceirização de serviços, construir a solução. Podem, e devem, os sindicatos estabelecer em seus acordos e convenções, mediante negociação, rotina que assegure o cumprimento desse direito constitucionalmente assegurado a todos, incluindo os empregados, seja qual for a sua categoria profissional. A inexistência de legislação nesse sentido, decorridos mais de vinte e quatro anos da promulgação da Constituição em que se assegura de forma expressa o direito ao contraditório e à ampla defesa de todos os que são acusados, constitui omissão inconstitucional.

Por conseguinte, compete ao Poder Judiciário suprir a inércia do legislador, sempre tendo em vista o cumprimento dos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados. A independência dos poderes não afasta esta possibilidade. Cumpre ao empregador, diante da vinculação horizontal do direito ao contraditório e da ampla defesa, ao pretender despedir por justa causa empregado seu, apresentar ação junto à Justiça do Trabalho, expondo os fatos, preservando o emprego, se assim for possível; ou suspendendo a prestação do trabalho, mas mantendo o pagamento do salário, diretamente

39 UBILLOS, Juan Maria Bilbao. En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales? IN: SARLET, Ingo Wolfgang (org). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003, p. 334 (tradução livre)

ao trabalhador ou mediante depósito à disposição do juiz.

Pode, ainda, o empregador requerer que diante do exame das provas já constituídas, seja suspensa a obrigação de pagar o salário. De qualquer sorte, somente após a decisão judicial no sentido de reconhecer a justa causa, poderá ser autorizado a despedir o empregado por justa causa.

Não se trata de inovação e sim de aplicação analógica do procedimento adotado em relação à despedida por justa causa do empregado investido em cargo diretivo do sindicato e interpretação evolutiva do próprio Texto Constitucional, a ser observada na relação privada de emprego.

Outrossim, é possível que o empregador constitua internamente uma comissão voltada para apurar os fatos

e assegurar o contraditório e a ampla defesa, utilizando como parâmetro o procedimento administrativo. Assim procedendo, e concluindo a comissão pelo cometimento de falta grave e pela responsabilidade do empregado, poderá efetivar a despedida motivada, rescindindo o contrato de trabalho.

Pode o empregado recorrer à Justiça do Trabalho com a finalidade de afastar a justa causa. O não atendimento a um dos procedimentos aqui indicados, autoriza o juiz a considerar o contrato de emprego vigente até à comprovação, ainda que liminarmente, da justa causa ou a declarar a nulidade da despedida por justa causa, reconhecendo ter sido ela imotivada.

Somente assim estar-se-á dando cumprimento ao devido processo legal constitucionalmente assegurado a todos os que são acusados, incluindo o empregado quando é atingido pela pena máxima ou consequência extrema do não cumprimento de cláusula contratual, a despedida, sem que lhe seja permitido um momento de defesa, de justificativa, de esclarecimento dos fatos.

4. CONCLUSÃO

Os direitos laborais inespecíficos são os Direitos Fundamentais, classicamente conhecidos como direitos de primeira geração ou direitos de cidadania, que permeiam o contrato de emprego, amalgamando-se aos direitos laborais e constitucionais específicos, para que todos os direitos da pessoa humana também sejam observados ao cidadão-trabalhador. Entre outros, ressaltam-se aqui o direito à personalidade, o direito à informação, o direito à presunção de inocência, o direito à ampla defesa e o direito ao contraditório.

O art. 5º, inciso LIV da Constituição Federal de 1988 assegurou o direito ao devido processo legal, direito esse que, no âmbito do contrato de emprego, limita a livre iniciativa, também constitucionalmente assegurada (art. 170).

O devido processo legal abrange o direito de ser ouvido, o direito ao oferecimento e produção de provas e o direito a uma decisão fundamentada, tendo sido idealizado com a finalidade de coibir os abusos do Estado. Todavia, o conceito evoluiu, considerando que hoje o poder não é apenas fenômeno político, sendo também social e econômico. Outros centros de poder foram sendo desenvolvidos, pelo que também eles devem sofrer limitações em seu agir, para que não haja arbítrio em suas decisões, especificamente nas que implicam aplicação de sanção.

Por conseguinte, independentemente de qualquer previsão normativa e da natureza do poder, nas relações privadas em que haja possibilidade de acusação e sanção deve estar assegurado a quem é acusado o direito de se defender e de se manifestar em termos e condições que viabilizem a influência no resultado.

O empregador é detentor de poder, já que, proprietário dos meios de produção, pactuou em contrato situação que o habilita a dirigir a conduta de outros, fazendo com que procedam de determinada maneira. Como centro de poder, a exemplo de todos os demais, precisa de ser contido para que não seja arbitrário.

O art. 7º, inciso I, estabelece como direito fundamental social a relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. Tratando-se de direito fundamental, está protegido pelas mesmas garantias que asseguram os demais direitos dessa natureza, incluindo a aplicabilidade imediata (art. 5º).

Diante da proteção ao contrato estabelecida constitucionalmente e pela legislação infraconstitucional e, especificamente, ao contrato de emprego, não há dúvida que o art. 7º, inciso I, restringe a liberdade do empregador de romper o vínculo de forma arbitrária ou sem justa causa.

Assim sendo, por força da vinculação horizontal ao dever de assegurar o devido processo legal, o empregador ao proceder à despedida por justa causa deve observar os princípios do contraditório e da ampla defesa, tal como é assegurado a todos os demais cidadãos que se encontram em situação de sujeição a poder. Entendimento contrário leva a ter-se o trabalhador como cidadão diferente, o que traduz procedimento discriminatório, afrontando-se o princípio da igualdade.

Até que o legislador cumpra a função constitucional de estabelecer o procedimento a ser adotado pelo empregador na despedida sem justa causa, assegurando o devido processo legal, em cumprimento ao quanto assegura o art. 5º, inciso LIV da Carta Magna, cabe ao Juiz suprir essa omissão, adotando as medidas indicadas no texto. A atuação do Judiciário não implica afronta ao princípio da independência dos poderes, considerando o fim imposto a todos de cumprimento da constituição e a atitude omissiva do legislador.

Podem e devem os sindicatos estabelecer em negociação coletiva, rotina que assegure o cumprimento desse direito constitucionalmente assegurado a todos.

Pode e deve o empregador constituir comissão interna, de composição mista, voltada para apurar os fatos e assegurar o contraditório e a ampla defesa, utilizando como parâmetro o procedimento administrativo.

5. REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João Abrantes. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005

ALMEIDA, Renato Rua de. **Os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores**. In: Direitos laborais inespecíficos. Os direitos gerais de cidadania na relação de trabalho, ALMEIDA, Renato Rua de (coord.); SUPIONI JUNIOR, Claudimir; SOBRAL, Jeana Silva (orgs.) São Paulo: LTr, 2012

BASTIDAS, Ana María Colmenares **Los derechos laborales inespecíficos**. Una

realidad justa. Disponível em: http://www.e-pol.com.ar/newsmatic/index.php?pub_id=99&sid=612&aid=72610&eid=87&NombreSeccion=Art%EDculos%20Acad%E9micos&Accion=VerArticulo. Acesso em 17/07/2013.

BRAGA, Paula Sarno. BRAGA, Paula Sarno. **Aplicação do devido processo legal nas relações privadas.** Salvador: Podivm, 2008

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Associações, expulsão de sócios e direitos fundamentais. **Revista Diálogo Jurídico.** Salvador, n.13, 2002. Disponível em: HTTP://www.direito-publico.com.br/PDF_13/DIALOGO-JURIDICO-13-abril-maio-2002-Paulo-Gustavo-Gonet.pdf acessado

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista.** São Paulo: Ltr, 1999

DIDIER JR, Fredie. **O devido processo legal e a exclusão do sócio:** notas ao art. 57 do Código Civil. IN:_____. et all. Constituição e processo. Salvador: Juspodivm, 2007

GARCÍA, Raúl Eduardo Mucha García. **Los derechos inespecíficos y conflictos entre los derechos fundamentales de los empleadores y trabajadores.** Disponível em: <http://www.derechoycambiosocial.com/revista020/derechos%20inespecificos%20laborales.htm>. Acesso em 17/07/2013).

MACIEL JUNIOR, João Bosco. **Aplicabilidade do princípio do contraditório nas relações particulares.** São Paulo: Saraiva, 2009

MASCARENHAS, Ana Carolina Fernandes. **Relações jurídicas privadas e**

direitos fundamentais. Uma análise do artigo 57 do Código Civil. IN: DIDIER JR, Fredie; MAZZEI, Rodrigo. Processo e direito material. Salvador: Juspodivm, 2009

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos e DE LA ROSA, Manuel Álvarez. **Derecho del Trabajo.** 9. ed., Madrid: Centro de Estudios Ramón Aceres S.A

PARIZ, Ângelo Aurélio Gonçalves. **O princípio do devido processo legal.** Direito fundamental do cidadão. Coimbra: Almedina, 2009

PEREIRA, Ruitemberg Nunes. **O princípio do devido processo legal substantivo.** Rio de Janeiro: Renovar, 2005

RESENDE, Renato de Sousa. **A centralidade do direito ao trabalho e a proteção jurídica ao emprego.** IN: PIOVESAN, Flávia e CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. Direitos humanos e direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2010,

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. **Devido processo legal.** *Revista de Informação Legislativa*, ano 34, n. 136, 19

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais.** São Paulo: Malheiros, 2004

UBILLOS, Juan Maria Bilbao. **En qué medida vinculan a los particulares los derechos fundamentales?** IN: SARLET, Ingo Wolfgang (org). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas:** o caso da relação de emprego. *Rev. TST*, Brasília, vol. 77, no 3, jul/set 2011,

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil.** Parte Geral. 3. ed., São Paulo: Atlas, 2003

ZENNI, Alessandro Severino Valler e OLIVEIRA, Cláudio Rogério Teodoro de. **(Re)significação dos princípios de direito do trabalho.** Porto Alegre: Safe, 2009

<http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/docs/BOE/BOE-T-2000-9223.pdf>. Acesso em 07/03/2013

<http://www.tjmg.gov.br>. Acesso em 30/01/2013.

<http://www.tj.rs.gov.br>.

Disponível em www.stf.jus.br. Acesso em 17/07/13