

Dispensa por justa causa: entre o poder disciplinar do empregador e o direito fundamental ao trabalho

Elizabeth Silva de Oliveira

Elizângela Vieira de Oliveira da Silva

Maria das Graças Pires Mendes Cateb

Moisés Nepomuceno Carvalho

Resumo

Objetiva o presente trabalho a apresentação e o exame de julgado do Tribunal Superior do Trabalho – TST, cujo debate cingiu-se em torno da adequação da dispensa por justa causa aplicada a uma trabalhadora, com fulcro na proposição jurídica inserta no art. 482, *h*, da CLT. A análise jurisprudencial se deu mediante aplicação de hermenêutica prescritiva orientada por temas de direitos e garantias fundamentais constitucionais de direito do trabalho apoiada na teoria das garantias institucionais e dos conteúdos essenciais. Constatou-se que a decisão examinada, na análise do caso concreto, fez sobressair (ora explícita, ora tacitamente) o conjunto de valores e garantias institucionais integrantes da tessitura constitucional, que assumem o papel de desveladores do núcleo essencial do *direito fundamental ao trabalho*, aqui entendido como o *direito à subsistência com dignidade*. A teoria das garantias institucionais acrescenta à práxis interpretativa uma percepção mais ampla do conteúdo jurídico dos direitos fundamentais, à medida que os remete para além da subjetividade dos indivíduos isolados, fazendo-os integrar a proteção objetiva de institutos cristalizados em plexos normativos constitucionais, como o é o instituto *trabalho*.

Palavras-chave: direitos fundamentais; garantias institucionais; núcleo essencial; justa causa; direito ao trabalho.

Abstract

This work aims at presenting and examining judged the Superior Labor Court - TST, which girded debate around the appropriateness of dismissal for just cause applied to a worker with fulcrum in legal proposition embodied in the art. 482 h, the CLT. The analysis took place through judicial application of hermeneutics guided by prescriptive rights issues and constitutional guarantees of fundamental labor law supported the theory of institutional guarantees and essential contents. It was found that the decision considered in the analysis of the case, did stand out (sometimes explicitly, sometimes implicitly) the set of values and institutional guarantees members of the constitutional fabric, you assume the role of desveladores the core of the fundamental right to work, here understood as the right to livelihood with dignity. The theory of institutional guarantees adds interpretive praxis wider perception of the legal content of fundamental rights, as it refers them beyond the subjectivity of isolated individuals, causing them to integrate the protection objective institutes crystallized in normative constitutional plexus, as the institute is working.

Keywords: fundamental rights; institutional guarantees; essential core; just cause, the right to work.

Introdução

O debate acerca dos direitos fundamentais e das teorias que os justificam é recorrente em matéria de direito constitucional, sendo certo que assumir posição sobre uma dessas proposições implica o reconhecimento de pressupostos filosóficos e políticos que, inevitavelmente, circundam os seus processos de legitimação e de hermenêutica constitucional.

No que se refere à seara trabalhista, a discussão que envolve tais direitos no conflito de interesses entre padrões e empregados, cotidianamente, se desdobra em variadas e ricas temáticas, entre elas a escolhida como eixo norteador desse trabalho: o direito fundamental ao trabalho contrapondo-se ao reconhecido poder disciplinar do empregador.

Com suporte na teoria dos conteúdos essenciais dos direitos e instituições fundamentais, o presente estudo embasa-se na decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST nos autos do processo TST-RR-2462-02.2010.5.02.0000, em que se discutiu a adequação da penalidade da dispensa por justa causa imposta a uma trabalhadora.

A partir do entendimento de que o *trabalho* é instituto a ser protegido, por representar um dos instrumentos mais importantes de afirmação da pessoa humana, seja no âmbito de sua própria individualidade, seja no âmbito de sua inserção familiar e social e, também, do reconhecimento do valor criativo da interpretação jurídica na lapidação de sentido dos direitos e garantias fundamentais, a reflexão ora proposta desenvolve-se em duas partes.

Inicialmente, apresenta-se o conteúdo do julgado, destacados os pontos da fundamentação em que se evidencia a diretriz adotada para solução do conflito, no processo de concretização (interpretação e valoração) da proposição jurídica inserta no art. 482, *h*, da CLT.

Em segundo lugar, mas concomitantemente, examina-se a construção jurisprudencial em destaque, pontuando-se em que medida tal decisão alcança relevo na definição do *conteúdo essencial do direito fundamental ao trabalho e de suas garantias institucionais*.

Poder disciplinar do empregador *versus* direito fundamental ao trabalho

O poder disciplinar do empregador insere-se no âmbito do exercício do poder empregatício no qual se desenvolvem os maiores embates na prática cotidiana do Direito do Trabalho. Isto porque, ao passo em que tal instituto se legitima no ordenamento jurídico trabalhista vinculando-se ao processo concreto de aferição de típicas figuras faltosas do empregado, como, por exemplo, as infrações graves do art. 482 da CLT, por outro lado, não ostenta qualquer traço de autonomia, pois se submete a um conjunto de regras, princípios e institutos centrais do Direito do Trabalho, particularmente em seu viés constitucional, que levam à rejeição, por consequência, de qualquer tipo de prática punitiva que agrida a dignidade do trabalhador ou que atente contra direito fundamental do indivíduo assegurado pela ordem jurídica.

Nesse sentido, Maurício Godinho leciona que

“o Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, porquanto tem a eficácia de regular a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam.”¹

Exemplo desse conflito comum na seara trabalhista tem-se o recente julgado do Tribunal Superior do Trabalho no processo TST-RR 2462-02.2010.5.02.0000, cujo trecho da ementa, no ponto que interessa ao debate ora proposto, transcreve-se a seguir:

“RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA - DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONTRATUAL - EXIGÊNCIA QUE A EMPREGADA MANTENHA PESO CORPORAL EM NÍVEL COMPATÍVEL COM OS INTERESSES DA EMPRESA. Afigura-se razoável que, ratando-se a ora reclamada de uma empresa que pretende comercializar produtos e serviços voltados ao emagrecimento, estabeleça determinados padrões a serem observados por seus empregados, pois do contrário estará totalmente esvaziada qualquer mensagem ou discurso propagado pela “orientadora” do segmento. Assim sendo, não se verifica a alegada ilicitude e nulidade da cláusula regulamentar que exigia a manutenção do “peso ideal” da empregada que se propôs ao exercício das funções inerentes à atividade essencial da empregadora, qual seja, “Vigilantes do Peso”. No entanto, a inobservância daquela obrigação não caracteriza ato de indisciplina previsto na alínea do art. 482 da CLT, a autorizar o despedimento por justa causa. A uma porque não observados os princípios da razoabilidade e proporcionalidade jurídicas que devem nortear as relações de trabalho, caracterizando abuso do poder disciplinar do empregador. Isto porque, o passar dos anos, indubitavelmente, traz ao corpo humano transformações indesejáveis e em determinados aspectos incontroláveis, como é o caso da diminuição do metabolismo orgânico e, em consequência, o aumento da massa corporal. Tais mudanças, pois, repita-se, muitas vezes incontroláveis, não podem ser consideradas, por óbvio, como fato gerador de

¹ DELGADO, Maurício Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: 12ª Ed., Editora LTr, 2013, p. 78.

indisciplina perpetrada pela autora, mormente considerando-se que o aumento de peso corporal, prejudica, antes, à saúde e o bem estar da própria autora. Não estamos aqui a falar, portanto, de ato de indisciplina alegada, mas sim, de mudanças orgânicas que antes de influenciar negativamente na prestação laboral, afeta a saúde a própria vida, da trabalhadora. Note-se, por oportuno, que na hipótese dos autos, a reclamante foi admitida em 02/01/1992, e somente em meados de 2006 veio a receber a primeira advertência relacionada à inobservância do "peso ideal". Ora, se a partir de um determinado momento, a empregada já não mais se adequava ao perfil do empreendimento, que, no caso específico justificadamente exigia a manutenção do "peso ideal" durante o contrato de trabalho poderia o empregador simplesmente demiti-la sem justa causa, ainda mais quando considerado o tempo em que a obreira permaneceu na empresa e a ausência de outras circunstâncias que pesassem contra o serviço prestado na vigência do contrato de trabalho. Neste contexto, não estaria o empregador demitindo a empregada sem justa causa, motivado por discriminação, mas, sim utilizando-se de seu poder diretivo para excluir de seus quadros aquele empregado que já não mais se adequava ao perfil e objetivo da empresa, ainda mais quando considerado que no início da relação contratual foi firmado compromisso pela obreira de se manter nas mesmas condições que anteriormente motivaram sua contratação. A duas porque, constatando-se, ainda, que a referida norma regulamentar que a empresa alega ter sido descumprida pela obreira, não dispõe, expressamente, que sua inobservância ocasionará a demissão por justa causa, dispondo apenas que se em 60 dias o empregado não atingir o peso ideal será despedido e levando-se em conta que o descumprimento da norma em epígrafe não pode ser considerado como ato de indisciplina, resta descaracterizada a existência do requisito da tipicidade e adequação/proporcionalidade da pena aplicada (justa causa) e o ato por ela praticado (aumento de peso corporal), mormente quando a empregada tenha passado profissional ilibado. Recurso de revista conhecido e provido.

(...)

Importa, ainda, destacar que a referida decisão foi consignada nos seguintes termos:

“Decisão: por maioria, conhecer do recurso de revista, por má aplicação do art. 482, h, da CLT, e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento das parcelas rescisórias devidas pela demissão sem justa causa, inclusive a multa de 40% do FGTS, nos termos da fundamentação (grifos nossos). Vencido o Exmo. Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, Relator Por unanimidade, não conhecer do recurso quanto ao tema "Redução Salarial Diminuição Voluntária da Presença em Reunião para Controle do Peso dos Associados". Por unanimidade, não conhecer do recurso quanto ao tema "Enquadramento Sindical. Prescrição". Por maioria, não conhecer do recurso de revista quanto ao tema "Dano Moral. Despedida por Justa Causa Mantida. Ato Discricionário Inexistente". Vencido o Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta que conhecia e provia o recurso para julgar procedente a ação, no particular, e condenar a reclamada a pagar dano moral no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais). OBS.: Redigirá o acórdão pelo voto médio o Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva. Juntará voto vencido o Exmo. Ministro José Roberto Freire Pimenta.

(Processo: RR - 2462-02.2010.5.02.0000 Data de Julgamento: 27/02/2013 Redator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/03/2013.)”

Constata-se, da leitura do fragmento em destaque, que o debate cingiu-se em torno da adequação da dispensa por justa causa aplicada a uma trabalhadora, que descumpriu obrigação contratual genérica de manutenção do peso ideal compatível com os interesses da empresa, *in casu*, Vigilantes do Peso Marketing LTDA.

No entendimento da empregadora, o ‘excesso de peso’ de sua empregada configurou-se ato de indisciplina, previsto no art. 482, h, da CLT, o que legitimou a aplicação da grave penalidade. De seu lado, a trabalhadora considerou que a atitude da empresa foi ofensiva à dignidade da sua pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, e atentou contra a proibição legal de discriminação no acesso à relação de emprego ou na sua manutenção.

Da análise de interessante quadro fático, emergem algumas indagações: 1) Teria o empregador abusado de seu direito potestativo de resolução contratual, agindo de forma não razoável ou desproporcional? 2) Estaria configurado um *discrimen*, ferindo-se a dignidade da pessoa humana? 3) Até que ponto houve uma violação dos princípios e valores sociais do trabalho?

O caso, assim, mostra-se emblemático e de riquíssimo conteúdo para a reflexão ora proposta, qual seja a conformação jurisprudencial do núcleo essencial do direito fundamental sob exame, a partir da identificação de suas garantias institucionais.

Ao examinar a controvérsia, a 2ª Turma do TST, reformando a decisão regional, concluiu que houve má aplicação da penalidade de dispensa por justa causa e reconheceu o direito da trabalhadora às verbas rescisórias, negando-lhe, contudo, o direito à indenização por dano moral, haja vista não entender que o rompimento do vínculo empregatício deu-se por ato discriminatório da empresa.

O teor do julgado em comento revela uma construção jurisprudencial na qual foram observados, ainda que implicitamente, diversos princípios, valores e garantias de natureza constitucional, configurados como suporte básico para a adequada compreensão e aplicação da norma inserta no art. 482, alínea *h*, da CLT, *in verbis*:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

Antes, contudo, de se analisar os fundamentos da referida decisão e avaliar em que medida a análise jurídica do caso alcança relevo na definição do conteúdo essencial dos direitos fundamentais e de suas garantias institucionais, importa ressaltar que ambas as partes envolvidas nesse conflito de interesses possuem direitos e garantias objetivamente assegurados na Constituição Federal.

Em um dos polos, o empregador, titular do direito fundamental à propriedade e à livre iniciativa (arts. 1º, IV e 170, *caput*, e II, da CF/88), em defesa de sua liberdade de definir e buscar a concretização da missão institucional do seu empreendimento. Do outro, a trabalhadora, a quem se destina um conjunto de vários outros direitos e garantias (arts. 1º, III e IV, 5º e 7º da CF/88), dentre os quais, *o direito fundamental ao trabalho* e ao recebimento de todas as verbas salariais a ele referentes.

Tal particularidade, sem dúvida, foi considerada na *práxis* interpretativa do órgão julgador, em cujo *decisum* ressalta-se uma ponderação dos interesses colidentes, um sopesamento de valores.

De um lado, enfatizou-se a força legal do regulamento interno da empresa na definição de direitos e deveres (tanto dos empregados, quanto do empregador), e não se reconheceu a prática de ato discriminatório na conduta da empresa (exigência de manutenção do *peso ideal*), prestigiando-se, assim, o poder diretivo do empregador para definir o perfil de empregado compatível com a missão e os objetivos empresariais.

De outro lado, admite-se o abuso do poder disciplinar do empregador na severidade da pena aplicada à empregada, como resultado da não observância dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade jurídicas que devem nortear as relações de trabalho.

“(…) Com efeito, a demissão por justa causa, em razão de a reclamante não atingir o ‘peso ideal’ a que se propôs no início do contrato de trabalho, é demasiadamente severa, sem observância dos princípios da razoabilidade e proporcionalidade jurídicas que devem nortear as relações de trabalho, caracterizando abuso do poder disciplinar do empregador.

(...)

Ora, se a partir de um determinado momento, a empregada já não mais se adequava ao perfil do empreendimento, que, no caso específico, justificadamente exigia a manutenção do ‘peso ideal’ durante o contrato de trabalho, poderia o empregador simplesmente demiti-la sem justa causa, ainda mais quando considerado o tempo em que a obreira permaneceu na empresa e a ausência de outras circunstâncias que pesassem contra o serviço prestado na vigência do contrato de trabalho.

Neste contexto, não estaria o empregador, demitindo a empregada sem justa causa, motivado por discriminação, mas, sim, utilizando-se de seu poder diretivo para excluir de seus quadros aquele empregado que já não mais se adequava ao perfil e objetivo da empresa, ainda mais quando considerado que no início da

relação contratual foi firmado compromisso pela obreira de se manter nas mesmas condições que anteriormente motivaram sua contratação.

Constata-se, ainda, que a referida norma regulamentar que a empresa alega ter sido descumprida pela obreira, não dispõe, expressamente, que sua inobservância ocasionará a demissão por justa causa, dispondo apenas que se em 60 dias o empregado não atingir o peso ideal será despedido”.

Importa ressaltar que, no tocante às relações trabalhistas, não se pode olvidar que a submissão do trabalhador às determinações do empregador se dá, espontaneamente, no contexto de um contrato livremente firmado, no qual se estabelece a comunhão de interesses entre empregado e empregador em prol de uma cooperação recíproca para a melhor consecução da finalidade empresarial, norteados a conduta desses sujeitos privados. Assim, seria razoável admitir a restrição de determinadas liberdades fundamentais do trabalhador a fim de que haja uma adequação ao funcionamento do empreendimento. Vale destacar o seguinte trecho da decisão:

“Importa, entretanto, fazer referência a uma ordem de limites ao exercício pelos trabalhadores dos seus direitos, liberdades e garantias pessoais que se aplica àquelas relações de trabalho que exigem necessariamente, pela natureza particular das mesmas, uma conformidade do trabalhador com os objetivos da atividade prestada por sua empregadora.

...

(...) afigura-se-me lícita a imposição ao trabalhador de um padrão de condução de sua vida privada adequado aos interesses da entidade empregadora, pendendo sobre aquele o dever de abster-se de adotar comportamentos que prejudiquem os interesses desta, dignos de tutela, o qual decorre dos deveres de colaboração, de lealdade e de boa-fé, que configuram o adequado cumprimento do contrato de trabalho.”

Entretanto, ainda que se reconheça a validade de disposições contratuais, delineadas em cláusulas obrigacionais trabalhistas, às quais o pretendente ao emprego, em razão de sua necessidade individual, tende a aceitá-las, não se revestem tais obrigações de caráter impositivo absoluto, a ponto de justificar, por exemplo, uma dispensa por justa causa, nos moldes em que foi aplicada ao presente caso. Isto porque o trabalho é instituto protegido (adotando-se aqui a concepção de instituição de direito privado), sendo certo que suas garantias concretizam-se em objetivações dirigidas à proteção de seu núcleo essencial.

De acordo com Gomes, esse gigantesco iceberg chamado núcleo essencial

“(…) restará sempre protegido, seja através do postulado da proibição do excesso, quando contarmos com uma relação de congruência forte caracterizadora de uma restrição a priori do âmbito de proteção normativa (limitação imanente ou implícita ao direito fundamental individual do trabalhador), seja por intermédio do postulado da ponderação, quando houver uma relação de congruência fraca que não permita concluir que a limitação (efeito da conduta patronal) seja uma decorrência natural da finalidade empresarial a ser alcançada, dando margem à apreciação, em concreto, sobre qual dos direitos fundamentais deverá prevalecer (liberdade fundamental do trabalhador versus autonomia privada do empregador).”²

Assim, há que se considerar que o poder diretivo do empregador pode até restringir direitos fundamentais do empregado, porém não tem o condão de extingui-los. A pessoa humana do trabalhador, em qualquer hipótese e em qualquer pretexto, deverá sempre ser respeitada. Esse, sem dúvida, o comando-mor, visto que

“(…) adotou-se o valor da dignidade humana como núcleo basilar de todo o ordenamento jurídico, sendo um parâmetro a orientar a interpretação e a orientação

² GOMES, Fábio Rodrigues. A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO: ALGUMAS PROPOSTAS METODOLÓGICAS PARA A INCIDÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS NA ESFERA JUSLABORAL. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3797/rev_71_3_3.pdf?sequence=1>. Acesso em 13/5/2013 às 20h20.

do sistema constitucional e infraconstitucional, refletindo-se em diversos “ramos” do Direito, notadamente no Direito do Trabalho.”³

Em reforço a esse entendimento, reitera a Prof.^a Gabriela Delgado que:

“(…) para se ter dignidade não é preciso necessariamente se terem direitos positivados, visto ser a dignidade uma intrínseca condição humana. De toda forma reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular com vistas à proteção e manutenção da condição de dignidade do homem.”⁴

No caso em tela, evidencia a decisão que a empregada vitimada pela dispensa por justa causa teve suprimida a essência de sua própria condição de ser humano. Sob o pretexto de preservação da missão e dos objetivos empresariais da empresa, relegou-se todo o histórico laboral da obreira em prol do alcance dessa mesma missão e desses mesmos objetivos, sendo também desconsiderado o fato de que, antes de se submeter às exigências do contrato de trabalho, o empregado se sujeita às vicissitudes de sua própria vida humana, conforme bem destacou o julgado:

“(…) Não estamos aqui a falar, portanto, de ato de indisciplina alegada, mas sim, de mudanças orgânicas que antes de influenciar negativamente na prestação laboral, afeta a saúde, a própria vida, da trabalhadora.”

Desse modo, constata-se que, com a má aplicação da penalidade, houve violação de direitos fundamentais da trabalhadora, especialmente aqueles afetos à dignidade, à honra e à intimidade, em descompasso com o disposto no art. 5º, incisos II e XLI da Constituição Federal.

Nesse contexto, portanto, a dispensa por justa causa revela-se não como simples instrumento de efetivação do poder disciplinar do empregador, antes, contudo, tal instituto jurídico deve ser sopesado à luz das garantias institucionais do próprio direito ao trabalho, uma vez que seus efeitos extravasam o âmbito das relações empregatícias e repercutem na vida familiar, social e profissional do trabalhador punido.

Na mesma linha de entendimento, destaca-se relevante a fundamentação do voto da lavra do relator Min. Maurício Delgado no processo TST-RR-148500-53.2006.5.02.0313, julgado em 11/5/2011 – 6ª Turma e publicado no DEJT de 20/5/2011:

“(…) A dispensa por justa causa operária, caracterizada pela quebra da fidedignidade contratual por parte do empregado, priva o trabalhador das parcelas mais significativas decorrentes do sistema jurídico de proteção à continuidade da relação de emprego. A quebra de confiança, que em princípio o trabalhador cometeu, impõe que o empregador proceda, exclusivamente, a “baixa” na CTPS e a entrega do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, com referência ao tipo de dispensa. Apenas se houver verbas vencidas, que não se afetam pelo modo de rescisão do pacto (férias simples, saldo salarial, etc), é que deverão ser pagas na mesma oportunidade. Como se vê, não existe, nessa modalidade de ruptura contratual, obrigação de pagar as verbas tipicamente rescisórias (13º salário, 1/3 de férias, aviso prévio, multa de 40% do FGTS, etc). Percebe-se, pois, que o empregador, ao proceder à dispensa do empregado por justa causa, retira-lhe a possibilidade de gozar daqueles direitos decorrentes do esforço legislativo de efetivação do princípio basilar do Direito do Trabalho: a proteção da relação de emprego.”

Por fim, quanto às quatro indagações feitas inicialmente, constata-se que a decisão da 2ª Turma do TST as responde de forma positiva, não obstante à negativa de reconhecimento do ato discriminatório da empresa (questão 2), fazendo sobressair na análise do caso concreto (ora explícita, ora tacitamente) um conjunto de valores e garantias institucionais integrantes da tessitura constitucional, que assumem o papel de desveladores do *núcleo essencial do direito fundamental*

³ GAMBA, Juliane Caravieri Martis e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO: RELEVÂNCIA E APLICABILIDADE, REDISCUTINDO PARADIGMAS. Revista Trabalhista de Direito e Processo. Ano 11. n 41. p. 66.

⁴ ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO, In Revista dos Tribunais, versão on line, vol. 925, Nov./2012, p. 6/11. Disponível em: <www.ltrdigital.com.br>. Acesso em 18/04/2013 às 15h10.

ao trabalho, aqui entendido como o direito à subsistência com dignidade, quais sejam: o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art.3º, I); a valorização do trabalho (art. 170); o princípio da continuidade da relação de emprego; os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade - princípios norteadores da relação de trabalho, dentre outros elencados como pilares do Estado Democrático de Direito.

Conclusão

Na vigência da Constituição de 1988 e das convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil, no que diz respeito aos direitos humanos e, em extensão, aos direitos trabalhistas, e em face da leitura contextualizada da legislação pátria infraconstitucional é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no país, em que se evidencia um regime de império da norma jurídica - e não do poder incontrastável privado -, de uma sociedade civilizada e de uma cultura de bem-estar social em respeito à dignidade dos seres humanos.

Nesse espaço de evidência, a teoria das garantias institucionais acrescenta à *práxis* interpretativa uma percepção mais ampla do conteúdo jurídico dos direitos fundamentais, à medida que os remete para além da subjetividade dos indivíduos isolados, fazendo-os integrar “a proteção objetiva de institutos cristalizados em plexos normativos constitucionais”⁵, como o é o instituto *trabalho*.

Por conseguinte, com base nessa perspectiva, é possível inferir que no grupo dos direitos e garantias institucionais do direito fundamental ao trabalho deve-se incluir a própria dispensa por justa causa, que ora se materializa como instrumento de efetivação do poder disciplinar do empregador na concretude das relações empregatícias, ora assume a função de garantia institucional limitadora desse mesmo poder, no intuito de proteger o próprio instituto trabalho, cujo valor, historicamente construído, é reconhecido no ordenamento constitucional brasileiro como fundamento da República (art. 1º, IV), direito social (art. 6º), fundamento da ordem econômica (art. 170) e base prioritária da ordem social (art. 193).

Bibliografia

ARANHA, Márcio Iorio. INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL E GARANTIAS INSTITUCIONAIS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

DELGADO, Gabriela Neves. ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO E DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO, *In* Revista dos Tribunais, versão *on line*, vol. 925, Nov./2012. Disponível em: <www.ltrdigital.com.br>. Acesso em 18/04/2013 às 15h10.

DELGADO, Maurício Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: 12ª ed., Ed. LTr, 2013.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins e MONTAL, Zélia Maria Cardoso. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO: RELEVÂNCIA E APLICABILIDADE, REDISCUINDO PARADIGMAS. Revista Trabalhista de Direito e Processo. Ano 11. n 41. p. 62-79.

GOMES, Fábio Rodrigues Gomes. A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO: ALGUMAS PROPOSTAS METODOLÓGICAS PARA A INCIDÊNCIA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS NA ESFERA JUSLABORAL. Disponível em:<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3797/rev_71_3_3.pdf?sequence=1>. Acesso em 13/5/2013 às 20h20.

⁵ ARANHA, Márcio Iorio. INTERPRETAÇÃO CONSTITUCIONAL E GARANTIAS INSTITUCIONAIS DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2000. p. 181-182.

Julgados

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 217-10.2011.5.19.0000. Agravante: Lourabil Cepera Groke. Agravada: Vigilantes do Peso Marketing Ltda. Redator Ministro Renato de Lacerda Paiva. Acórdão disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%202462-02.2010.5.02.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJSyAAU&dataPublicacao=26/03/2013&query=>. Acesso em: 25/04/2012, às 11h38.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 148500-53.2006.5.02.0313. Recorrente: Marcos Aparecido do Prado. Recorrida: Viação Transguarulhense LTDA. Relator: Ministro Mauricio Delgado. Acórdão disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20148500-53.2006.5.02.0313&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAL4cAAS&dataPublicacao=20/05/2011&query=>. Acesso em: 10/05/2012, às 20h15.