

A TUTELA JURISDICIONAL EFETIVA E ESPECÍFICA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO: INSTRUMENTO DE CONTROLE JUDICIAL DAS DESPEDIDAS ARBITRÁRIAS OU SEM JUSTA CAUSA

Adriano Mesquita Dantas

RESUMO: O presente artigo aborda a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil e as formas de conferir máxima efetividade ao art. 7º, I, da Constituição Federal, independentemente de legislação complementar, já que os direitos sociais (notadamente os trabalhistas) não podem ser encarados como categorias meramente formais e sem significação, ou seja, como promessas demagógicas ou simples declaração de boas intenções, já que não se alcança cidadania e dignidade com simples reconhecimento abstrato de direitos. Aborda, ainda, os instrumentos e técnicas processuais existentes para o controle judicial das despedidas arbitrárias e sem justa causa, possibilitando a tutela jurisdicional efetiva e específica do direito fundamental ao trabalho.

Palavras-chave: Direitos fundamentais trabalhistas – despedida arbitrária - despedida sem justa causa – controle judicial.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A complexa e conflituosa relação entre capital e trabalho, marcada pela subordinação (em tese, apenas jurídica) dos trabalhadores em relação aos donos dos meios de produção, recebeu atenção especial da Assembleia Nacional Constituinte responsável pela elaboração e promulgação da Constituição Federal de 1988. No entanto, embora tendo feito opção expressa pela valorização do trabalho humano (art. 170) e pela proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I), a proteção do emprego (digno e decente) é, hoje, limitada ao direito a uma indenização (multa rescisória) equivalente a 40% do montante depositado na conta vinculada do FGTS, na forma do art. 10, I, do ADCT.

Há, portanto, um aparente conflito entre o que a Constituição Federal de 1988



Adriano Mesquita Dantas

Doutorando em Direitos Humanos e Desenvolvimento e mestre em Direito Econômico pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Diretor de Prerrogativas e Assuntos Legislativos da Associação dos Magistrados do Trabalho da 13ª Região (Amatra13).

pretendeu assegurar e o que é efetivado pelo Estado e pela sociedade no mundo dos fatos e conforme a realidade socioeconômica, o que impõe a (re)valorização do texto constitucional, em busca da força normativa e da máxima efetividade dos princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores, de forma a evitar o retrocesso social.

No presente artigo tentaremos demonstrar que existem meios que permitem a materialização do compromisso constitucional de proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I), realizando-se a almejada justiça social, independentemente de eventuais incompletudes das normas constitucionais. Afinal, os direitos sociais (notadamente os trabalhistas) não podem ser encarados como categorias meramente formais e sem significação, ou seja, como promessas demagógicas ou simples declaração de boas intenções, já que não se alcança cidadania e dignidade com simples reconhecimento abstrato de direitos.

Buscaremos demonstrar, também, como o Poder Judiciário pode (e deve!) atuar para concretizar a garantia prevista no art. 7º, I, da Constituição Federal mesmo diante da ausência da lei complementar referida no citado dispositivo, compatibilizando e harmonizando a livre iniciativa e a propriedade privada com a necessidade de valorização do trabalho humano, de observância da função social da propriedade e da busca do pleno emprego no contexto constitucional brasileiro.

1. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A PROPOSTA DEMOCRÁTICA E EMANCIPADORA DE VALORIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Rompendo com o passado autoritário e a ordem econômica liberal, a Constituição Federal de 1988 teve como principal objetivo a transformação da sociedade e redução progressiva da desigualdade socioeconômica existente entre seus membros a partir do respeito e efetivação dos direitos e garantias fundamentais.

Enquanto requisito imprescindível para o desenvolvimento com liberdade e a promoção social, os direitos fundamentais foram valorizados e contemplados em suas múltiplas dimensões (embora preservada a unidade, harmonia e indivisibilidade), tanto que José Afonso da Silva (2007, p. 151) refere-se aos “direitos fundamentais do homem-social”, que compreendem, além dos direitos individuais, políticos e do direito à nacionalidade, os direitos sociais, econômicos e culturais.

Desse modo, e para que sejam alcançados os objetivos fundamentais traçados na Constituição Federal de 1988, é imprescindível a implantação de políticas públicas que harmonizem e equilibrem as questões e fenômenos sociais, econômicos e ambientais, proporcionando aos cidadãos vidas longas, saudáveis, produtivas e criativas, não sendo mais possível falar em desenvolvimento e sustentabilidade com sacrifício socioambiental.

O sucesso do programa de 1988 pressupõe, portanto, a valorização e preservação da questão econômica, como também e concomitantemente, da social e ambiental, em nítido reconhecimento de que

“é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal”, como bem ressalta Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 80).

A inclusão social, nesse contexto, é meta que deve ser alcançada para a concretização da justiça social, do desenvolvimento nacional, bem como da erradicação da pobreza e da marginalização. O trabalho, por sua vez, é uma alternativa relevante, senão a principal, para viabilizar a consecução de tal meta, na medida em que proporciona, pela distribuição de renda, subsistência e dignidade ao trabalhador e sua família.

Nessa linha, Edilton Meireles (2012, p. 31) assevera que:

inúmeros direitos fundamentais, e até a vida com dignidade, depende do trabalho, pois sem a renda que lhe é proporcionada, numa sociedade capitalista, dificilmente o indivíduo alcança satisfatoriamente a realização dos seus direitos mínimos.

Acrescenta, em outra passagem, que “o trabalho é o instrumento de mobilidade social, pois por meio dele se promove uma maior e equitativa distribuição dos bens e rendas entre as diversas classes” (2012, p. 140).

Enquanto fator de progresso social e instrumento de cidadania, Rafael da Silva Marques (2007, p. 104) lembra que o trabalho “deve ser protegido e valorizado na máxima potência, pois detém a responsabilidade de garantir uma sociedade mais justa, voltada à redução das desigualdades sociais e, por consequência, ampliando e garantindo maior dignidade a todas as pessoas”.

Assim, e no que toca diretamente ao valor trabalho, a Constituição Federal de 1988, além de reconhecer expressamente o trabalho como direito fundamental do cidadão (art. 6º), estabeleceu regras, princípios e normas programáticas que devem orientar a relação entre o capital e o trabalho, visando a harmonia entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º).

Em relação a ordem social, a Constituição Federal de 1988 elegeu como base o primado do trabalho, além de apresentar “um amplo universo de normas que enunciam programas, tarefas, diretrizes e fins a serem perseguidos pelo Estado e pela sociedade” (PIOVESAN, 2003, p. 45).

Ao tratar da ordem econômica (art. 170), reconheceu e assegurou aos donos do capital a livre iniciativa, a propriedade privada e a livre concorrência, impondo, em contrapartida e como limites da atuação, a necessidade de valorização do trabalho humano, de observância da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, com o fim de assegurar a todos existência digna.

José Afonso da Silva ressalta que “a Constituição de 1988 é mais incisiva no conceber a ordem econômica sujeita aos ditames da justiça social para o fim de assegurar a existência digna”, acrescentando que os respectivos princípios (da ordem econômica) “possibilitam a compreensão de que o capitalismo concebido há de humanizar-se (se é que isso seja possível)” (2007, p. 141). Ainda conforme o autor, tais princípios “hão de reputar-se plenamente eficazes e diretamente aplicáveis, embora nem a doutrina nem a jurisprudência tenham percebido o seu alcance, nem lhes têm dado

aplicação adequada, como princípios-condição da justiça social” (2007, p. 144), esta enquanto princípio-fim.

Cumprir destacar, por pertinente, que houve opção expressa do constituinte de 1988 pela *valorização* do trabalho humano, na medida em que a livre iniciativa “é então tomada singelamente e aquele – o trabalho humano – é consagrado como objeto a ser valorizado” (Grau, 2012, p. 198). No particular, José Afonso da Silva (2002, p. 764) destaca que, “a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais da economia de mercado”.

Em consequência, lembra Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 109) “o direito ao trabalho (e a um trabalho em condições dignas!) constitui um dos principais direitos fundamentais da pessoa humana”, o que, por si só, justifica a outorga de direitos fundamentais de liberdade e igualdade aos trabalhadores “com o intuito de assegurar-lhes um espaço de autonomia pessoal não mais apenas em face do Estado, mas especialmente dos assim denominados poderes sociais”. Em face das opressões socioeconômicas exercidas pelos poderes sociais, notadamente em tempos de globalização, incremento “assustador dos níveis de exclusão e, para além disso, aumento do poder exercido pelas grandes corporações, internas e transnacionais (por vezes, com faturamento e patrimônio – e, portanto, poder econômico – maior que o de muitos Estados)”, lembra o autor que “o Estado nunca foi (e cada vez menos o é) o único e maior inimigo das liberdades e dos direitos fundamentais em geral” (2011, p. 134).

Nessa ordem de ideias, os direitos fundamentais em geral, e o direito do trabalho no particular, não devem sucumbir frente ao

poder econômico e os interesses empresariais, já que, segundo Maurício Godinho Delgado (2006, p. 143), esse último exerce papel fundamental na promoção da cidadania, pois “é um dos principais instrumentos de exercício das denominadas ações afirmativas de combate à exclusão social, com a virtude de também incentivar o próprio crescimento da economia do País”.

Enquanto objeto de compromisso constitucional, isto é, de um ‘acordo’ entre as partes constituintes, a *valorização* do trabalho - essencial à realização da dignidade humana - deve condicionar a ação do estado e, principalmente, da livre iniciativa no que toca a ampliação dos direitos dos trabalhadores, bem como a oferta e manutenção dos postos de emprego, na medida em que “o econômico não pode suplementar o social, até porque o estatuto de proteção dos trabalhadores é parte integrante da moderna democracia social” (MEIRELES, 2012, p. 136).

Portanto, e a partir do compromisso constitucional de valorização, não é mais possível encarar o direito ao trabalho – em todas as suas facetas e peculiaridades – como mais um mero fator de produção ou mesmo ser avaliado apenas pelo aspecto econômico, de forma que é possível afirmar que a livre iniciativa só será exercida de forma legítima se cumprir sua função social emancipadora, garantindo cidadania no emprego e efetivando os direitos sociais.

O direito ao trabalho, enquanto direito fundamental, deve assegurar estabilidade e subsistência digna ao trabalhador e à sua família, buscando sempre a melhoria de sua condição social a partir da observância e efetivação dos direitos sociais previstos no art.

7º da Constituição Federal, além de outros que decorram do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (art. 5º, §2º).

Nessa ordem de ideias, o direito ao trabalho deve assegurar ao cidadão não apenas um posto de trabalho compatível com sua capacidade e qualificação, como também uma justa remuneração, um meio ambiente laboral sadio e equilibrado e, ainda, a permanência no emprego.

1.1. Globalização, neoliberalismo e desvalorização do trabalho humano: obstáculos ao programa de desenvolvimento

Não obstante todas as promessas e previsões emancipatórias da Constituição Federal de 1988, é fato que, em pleno século XXI, apenas parcela dos trabalhadores tem acesso ao trabalho decente e digno, embora a República Federativa do Brasil seja um Estado Democrático de Direito, tenha a dignidade da pessoa humana como fundamento, objetive construir uma sociedade livre, justa e solidária, com erradicação da pobreza, redução das desigualdades sociais e promoção do bem de todos.

A competitividade dos mercados ultrapassa as fronteiras, a tecnologia se supera imprimindo um ritmo muito rápido de transformações (a vulnerabilidade) e o perecimento dos produtos marcam a sociedade de consumo na atualidade. Esses fatores exercem, indiscutivelmente, uma influência determinante nas questões econômicas, sociais e políticas, fazendo surgir um novo modelo de Estado mais ajustado às demandas do mercado

global: o Estado neoliberal.

A globalização, fenômeno próprio do capitalismo contemporâneo, e a política neoliberal são as principais (embora não as únicas) causas desse quadro de descumprimento dos compromissos e deveres constitucionais, acarretando instabilidade, insegurança e exclusão social. Isso porque, como lembra Vólia Bomfim Cassar (2010, p.11), “cada dia discute-se mais o mercado que o Estado. Com isso, as políticas públicas nacionais, as questões sociais, ficam abandonadas e pioram a cada dia”.

Para Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005, p. 168), “a globalização econômica e a revolução desencadeada pela tecnologia da informação e da comunicação produzirão um impacto sem precedentes sobre os sistemas jurídicos tradicionais”. Para o autor, quando a sociedade passa a comunicar-se – política, econômica, social, cultural e individualmente – em tempo real e em dimensão planetária, através dos modernos meios de comunicação, “os mecanismos de controle, de mediação e de resolução de conflitos tornam-se irremediavelmente superados”. Isso tem gerado, ainda segundo o autor, “uma verdadeira erosão dos sistemas jurídicos-laborais baseados na supremacia da proteção do trabalhador como fundamento do trabalho humano” (2005, p. 251).

Ora, rompendo barreiras econômicas e internacionalizando os mercados, a globalização influenciou bastante a realidade socioeconômica do Brasil e do mundo, na medida em que “a apologia ideológica do mercado é produzida em função exclusivamente do interesse do investidor, que é o de baixar os custos que oneram a empresa (os salários, os tributos e os encargos sociais)” (GRAU, 2012, p.

49).

Numa prática que impõe a privatização dos lucros e a socialização dos custos (não só os econômicos e financeiros, como também e principalmente os ambientais e sociais), as relações de trabalho são de logo ameaçadas diante de qualquer especulação ou indício de crise financeira, gerando um quadro tormentoso de insegurança jurídica e social para os trabalhadores, em descompasso com as normas e princípios constitucionais que pregam o pleno emprego e a necessidade de valorização do trabalho humano.

A desregulamentação e a competitividade acirrada no mercado global demandam a reorganização e a especialização da produção, com a otimização (leia-se redução) dos custos, sempre em detrimento do primado do trabalho decente e digno, o que tem originado e incentivado fenômenos que precarizam direitos trabalhistas e geram o desemprego estrutural e em massa, tais como a terceirização da mão de obra, a flexibilização e a parassubordinação.

Por outro lado, e ainda segundo a autora, “a diminuição de alguns direitos trabalhistas não aumentou os níveis de emprego ou possibilitou maior concorrência com o mercado internacional”, numa clara demonstração de que tais fenômenos comprometem o projeto de desenvolvimento traçado na Constituição Federal de 1988.

Além disso, e diante da fácil mobilidade no globo terrestre, muitas empresas mudam de países ou instalando fábricas e unidades produtivas onde a legislação social é frágil ou incipiente, sempre em busca da redução dos custos de produção (com o pagamento de menores salários e encargos sociais) e de

melhores condições de competitividade no mercado internacional.

No particular, Vólia Bomfim Cassar (2010, p. 8) destaca que:

a globalização se apresenta como um processo de aceleração da economia, prestigiando os países capitalistas, em que o produtor compra matéria-prima em qualquer lugar do mundo, buscando melhores preços, qualidade e condições de pagamento. Desta forma, compra ou instala suas fábricas em países cujo custo da mão de obra é barata e, a partir daí vende sua mercadoria, em melhores condições de competição, para o mundo inteiro.

E mais, ainda segundo a autora, “reduzir gastos públicos, diminuir salários, suprimir vantagens sociais, desregulamentar e cortar despesas com assistência social têm sido as medidas utilizadas por alguns países para oferecer vantagens e atrair empreendedores contratantes” (2010, p. 8).

Esse fenômeno, conforme Ricardo Luis Lorenzetti (2010, p. 65), “induz fortes pressões sobre sistemas jurídicos nacionais, que começam a competir para atrair as empresas”, gerado o que o autor chamou de “mercados de concorrência legislativa”. Com isso, “as empresas tendem a maximizar seus benefícios, e mudam-se para onde os custos sejam mais baixos”. Assim, “os países concorrem entre si para ver quem tem a legislação mais atraente com o objetivo de oferecer uma solução para seus problemas de desenvolvimento e desemprego”.

Enfim, estimula-se a precarização dos direitos trabalhistas e a degradação do ambiente de trabalho não só dos países de legislação

social frágil quanto daqueles cuja legislação já está sedimentada, os quais também passam a adotar medidas precarizantes em busca da competitividade de produtos, sob a alegação de que o *custo trabalhista* representa um entrave à lucratividade.

Como consequência desse processo precarizante, alerta Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 109) que as relações entre capital e trabalho em expressiva parte dos Estados que integram a comunidade internacional já é caracterizada por um alto grau de opressão e degradação, resultando em condições de vida e trabalho manifestamente indignas.

O intrigante, no particular, é que os países em desenvolvimento estimulam e fomentam a atividade empresarial a partir de deliberada oneração e restrição dos direitos fundamentais. Assim, essa “*concorrência legislativa*” tem gerado um quadro de diminuição no nível e intensidade das exigências e regulações jurídicas, acarretando o desmantelamento dos direitos mínimos dos cidadãos, na medida em que os danos (ao meio ambiente, ao consumidor, aos trabalhadores, etc) terminam sendo atribuídos à sociedade. Com isso, os custos são socializados, enquanto os lucros, privatizados.

No entanto, Ricardo Luis Lorenzetti (2010, p. 66) alerta que “os países que observam a fuga de suas indústrias começam a exigir dos demais que atendam a um padrão mínimo com relação aos direitos fundamentais e garantias”. Tanto é assim que, conforme Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e Segradas Viana (2003, p. 201), a Organização Internacional do Trabalho já propôs à Organização Mundial do Comércio – embora sem êxito – “a introdução de cláusulas sociais nos tratados e contratos de comércio, visando

a condicionar a execução destes instrumentos à manutenção de sistemas mínimos de proteção social por parte dos países exportadores”.

Por outro lado, a dinâmica de acumulação do capital proporcionada pela globalização acarretou, ainda, profundas alterações na geopolítica da luta de classes a partir do enfraquecimento dos sindicatos¹, aumentando ainda mais o conflito entre as regras do mercado globalizado e os direitos fundamentais dos trabalhadores, de forma que o que é efetivado pelos Estados e sociedades no mundo dos fatos e conforme a realidade socioeconômica diverge, em regra, das disposições dos respectivos textos constitucionais.

No particular, Noemia Porto (2013, p. 160) destaca que a precarização da rede de proteção social “atinge o preceito da liberdade, na medida em que, dispersos, perdem a força própria às reivindicações coletivas e, individualmente, ficam compelidos à aceitação de qualquer ocupação no mercado de trabalho”.

Conforme Pedro Paulo Teixeira Manus (1996, p. 42), “a posição extremada do individualismo levou-nos a situações muito injustas, chegando até a crueldade. Em nome da liberdade e autonomia da vontade estimulamos o desemprego, a miséria e a fome”.

1 Segundo David Harvey (2006, p. 216), “o ponto de partida tradicional para a luta de classes foi um espaço específico - a fábrica -, sendo a partir dela que a organização de classe construída através de movimentos sindicais, partidos políticos etc. No entanto, o que acontece quando desaparecem as fábricas, ou elas ficam tão móveis, que tornam a organização permanente muito difícil, quando não impossível? E o que acontece quando a maior parte da força de trabalho se torna temporária ou ocasional? Sob tais condições, a organização laboral pela via tradicional perde sua base geográfica, e seu poder diminui de modo correspondente. Então, modelos alternativos de organização precisam ser criados”.

Isso tudo – praticado a partir de uma falsa ou dissimulada compreensão de livre iniciativa, poder diretivo do empregador e direito potestativo de extinguir o contrato (aquela assegurada pela Constituição Federal, estes pela legislação infraconstitucional) – tem gerado um quadro de desintegração social, com a exclusão dos trabalhadores do mercado formal de trabalho e o enfraquecimento do respectivo poder de barganha.

É possível afirmar, então, que a globalização, enquanto processo de integração econômica, social, cultural e política entre países, gera efeitos nefastos no mercado e nas relações de trabalho que não podem ser ignorados, sendo, pois, fundamental a cooperação entre os Estados e a sociedade na busca pela implementação do trabalho decente e digno em um ambiente ecologicamente equilibrado.

Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 172-173), a partir das ideias de Paulo Bonavides, chama atenção para a necessidade de globalização da dignidade e dos direitos fundamentais, “sem a qual, em verdade, o que teremos cada vez mais é a existência de alguns ‘homens globalizantes’ e uma multidão de ‘homens globalizados’”, com a transformação de Estados democráticos de direito em verdadeiros “estados neocoloniais”.

A política neoliberal, por outro lado, também contribuiu para a esse quadro de desvalorização do trabalho humano, a partir da política de redução das despesas públicas, das privatizações, das parcas e incipientes intervenções em questões sociais e, ainda, da abertura do mercado ao capital internacional, com o retorno do modelo econômico focado na

exportação de recursos naturais².

Conforme Paulo Bonevides (2006, p. 571), o neoliberalismo, ao afrouxar os laços de soberania e doutrinar uma falsa despolitização da sociedade, “cria, porém, mas problemas do que os intenta resolver. Sua filosofia do poder é negativa e se move, de certa maneira, rumo à dissolução do Estado nacional”.

No particular, deve ser ressaltado que a política neoliberal é manifestamente incompatível³ com o programa para o futuro – democrático e emancipador – estabelecido na Constituição Federal de 1988⁴. Este, “enquanto fruto de uma decisão política, é antes de tudo, um projeto, cuja função ou objetivo é modificar e alterar, de forma perene, o status quo existente, seja através de sua implantação imediata, seja através de sua natural progressividade” (MEIRELES, 2012, p. 136).

Assim, não há como manter ou implantar novas práticas neoliberais sem incorrer em situação de inconstitucionalidade, institucional⁵

2 Tudo isso sem falar da ineficiência e burocracia da máquina estatal, que em boa parte contribuem para a instalação de grandes esquemas de corrupção, a exemplo do que motivou o *impeachment* do Presidente Fernando Collor, do que ficou conhecido como “privataria Tucana” no Governo Fernando Henrique Cardoso e do mensalão no Governo Lula (objeto da Ação Penal n.º 470 no Supremo Tribunal Federal).

3 Eros Roberto Grau (2012, p. 55), no particular, acrescenta que “há marcante contradição entre o neoliberalismo – que exclui, marginaliza – e a democracia, que supõe o acesso de um número cada vez maior de cidadãos aos bens sociais. Por isso dizemos que a racionalidade econômica do neoliberalismo já elegeu seu principal inimigo: o Estado Democrático de Direito”.

4 Não obstante, as ideias neoliberais constituíram a base dos Governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, sendo assimilada, em boa medida, pelo Governo Lula e Dilma.

5 Em razão da gravidade das condutas e atos institucionais que violam a imperatividade das normas constitucionais, o art. 85 da Constituição Federal de

e/ou normativa. Conforme Eros Roberto Grau (2012, p. 46), “os programas de governo deste e daquele Presidentes da República é que devem ser adaptados à Constituição, e não o inverso”, de forma que “a substituição do modelo de economia de bem-estar, consagrado na Constituição de 1988, por outro, neoliberal, não poderá ser efetivada sem prévia alteração dos preceitos contidos nos seus arts. 1º, 3º e 170”.

Não obstante tudo isso, Flávia Piovesan (2003, p. 51) destaca que “o dismantelamento das molduras constitucionais do modelo de Estado consagrado pela Carta de 1988 faz-se claro quando do exame das emendas promulgadas” a partir de 1995, em grande parte inspiradas em ideias neoliberais (a exemplo das de n.º.6/1995, 7/1995, 8/1995, 9/1995, 19/1998 e 20/1998), “com a corrosiva descaracterização da Carta de 1988”. E concluiu em seguida: “este excessivo ímpeto de reforma da Constituição tem esvaziado e mitigado a força normativa da Carta de 1988, em particular no que tange aos direitos sociais”.

Conforme José Afonso da Silva (2007, p. 146), o liberalismo, resguardando-se das ideias socializantes, vai retalhando a Constituição Federal de 1988 “por via de emendas, no afã de reduzi-la a uma expressão formal do neoliberalismo, que desfigura suas conquistas sociais”.

Essa indevida e impertinente mercantilização da política constitucional tem gerado, na visão de Miguel Calmon Dantas

(2009, p. 01) um quadro de:

fraturas nos vínculos sociais, de debilidade dos laços de solidariedade, de frustração de um imaginário que seja comumente compartilhado, de descrença do político e de apoderação e captura do processo político-decisório pelas instâncias econômicas.

É possível, pois, inferir que o neoliberalismo e a globalização estão na contramão do desenvolvimento sustentável, na medida em que não harmonizam os direitos sociais dos trabalhadores com o crescimento econômico. Ao contrário, precarizam os primeiros em busca do incremento do lucro e da acumulação de capital.

Exigências de maior produtividade e eficiência econômica estão interferindo na configuração contemporânea do mercado de trabalho, caracterizado atualmente por um significativo processo de desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas, com a propagação da ideia de que a nova ordem econômica mundial exige adequação das normas trabalhistas.

O trabalho digno e decente, enquanto direito fundamental do homem e instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, fragiliza-se, gerando um quadro de instabilidade social e demandando a adoção de políticas públicas responsáveis e efetivas, que garantam a inclusão social e a compatibilização dos interesses do capital e do trabalho, de forma que a livre iniciativa, a propriedade privada e a livre concorrência valorizem o trabalho humano, a função social da propriedade, o pleno emprego e o trabalho digno e duradouro, responsável pela integração do trabalhador ao

.....
1988 definiu como crime de responsabilidade os atos do Presidente da República que atentem contra a Constituição Federal e, em especial, contra o exercício dos direitos políticos, individuais e sociais, entre outros valores.

mercado de trabalho.

A sociedade atual vive, portanto, um dilema que precisa ser equacionado com base nos direitos fundamentais: assegurar a livre iniciativa, a propriedade privada e a livre concorrência, reconhecendo, em contrapartida, a necessidade de valorização do trabalho humano, de observância da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, com o fim de assegurar a todos existência digna.

Para Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005, p. 272)

torna-se imprescindível desencadear um movimento, também de caráter universal, em defesa dos direitos humanos, bem como uma versão político-institucional sincronizada com os novos valores culturais, para atuar dentro desse mesmo espaço, a fim de produzir o desmascaramento dos símbolos, ritos, liturgias e dominações instituídos pelos novos poderes supranacionais.

Urge, pois, o reconhecimento do primado do trabalho decente, assegurando a subsistência digna ao trabalhador e à sua família, em prol da melhoria de sua condição social, o que pressupõe a observância e efetivação dos direitos sociais.

O Estado e a sociedade, no particular, devem se unir para superar entraves e obstáculos socioeconômicos, harmonizando os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, garantindo o primado do trabalho decente e assegurando subsistência digna ao trabalhador e à sua família, em prol da melhoria de sua condição social, o que pressupõe a observância e efetivação dos direitos fundamentais, em especial do direito ao trabalho.

Portanto, cabe a todos os Poderes do Estado (eficácia vertical) e à sociedade (eficácia horizontal) o dever e a obrigação de harmonizar os interesses e pretensões dos donos do capital e dos meios de produção com os dos trabalhadores, sem que haja a supremacia de um sobre o outro.

1.2. A proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa: conteúdo mínimo e aplicabilidade do art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988

Sendo ínsitos à subsistência digna do homem, os direitos fundamentais possuem força normativa própria, expressando obrigações e deveres que devem ser efetivamente concretizados pelo Estado e pela sociedade, já que a dignidade humana não se satisfaz com o mero reconhecimento abstrato de direitos.

Em consequência, os direitos fundamentais dos trabalhadores não podem ser objeto de precarização, mas, na verdade, de valorização (por expressa previsão constitucional – art. 170), como forma de assegurar a dignidade da pessoa humana e evitar o retrocesso social. A defesa do pleno emprego deve ser uma constante, a partir da efetiva inclusão do trabalhador na cadeia produtiva de maneira contínua e duradoura (evitando a rotatividade excessiva de mão de obra).

Tanto é assim que, para Gabriela Neves Delgado (2013, p. 256), o direito fundamental ao trabalho digno afirma-se “como um dos mais importantes comandos da Constituição Federal de 1988, expressando a força teórica e prática de sua concepção de Estado Democrático de Direito”.

No entanto, e a partir do que foi exposto, é possível afirmar que o contexto socioeconômico que se apresenta é de limitação e restrição do direito fundamental ao trabalho, em especial ao pleno emprego (art. 170, VIII), o que não se amolda, em definitivo, ao programa para o futuro – democrático e emancipador – estabelecido na Constituição Federal de 1988.

Por outro lado, muitos direitos fundamentais reconhecidos na Constituição Federal de 1988 ainda carecem de regulamentação, com destaque para os direitos sociais, econômicos e culturais, que demandam, em regra, uma prestação positiva do Estado ou do particular.

Para Maria Áurea Baroni Cecato (2007, p. 366), a ausência de regulamentação, de direitos fundamentais, como a proteção em face da automação (art. 7º, XXVI) e a garantia contra a dispensa arbitrária e sem justa causa (art. 7º, I), “denota a tibieza do Estado e a supremacia do poder econômico e empresarial”.

Em relação ao objeto deste artigo – a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, prevista no art. 7º, I, da Constituição Federal – o entendimento dominante na doutrina e na jurisprudência é no sentido de que a norma em questão – a depender do critério de classificação adotado – é de eficácia limitada (do tipo programática) ou não autoexecutável, estando a proteção restrita à indenização (multa rescisória) equivalente a 40% dos depósitos do FGTS, na forma do art. 10, I, do ADCT.

Nesse sentido, José Augusto Rodrigues Pinto (2003, p. 514) defende a possibilidade de qualquer das partes do contrato de emprego (empregado e empregador) pleitear a rescisão do contrato, haja vista o direito-poder de

denúncia. Trata-se, na sua visão, de um direito-poder que dá ilimitada potestade ao contratante para extinguir o vínculo, seja ele empregado ou empregador.

Para Pedro Paulo Teixeira Manus (1996, p. 56), “após a vigência do art. 7º da Constituição Federal e sem a lei complementar a que se refere, temos por ora equiparadas, quanto aos seus efeitos, a dispensa sem justa causa e a dispensa arbitrária, ensejando ambas a multa do FGTS”.

Alice Monteiro de Barros (2005, p. 920), por sua vez, vai além e sustenta que o dispositivo constitucional não é autoaplicável e que falta vontade política para a edição da legislação complementar integradora. Assevera, ainda e textualmente, que “o trabalhador de empresa privada não é destinatário de tutela quanto à ocupação, sendo a dispensa um direito potestativo do empregador”.

Há, ainda, quem defenda que o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, na verdade, enfraqueceu o conteúdo normativo do princípio da continuidade da relação de emprego, permitindo a dispensa arbitrária ou sem justa causa pelo empregador, desde que mediante pagamento da correspondente indenização compensatória⁶.

Renato Saraiva (2009, p. 143), adepto dessa corrente, afirma que até que a Lei Complementar regulamente a indenização

6 Esse foi, inclusive, um dos fundamentos invocados pela Confederação Nacional da Indústria – CNI e Confederação Nacional do Transporte – CNT na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1480, pela qual questionaram a ratificação da Convenção n.º 158 da OIT pelo Brasil. Segundo as entidades, “pela Constituição, o empregador tem a faculdade de romper unilateralmente o vínculo empregatício, sem causa justificada”.

compensatória em caso de dispensa arbitrária ou imotivada pelo empregador, será paga ao obreiro a multa de 40% dos depósitos do FGTS.

Analisando os desafios do constitucionalismo em busca da concretização dos direitos fundamentais trabalhistas, Maíra Neiva Gomes e Cynthia Lessa Costa (2013, p. 265) ponderam que o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 permite pelo menos duas possibilidades de interpretação. A primeira, no sentido de que todos os trabalhadores já têm desde 1988 o direito em tela e que as formas de indenização e a sanção, por ocasião de violação daquele, serão previstas em lei complementar. A segunda, no sentido de que tal norma não possui qualquer eficácia enquanto não for aprovada a lei complementar mencionada. No entanto, e ainda conforme as autoras:

Tristemente, a segunda é a que prevalece, já que se concebe a dispensa imotivada como direito potestativo do empregador, sendo a multa prevista no art. 18 da Lei n. 8.036/90 – 40% do saldo do FGTS – uma indenização irrisória ao exercício de tal suposto direito, que não inibe sua prática.

O próprio Supremo Tribunal Federal também já se manifestou nesse sentido, concluindo que a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, prevista no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, restringe-se à indenização compensatória e outros direitos a serem definidos em lei complementar, “exceto, evidentemente, o de estabilidade permanente ou plena que daria margem a um *bis in idem* inadmissível com a indenização compensatória como aliás se vê da disciplina provisória que

se encontra nos incisos I e II do artigo 10 do ADCT”⁷.

Entretanto, o propósito do constituinte de 1988 – ao que parece diante dos valores e princípios constitucionais – não era tolerar as despedidas arbitrárias e sem justa causa a critério exclusivo do empregador e garantir ao empregado apenas uma indenização, tanto que no art. 10, I, do ADCT, há restrição expressa do prazo de vigência da indenização até a edição de Lei Complementar, “que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

A intenção do constituinte era, certamente, restringir o poder patronal e a sua potestade, evitando a precarização da relação de emprego e assegurando a efetiva inclusão dos trabalhadores na cadeia produtiva de forma contínua e duradoura, com o objetivo de efetivar direitos fundamentais dos trabalhadores, como o pleno emprego e a dignidade.

Tanto é assim que Augusto César Leite de Carvalho (2013, p. 170) refere-se a uma contraditória proteção constitucional dependente de regulamentação, que autoriza o empresário não propriamente a dispensar, mas, com igual efeito prático, a pagar uma indenização equivalente a 40% dos depósitos efetuados na conta vinculada do FGTS, nos casos de despedidas sem justa causa. Para o autor:

o empresário, embora sob a regência de norma jurídica pretensamente inibidora da despedida, possui a faculdade de dispensar

7 Decisão proferida no julgamento do Recurso Extraordinário n.º 179.193/P (Relator Min. ILMAR GALVÃO, Relator para Acórdão: Min. MOREIRA ALVES, Julgamento: 18/12/1996 Órgão Julgador: Tribunal Pleno).

imotivadamente o empregado, desde que pague a indenização citada. O custo extraordinário da despedida, para o empregado, limita-se ao desembolso de 40% do saldo do empregado no FGTS, pois lhe cabe recolher a contribuição de 8% para esse fundo em qualquer circunstância, durante todo o vínculo.

Seguindo a posição minoritária, Carlos Henrique Bezerra Leite (2013, p. 249) sustenta que “à luz dos diversos princípios, valores e regras da Constituição Federal de 1988 a proteção da relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa é um direito humano e fundamental social dos trabalhadores”. E mais, segundo o autor, “o chamado direito potestativo patronal de resilir o contrato de trabalho é incompatível com os princípios estruturantes do Estado Democrático de Direito”.

Desse modo, é possível afirmar que a concretização do direito fundamental previsto no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 depende mais do trabalho dos juristas do que propriamente da atividade integrativa do Poder Legislativo, já que o problema guarda relação com as teorias sobre a aplicabilidade (ou eficácia, a depender do enfoque) das normas constitucionais, notadamente daquelas que são classificadas como de eficácia limitada (do tipo programática) ou não autoexecutáveis.

Assim, e como exposto anteriormente, é preciso desenvolver construções doutrinárias que possibilitem a concretização do texto constitucional no mundo dos fatos, conferindo-lhes plena eficácia independentemente das prioridades dos governantes ou dos interesses dos fatores reais de poder. E o

ordenamento jurídico brasileiro já contempla várias possibilidades de superação da omissão legislativa inconstitucional verificada em relação ao art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, podendo o intérprete:

a) aplicar a própria CLT, que define e conceitua despedida arbitrária como sendo aquela “que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro” (art. 165), exigindo, em consequência, tal motivação para as despedidas que não sejam por justa causa. Como consequência, a despedida só será válida e, portanto, lícita, se for não arbitrária (fundada em motivo de ordem disciplinar, técnica, econômica ou financeira, cuja prova caberá ao empregador) ou com justa causa (em razão de falta grave, tipificada no art. 482 da CLT);

b) aplicar o art. 7º, I, de imediato e independentemente de integração normativa posterior, com fundamento no art. 5º, §1º, ambos da Constituição Federal de 1988, de forma que os empregadores, em regra, não poderão despedir seus empregados, salvo quando caracterizada falta grave tipificada no art. 482 da CLT ou outro motivo não arbitrário, a ser aferido a partir de necessária motivação e com base nas circunstâncias do caso concreto;

c) considerar o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 uma norma de aplicabilidade direta e imediata, a partir de sua classificação como norma de eficácia plena ou contida, exigindo fundamentação minimamente relevante ou socialmente aceitável para a validade das despedidas;

d) considerar que os arts. 7º, I, e 170 da Constituição Federal são fontes de direito subjetivo para os empregados, invocáveis contra abusos no que toca à função social da propriedade, valor trabalho e pleno emprego.

Em consequência, considerar inconstitucional a despedida arbitrária ou sem justa causa, por contrariar o propósito de valorização do trabalho humano. Assim, e como regra, os empregadores não poderão despedir seus empregados. Apenas excepcionalmente poderão fazê-lo, desde que de forma motivada e quando caracterizada falta grave tipificada no art. 482 da CLT (ensejadora da pena máxima de despedida por justa causa) ou outro motivo que não seja arbitrário (a ser aferido a partir das circunstâncias do caso concreto em confronto com o contexto constitucional);

e) aplicar a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais e exigir, para a validade das despedidas por iniciativa dos empregadores, que elas sejam precedidas do devido processo legal, contraditório e ampla defesa, na forma do art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal, já que o emprego é o bem maior – muitas vezes o único – do trabalhador, facilitando, com isso, a identificação dos excessos e abusos e a própria tutela judicial efetiva;

f) declarar, pelo sistema difuso, a inconstitucionalidade do Decreto n.º 2.100/96, pelo qual o Presidente da República denunciou unilateralmente a Convenção n.º 158 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, e, com isso, aplicar, em todos os seus termos, a referida norma internacional aos trabalhadores brasileiros, protegendo-os contra despedidas hostis de iniciativa do empregador;

g) reconhecer, com base no art. 5º, §2º, que a Constituição Federal estabeleceu um sistema constitucional aberto a outros direitos fundamentais, ainda que não expressamente previstos no respectivo texto, atribuindo superioridade hierárquica aos tratados e

convenções internacionais sobre direitos humanos, seja como normas materialmente constitucionais ou, no mínimo, supralegais⁸. Com isso, é possível aplicar diretamente as disposições da Declaração Universal dos Direitos Humanos e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, assegurando o direito fundamental ao trabalho em todas as suas facetas, inclusive a proteção contra despedidas injustificadas de iniciativa do empregador.

Diante de tantas opções juridicamente válidas, cabe ao intérprete optar por aquela que melhor se adequa às circunstâncias do caso concreto⁹ para, com isso, concretizar a justiça social, rechaçando qualquer prática que importe em monetarização do direito fundamental ao trabalho e à sua continuidade ou submeta o trabalhador ao puro arbítrio, faculdade ou discricionariedade do empregador¹⁰.

Assim, podemos afirmar que o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 não é apenas e mais uma norma meramente programática completamente dependente de legislação

8 Conforme entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 466.343-1/SP, HC 87585/TO, HC 87.585/TO, RE 349703/RS e RE 466343/SP.

9 Flávia Piovesan (2003, p. 53) destaca a necessidade de “investigar e determinar a eficácia e aplicabilidade das normas constitucionais, a fim de que todos os dispositivos constitucionais tenham valor normativo e eficácia vinculante, sob pena de se admitir a quebra da unidade normativa constitucional”. Aponta em outra passagem da mesma obra para a necessidade de combinar a programaticidade com a efetividade da Constituição (2003, p. 73).

10 No particular, cumpre observar o disposto no art. 122 do Código Civil: “São lícitas, em geral, todas as condições não contrárias à lei, à ordem pública ou aos bons costumes; entre as condições defesas se incluem as que privarem de todo efeito o negócio jurídico, ou o sujeitarem ao puro arbítrio de uma das partes”.

futura. É, na verdade, norma constitucional plenamente apta para ser aplicada de imediato a todas as relações de emprego e, com isso, vedar a despedida arbitrária ou sem justa causa de empregados mesmo na ausência da lei complementar e ainda que não possuam estabilidade ou outra garantia de emprego específica.

Em razão da força normativa e vinculante, o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 estabelece que nem os empregadores nem o Estado, por seus Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, podem praticar ou editar atos que materializem, facilitem ou induzam despedidas arbitrárias ou sem justa causa, já que o próprio constituinte de 1988 cuidou de classificá-las como antijurídicas.

Esse, então, é o conteúdo mínimo do dispositivo constitucional em análise, que visa, em sua essência, limitar o poder patronal (que não é absoluto) e eliminar a faculdade ou discricionariedade para a prática das despedidas arbitrárias ou sem justa causa, harmonizando os interesses do capital com os do trabalho. Isso pressupõe, evidentemente, a proibição dos excessos do primeiro e a proteção adequada do hipossuficiente, que consiste no exercício da livre iniciativa sem que o direito fundamental ao trabalho seja tolhido ou asfixiado por práticas arbitrárias e sem justa causa¹¹.

Por outro lado, fica claro que o

11 Destacamos, por pertinente, que o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 não garante estabilidade plena no emprego, a exemplo daquela prevista no arts. 492 e seguintes da CLT, na medida em que a licitude das despedidas *não* arbitrárias e por justa causa (art. 482 da CLT) é inegável e incontroversa. O dispositivo garante ao trabalhador o direito de só ser despedido por justa causa ou em hipóteses não arbitrárias.

simples fato de ainda não ter sido editada a lei complementar referida no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 não é suficiente para neutralizá-lo por completo, na medida em que as hipóteses de despedida por justa causa estão expressamente previstas no art. 482 da CLT e o conceito de *arbitrário* é assimilado pelo homem médio da sociedade brasileira, ferindo a consciência jurídica qualquer tratamento absurdo e caprichoso que importe em negar aplicação à proteção constitucional do emprego sob a alegação infundada de que não há regulamentação legal.

Ora, arbitrário é conceito há muito assimilado na sociedade brasileira e assemelha-se ao abuso de direito, positivado no art. 187 do Código Civil como o exercício excessivo de um direito em manifesta violação dos limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Portanto, são arbitrárias as despedidas que carecem de motivação relevante ou socialmente aceitável, bem como aquelas cuja motivação seja inexistente, irrelevante, acarrete violação a direito fundamental ou discriminação dos trabalhadores, já que atentam contra os bons costumes, carecem de propósito econômico e social ou, ainda, são destituídas de boa-fé.

Assim, diante das circunstâncias do caso concreto o intérprete tem parâmetros razoáveis e plausíveis para analisar o ato de despedida praticado pelo empregador e verificar se o mesmo é arbitrário, bastando, para tanto, valorar¹²:

12 Devemos destacar, no particular, que tal valoração já ocorre sem qualquer questionamento com as hipóteses de despedidas por justa causa, tendo

a) a adequação da despedida e sua compatibilidade com a motivação, ou seja, a aptidão para alcançar a finalidade legítima pretendida pelo empregador;

b) a necessidade da despedida, tendo em vista a inexigibilidade de conduta diversa diante das particularidades do caso concreto em confronto com os princípios e valores constitucionais;

c) a proporcionalidade em sentido estrito da despedida, fundamental para coibir eventuais abusos e excessos do poder diretivo e até mesmo desvios de finalidade.

Por outro lado, o ordenamento jurídico brasileiro também veda as despedidas discriminatórias, além das despedidas arbitrárias e sem justa causa, restando evidente que a motivação é pressuposto de validade, pois só serão lícitas se forem não arbitrárias (fundadas em motivo de ordem disciplinar, técnica, econômica ou financeira) ou por justa causa (em razão de falta grave, tipificada no art. 482 da CLT).

Isso significa que a licitude da dispensa, seja ela não arbitrária ou por justa causa,

.....
em vista que alguns fatos tipificados no art. 482 da CLT não delimitam com precisão a conduta do trabalhador, cabendo ao intérprete avaliar a gravidade desta e, ainda, delimitar o alcance do tipo legal. Como adverte Maurício Godinho Delgado (2011, p. 1127), “a tipificação trabalhista – mesmo à luz do critério taxativo – não chega a ser, em todas as hipóteses legais, tão rigorosa quanto à característica do Direito Penal. A infração corresponde a um tipo legal preestabelecido, mas esse tipo legal não tem, sempre, seus traços e contornos rigidamente fixados pela lei. A tipificação trabalhista pode ser, desse modo, significativamente mais flexível e plástica do que a configurada no Direito Penal. Um exemplo dessa plasticidade é dado pela justa causa prevista no art. 482, 'b', CLT, isto é, mau procedimento. Ora, a plasticidade e imprecisão desse tipo legal trabalhista deixa-o muito distante do rigor formal exigido por um tipo legal penalístico”.

depende necessariamente de um motivo determinante, de ordem disciplinar, técnica, econômica, financeira ou de uma falta grave cometida pelo empregado (tipificada no art. 482 da CLT), cabendo ao empregador o respectivo ônus da prova.

Do contrário, de que adiantaria proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária, sem justa causa e discriminatória e permitir ao empregador a denúncia vazia ou imotivada do contrato de emprego?

Ora, negar a obrigatoriedade da motivação do ato de dispensa, autorizando despedidas imotivadas sob o simples rótulo de *sem justa causa*, é vulnerar o art. 7º, I, chancelando dispensas muitas vezes arbitrárias e discriminatórias, vedadas pela Constituição Federal de 1988 e pela Lei n.º 9.029/95. É, em outras palavras, *proteger desprotegendo*, o que não parece adequado nem coerente com o propósito de valorizar o trabalho e assegurar dignidade à pessoa humana.

Parece evidente, portanto, que há meios adequados para superar a omissão legislativa inconstitucional e, com isso, sancionar adequadamente os eventuais excessos e abusos dos empregadores nas despedidas, assegurando e efetivando o direito fundamental ao trabalho e sua continuação, como requisito imprescindível para a valorização do trabalho e o respeito à dignidade da pessoa humana.

Assim, e independentemente da postura adotada pelo intérprete a partir do que foi sintetizado acima, a conclusão será a mesma: o ordenamento jurídico-constitucional brasileiro não tolera a despedida imotivada nem sem justa causa, na medida em que podem encobrir e chancelar atos arbitrários e discriminatórios.

Então, podemos afirmar, a título de

conclusão parcial, que o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 deve ser interpretado e aplicado de forma a alcançar a máxima efetividade, já que disciplina uma das facetas do direito fundamental ao trabalho (digno e decente), qual seja, a manutenção do emprego e sua proteção contra investidas arbitrárias e imotivadas do empregador, assegurando, como consequência lógica, a reintegração do empregado em tais circunstâncias, ainda que não reste configurada qualquer hipótese específica de estabilidade ou de garantia do emprego, já que o resgate do contrato é consequência natural da nulidade da despedida.

2. CONTROLE JUDICIAL DAS DESPEDIDAS ARBITRÁRIAS OU SEM JUSTA CAUSA: POSSIBILIDADES E LIMITES

Delimitado o conteúdo mínimo e a possibilidade jurídica de aplicabilidade imediata e direta do art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, devemos analisar agora os instrumentos e técnicas processuais existentes para o controle judicial das despedidas arbitrárias e sem justa causa, evitando, com isso, que a proteção constitucional em tela seja encarada como simples declaração de cunho estritamente político, sem qualquer efeito vinculante e totalmente dependente da discricionariedade do legislador.

No particular, e diante da deliberada omissão do legislador em regulamentar o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, cumpre observar a advertência de Wolney de Macedo Cordeiro (2008, p. 12) no sentido de que o intérprete não deve se valer da justificativa de delegar integralmente ao parlamento as imperfeições do sistema normativo para, com

isso, justificar sua omissão e letargia, aguardando que as ‘soluções’ das incongruências do sistema sejam resolvidas por intermédio de um incerto e tormentoso processo legislativo.

André Puccunelli Júnior (2007, p. 82), por sua vez, ressalta que quando o processo político falha, negligenciando na efetivação dos direitos sociais e, por consequência, na implementação dos objetivos sociais da Constituição, cabe ao Judiciário viabilizar, se possível, a fruição de prestações que descendam diretamente desta, sendo inadmissível que, por pura inércia legislativa, os direitos sociais materializem pretensão perenemente irrealizada no tocante à efetividade almejada pelo constituinte de 1988.

Pois bem. A partir das conclusões preliminares acima extraídas, podemos afirmar que o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 permite a opção entre duas decisões antagônicas por parte do Poder Judiciário. Uma mais restritiva e outra capaz de efetivar plenamente o direito¹³.

A primeira, relativamente mais simples e direta¹⁴, no sentido de que o art. 7º, I, da

13 Ambas, no entanto, são juridicamente válidas, tendo em vista os princípios da independência judicial e do livre convencimento motivado, que asseguram ao juiz a liberdade de convicção e autonomia funcional no exercício do mister jurisdicional, na forma dos arts. 2º, 93, IX, e 95, I a III, da Constituição Federal de 1988; arts. 35, I, e 40 da LOMAN; art. 130 e 131 e 652 do CPC; e art. 765 da CLT.

14 Cândido Rangel Dinamarco (2013, p. 350) adverte, no entanto, que a “liberdade de convencimento é manifestação do fenômeno mais amplo da própria independência dos juízes, mas, como tudo no processo, também só tem o seu valor quando canalizada para a justiça das decisões. Assim, é dever do juiz afastar posicionamentos, muitas vezes comodistas, que facilitem formalmente o ato de julgar, mas possam torná-lo injusto”.

Constituição Federal de 1988 depende de lei complementar para que possa ser aplicado aos casos concretos, sendo, portanto, de eficácia limitada (enquanto norma programática) ou não autoexecutável. Ao adotar esse entendimento o juiz terá como *lícitas* as despedidas arbitrárias ou sem justa causa e, em consequência, julgará improcedentes eventuais pedidos de desconstituição formulados com fundamento naquele dispositivo constitucional, situação que não demanda qualquer outra reflexão ou uma análise mais acurada.

Em sentido oposto, a segunda decisão possível é favorável à aplicabilidade imediata do art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, conferindo-lhe máxima efetividade a partir de uma das soluções razoáveis e plausíveis apontadas no capítulo anterior. Serão, então, *ilícitas* as despedidas arbitrárias ou sem justa causa, acarretando, em consequência, a procedência de eventuais pedidos de desconstituição formulados.

Na segunda hipótese, e diante da ausência da lei complementar referida no dispositivo, caberá ao Poder Judiciário atuar com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, art. 126 do CPC e art. 8º da CLT, construindo uma decisão que compatibilize e harmonize os interesses do capital (livre iniciativa e propriedade privada) com as necessidades do trabalhador (valorização do trabalho, função social da propriedade, pleno emprego, proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária e sem justa causa), tendo como norte, evidentemente, a dignidade da pessoa humana.

Assim, a suposta lacuna normativa será superada com base na dimensão essencialmente criativa da atividade judicial, adaptando o

disposto no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 às singularidades de cada caso, atividade que, conforme André Puccunelli Júnior (2007, p. 99), não viola o princípio da separação e independência dos Poderes na medida em que se trata de mera aplicação da própria Constituição, fazendo-a atuar concretamente, provendo sua efetivação. Segundo o autor:

Mesmo pressupondo um juízo de censura sobre o descaso parlamentar, tal atividade transcorre no âmbito da doutrina de freios e contrapesos, que introduz mecanismos de controle recíproco para evitar que os poderes constituídos, e em especial o legislativo, se distanciem dos valores aos quais devem servir, a saber: os valores constitucionais (2007, p. 98).

No que toca à atuação do Poder Judiciário diante de omissões legislativas no contexto da separação dos poderes¹⁵, o autor defende a necessidade de desenvolvimento de uma jurisprudência vivaz e criativa, livre de mordaças anacrônicas e dogmas já oxidados pelo tempo, que assumam a condição de guardiã e intérprete qualificada da Constituição Federal (2007, p. 105).

A partir de uma analogia com o controle de constitucionalidade da regra positiva, Luiz Guilherme Marinoni defende que o controle da omissão legislativa que impede a efetivação de um direito fundamental também deve ser

15 Reforçando a possibilidade de atuação judicial para suprir omissões legislativas, o autor questiona: “se o Judiciário detém competência para ditar normas que incidirão sobre uma categoria coletiva, por que não teria competência para, em casos individuais, suprir omissões legislativas e tornar efetivo o texto constitucional?” (2007, p. 105)

realizado por todos os magistrados, na medida em que seria completamente irracional retirar deles a possibilidade de dar utilidade à tarefa que lhe foi atribuída pela Constituição, qual seja, prestar uma tutela jurisdicional efetiva (2011, p. 66). Com fundamento na força vinculante das normas constitucionais, o autor sustenta então que “não há razão para o juiz se curvar à ausência de lei, permitindo que os direitos fundamentais se tornem letra morta” (2011, p. 81). Em consequência, defende que “no caso de inexistência ou insuficiência da proteção normativa, o juiz deve, a partir da consideração do direito fundamental, conferir a tutela esquecida pela lei e exigida pela Constituição” (2011, p. 209).

Conforme Flávia Piovesan (2003, p. 107), compete aos órgãos jurisdicionais:

- a) interpretar os preceitos constitucionais consagradores de direitos fundamentais, na sua aplicação em casos concretos, de acordo com o princípio da efetividade ótima e b) densificar os preceitos constitucionais consagradores de direitos fundamentais de forma a possibilitar a sua aplicação imediata, nos casos de ausência de leis concretizadoras.

Portanto, caberá ao Poder Judiciário, a partir de uma interpretação fundada na supremacia e na máxima efetividade da Constituição, superar as lacunas e obstáculos existentes em prol da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, assegurando e protegendo o trabalhador contra as insuficiências legislativas, a partir do conteúdo mínimo do art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988.

2.1. A tutela jurisdicional efetiva e específica do direito fundamental ao trabalho

Feitos esses esclarecimentos iniciais, vejamos *como e quais* instrumentos processuais existentes permitem a concretização do conteúdo essencial da garantia prevista no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 pelo Poder Judiciário, independentemente da lei complementar referida no dispositivo.

Tendo como ponto de partida o próprio texto constitucional de 1988, devemos ressaltar a importância do art. 5º, XXXV, que, tratando do direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva, assegura a inafastabilidade do controle jurisdicional tanto para lesão quanto ameaça a direito, evitando, conforme Luiz Guilherme Marinoni (2006, p. 80), “a transformação dos direitos garantidos constitucionalmente em meras declarações políticas, de conteúdo e função mistificadores”.

Isso significa, na prática, uma tutela jurisdicional justa, tempestiva e adequada, que assegure não apenas a mera reparação dos danos (com base em simples compensação pecuniária) decorrentes de um ato ilícito já consumado (tutela ressarcitória ou reparatória do dano), como também a tutela específica dos direitos¹⁶, dando-lhes efetiva proteção com foco

16 A tutela específica no âmbito do processo individual é disciplinada pelos arts. 287 e 461 do CPC, enquanto que o art. 11 da Lei da Ação Civil Pública (Lei n.º 7.347/85) e o art. 84 do Código de Defesa do Consumidor (Lei n.º 8.078/90) disciplinam a matéria no âmbito dos processos coletivos. Conforme Luiz Guilherme Marinoni (2010, p. 284), “a tutela na forma específica, como é óbvio, é a tutela ideal do direito material, já que confere à parte lesada o bem ou o direito em si, e não o seu equivalente. É apenas mediante a tutela específica que o ordenamento jurídico pode assegurar a prestação devida àquela que possui a expectativa de receber um

na integridade dos direitos em si e conferindo ao respectivo titular o mesmo resultado – ou o mais próximo possível – do que teria se as obrigações legais e contratuais tivessem sido adimplidas voluntariamente.

Para Salvador Franco de Lima Laurino (2010, p. 53), a tutela jurisdicional deve reproduzir, na medida do possível, “o mesmo resultado que seria obtido com o cumprimento espontâneo da obrigação, já que o distanciamento entre a resposta do processo e a situação que decorreria da obediência voluntária acarreta desprestígio da autoridade da ordem jurídica”. Referindo-se à inadequação da tutela ressarcitória para a tutela efetiva de diversos direitos, o autor destaca que “não basta o consolo de uma indenização que de modo algum é capaz de compensar adequadamente o prejuízo, insuscetível de se medir com o metro da pecúnia, já que nem todos os tecidos se deixam costurar de tal arte que a cicatriz desapareça por inteiro”.

Fredie Didier Jr. (2009, p. 40), reportando-se ao princípio da máxima coincidência possível, afirma que “o processo deve dar a quem tenha razão o exato bem da vida a que ele teria direito, se não precisasse se valer do processo jurisdicional”.

Ao tratar da efetividade das decisões judiciais, Cândido Rangel Dinamarco (2013, p. 352-353) destaca que a tutela específica representa enérgica afirmação do próprio ordenamento jurídico-material, justificando

.....
bem. Não é por outra razão que os arts. 461 do CPC e 84 do CDC, demonstrando uma verdadeira obsessão pela tutela específica, afirmam que a obrigação somente se converterá em perdas e danos se o autor o requerer ou impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático correspondente”.

o repúdio à facilidade da conversão das obrigações de fazer em pecúnia. Defende que “onde for possível produzir precisamente a mesma situação que existiria se a lei não fosse descumprida, que sejam proferidas decisões nesse sentido e não outras meramente paliativas”. Assim, para o autor, diante de uma insatisfação lamentada ou de uma alegação de direito inobservado, a atividade jurisdicional será endereçada, “sempre que possível, ao mesmíssimo resultado jurídico-material específico pelo qual o direito objetivo material haja manifestado sua preferência”.

A tutela específica, portanto, é capaz de dar efetiva proteção aos direitos, seja impedindo ou prevenindo a prática do ato contrário ao direito (tutela inibitória da ameaça¹⁷), seja removendo os seus efeitos concretos para evitar a produção de danos quando o ato já ocorreu (tutela reintegratória ou de remoção do ilícito¹⁸). Possibilita, com

.....
17 A tutela inibitória, de cunho preventivo, objetiva impedir a prática de ato ilícito, sua continuação ou repetição a partir da imposição de obrigação de fazer ou não fazer. Luiz Guilherme Marinoni (2010, p. 205), no particular, assevera que “a ação inibitória, quando voltada a impedir a repetição do ilícito, tem por fim evitar a ocorrência de *outro ilícito*. Quando a ação inibitória objetiva inibir a continuação do ilícito, a tutela tem por escopo *evitar o prosseguimento de um agir ou de uma atividade ilícita*. Note-se que a ação inibitória apenas pode ser utilizada quando a providência jurisdicional for capaz de inibir o agir ou o seu prosseguimento, e *não quando este já houver sido praticado, estando presentes apenas os seus efeitos*.”

18 A tutela de remoção do ilícito ou reintegratória objetiva a remoção dos efeitos de uma ação ilícita que já ocorreu, reconstituindo o titular do direito violado às condições em que se encontrava antes do ato ilícito, readequando a situação de fato aos termos do direito violado. Conforme Luiz Guilherme Marinoni (2010, p. 205-206), o ilícito que se pretende atingir está no passado, e não no futuro como ocorre com a tutela inibitória. Para o autor, “a evidência da necessidade da remoção do ilícito está na necessidade de dar efetividade às normas de

isso, uma tutela judicial mais coerente, consentânea e adequada às novas funções do Estado¹⁹ atual e às necessidades da sociedade contemporânea²⁰, enfim, mais comprometida

.....
direito material que, objetivando a prevenção, proíbem certas condutas. Se o direito material, para evitar o dano, proíbe uma conduta, é evidente que a sua violação deve abrir ensejo a uma ação processual a ela ajustada. Ora, essa ação somente pode ser a de remoção do ilícito, uma vez que o direito material, nesse caso, apenas pode ser reavido com a remoção dos efeitos concretos do ato contrário ao direito. Em outras palavras, de nada adiantaria a norma de direito material que proíbe um agir se não existisse a possibilidade de uma ação processual capaz de permitir a remoção dos seus efeitos concretos. Portanto, essa ação também encontra fundamento no art. 5º, XXXV, da CF, que consagra o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva”.

19 Conforme Salvador Franco de Lima Laurino (2010, p. 44), “o Estado social transformou reivindicações populares em novos direitos e deslocou para os tribunais a solução de conflitos sobre relação de trabalho, segurança social, habitação, saúde. A incorporação do operariado e da nova pequena burguesia aos circuitos de consumo, bem como da mulher, que se integrou ao mercado de trabalho, fomentou mudanças nos padrões de comportamento familiar e de casamento. Outras camadas da sociedade passaram a ter direitos até então ignorados e os conflitos cresceram em quantidade e se modificaram na qualidade”. José Herval Sampaio Júnior (2011, p. 28), no particular, destaca que “a sociedade hoje é totalmente diferente da de alguns anos atrás e, a partir da Constituição Federal de 1988, em que formalmente se inseriram vários direitos e garantias fundamentais do cidadão, a população começou a se conscientizar desses direitos e principalmente a cobrá-los de quem quer que seja, e é aí que vemos a diferença, pois o Poder Judiciário, com o passar do tempo, a partir desse marco, começou a notar a evolução da sua demanda tanto no aspecto quantitativo como qualitativo, e infelizmente não se preparou para esse momento”.

20 A evolução da sociedade sempre foi influenciada por fenômenos sociais, econômicos e políticos, entre os quais podemos destacar a concentração em centros urbanos, a progressiva industrialização, a automação e expansão comercial, o desenvolvimento dos meios de comunicação e de transporte, a adoção do modelo capitalista de produção, a democratização do Estado, o crescente desemprego, a globalização, a internet, o rompimento de barreiras econômicas e a internacionalização dos mercados. Tudo isso fez surgir uma nova espécie de conflito social – *conflitos de massa* – que atingem e afetam não apenas o homem

com a efetividade dos direitos fundamentais, já que alguns deles são irreparáveis e outros não restam adequadamente reparados pela tutela meramente ressarcitória, que não garante o direito em si, mas sua mera integridade

.....
singularmente considerado, mas o homem socialmente organizado, o próprio gênero humano, a sociedade, a coletividade. Xisto Tiago de Medeiros Neto (2004, p. 110), analisando o contexto delineado, lembra que “os conflitos, por decorrência, adquiriram uma outra magnitude, de consideração coletiva, em um grau de elevada intensidade, não mais se subsumindo ao universo puramente intersubjetivo, tão característico do período liberal, clássico, impregnado de cogitações individualistas. É certo dizer, assim, que os interesses coletivos (*lato sensu*) são típicos da sociedade contemporânea, que se voltou para uma perspectiva de caráter social, visualizando, dentro desse contexto, o homem e sua proteção, por ser imprescindível à sua própria existência”. No particular, Luiz Guilherme Marinoni e Sérgio Cruz Arenhart (2003, p. 750) acrescentam que “a sociedade moderna caracteriza-se por uma profunda alteração no quadro dos direitos e na sua forma de atuação. De um lado, verifica-se a alteração substancial no perfil dos direitos desde sempre conhecidos, que assumem contornos completamente novos (basta pensar na função social do direito de propriedade, na publicização do direito privado e na privatização do direito público), e de outro a ampliação do próprio rol dos direitos, reconhecendo-se direitos tipicamente vinculados à sociedade de consumo e à economia de massa, padronizada e globalizada.” Abordando a crise do paradigma liberal-individualista-positivista, Domingos Taciano Lepri Gomes (2006, p. 27) destaca que: “Por força das próprias lutas sociais empreendidas pelos trabalhadores aliadas a combates travados por grupos sociais não tão organizados em razão de uma identificação menos sólida de lutas, como estudantes, profissionais liberais ou a própria burguesia, deu-se a aceleração do processo de crise dos velhos paradigmas pregados e sustentados pelo liberalismo, passando-se a admitir, assim, a titularidade mais ampla para postulação em juízo: não só mais em interesse próprio vem o interessado em juízo defender seus interesses, vez que frente às inúmeras manifestações e combates travados no seio social, força-se o direito a buscar novos paradigmas para açambarcar uma compreensão multifacetada da realidade da sociedade emergente, em constante desenvolvimento, passando-se a absorver, pois, mediante a flexibilização dos antigos arquétipos normativos, conectados a novas formas de organização social, forma de se controlar, prever e dar um novo sentido aos conflitos intersubjetivos e intergrupais”.

patrimonial. Houve, pois, a superação do patrimonialismo e a humanização do direito²¹.

Nesse contexto, o direito fundamental à tutela jurisdicional efetiva assegura o gozo de todos os demais direitos em caso de descumprimento concreto ou mera ameaça, fazendo-os valer de modo integral a partir da técnica processual mais adequada.

Assim, e no que toca ao objeto deste artigo, podemos afirmar que o controle judicial das despedidas arbitrárias ou sem justa causa deve ser implementado a partir da tutela específica dos direitos, de forma que deverá o juiz impor ao empregador a obrigação de fazer ou não fazer adequada para repelir a ameaça (tutela inibitória) ou desconstituir a despedida arbitrária ou sem justa causa (tutela de remoção do ilícito), fixando prazo razoável e as medidas coercitivas necessárias e adequada para forçar

21 Para Salvador Franco de Lima Laurino (2010, p. 58-59), “a crença de que bastava pagar para tudo se permitir significava a própria negação do caráter imperativo das regras jurídicas. Essa concepção implicava a perpetuação do privilégio dos poderosos e, de consequência, a submissão dos mais fracos, que não poderiam ver o seu direito satisfeito senão mediante a transformação em moeda”. Luiz Guilherme Marinoni (2006, p. 119) faz semelhante reflexão, ao pontuar que “quem transformou o dever de reparar o dano em obrigação de pagar dinheiro, desconsiderando as reais necessidades do direito substancial, foi a ideia de que todo direito poderia ser convertido em pecúnia, e que assim bastaria, para a tutela contra o dano, a condenação ao pagamento de dinheiro. Porém, a partir da vulgarização desta ideia, ninguém mais se deu ao trabalho de verificar – partindo da concepção de que os direitos, tais como concebidos na sociedade contemporânea, não podem ser convertidos em pecúnia (e assim das novas necessidades de tutela do direito substancial) – se o processo poderia prestar a reparação de dano na forma específica. Se o dever de reparar o dano é, antes de mais nada, uma obrigação de fazer, e o juiz, em face dos arts. 461 do CPC e 84 do CDC, pode ordenar um fazer sob pena de multa, estas devem ser consideradas as bases processuais da tutela ressarcitória na forma específica”.

o cumprimento.

A tutela específica (seja inibitória ou de remoção de ilícito) é a mais adequada para o controle judicial das despedidas arbitrárias ou sem justa causa, a depender, evidentemente, das circunstâncias do caso concreto e do momento em que o Poder Judiciário é acionado. A tutela inibitória será adequada para evitar uma despedida arbitrária ou sem justa causa, impondo ao empregador uma obrigação de não fazer, enquanto a tutela de remoção do ilícito servirá para cessar os efeitos concretos do ato ilícito já praticado, ou seja, da despedida arbitrária ou sem justa causa, impondo a desconstituição da rescisão contratual e a reintegração do empregado.

Portanto, diante de indícios razoáveis ou de ameaça fundada²², a tutela inibitória será adequada para assegurar a integridade do direito ao trabalho em si a partir de medidas que previnam o próprio ilícito, ou seja, evitem a despedida arbitrária ou sem justa causa. Deverá o Poder Judiciário fazer cessar a ameaça, impondo ao empregador a obrigação de abster-se de despedir o empregado salvo por justa causa (art. 482 da CLT) ou outro motivo não arbitrário a ser previamente informado ao empregado, sob pena de multa ou outra medida coercitiva mais adequada.

Por outro lado, não será adequada a tutela inibitória caso a despedida tenha ocorrido de maneira imotivada e sem que o empregado tenha cometido falta grave, pois

22 A título de exemplo podemos citar a concessão de aviso prévio sem qualquer informação sobre o motivo da despedida e a existência de fortes rumores de despedida no âmbito da empresa sem qualquer motivação razoável.

o ato ilícito já está consumado, não havendo mais o que prevenir. Caberá, então, a tutela de remoção do ilícito, com a desconstituição da rescisão contratual em razão de sua ilicitude e a consequente reintegração do trabalhador no respectivo emprego, valendo-se o juiz das medidas coercitivas necessárias e adequadas para assegurar o retorno ao *status quo ante*. Poderá, ainda nesse caso, ser deferida tutela inibitória concomitantemente, impondo ao empregador uma obrigação de não fazer consistente em não mais despedir o empregado, salvo por justa causa (art. 482 da CLT) ou outro motivo não arbitrário a ser previamente informado ao empregado, sob pena de multa.

Tudo isso, evidentemente, não exclui nem inviabiliza a possibilidade de cumulação da tutela específica com a tutela ressarcitória, aquela para proteger e preservar o direito fundamental ao trabalho e esta para ressarcir os danos materiais e morais eventualmente ocasionados pela despedida arbitrária ou sem justa causa, inclusive o salário do período de afastamento indevido.

Fica claro, então, que a tutela meramente ressarcitória não se presta a restaurar a efetividade do direito fundamental ao trabalho, já que a monetarização deste não é coerente com um sistema constitucional pautado na dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho.

Ora, ao estabelecer a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I) e pautar a ordem econômica na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego (art. 170), a Constituição Federal de 1988 certamente não pretendeu assegurar ampla liberdade ao empregador, de forma a limitar

e restringir o direito fundamental ao trabalho (digno e decente) a uma singela compensação pecuniária, equivalente a 40% dos depósitos efetuados na conta vinculada do FGTS.

A mera indenização financeira (art. 10 do ADCT) não constitui, em definitivo, proteção adequada nem suficiente para o direito fundamental ao trabalho, devendo ser rechaçada qualquer tentativa de monetarização ou mercantilização, sob pena de perpetuar os abusos e privilégios ilegítimos dos empregadores em detrimento do mais caro valor constitucional, que é a dignidade da pessoa humana.

A tutela específica do direito previsto no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, portanto, deve proporcionar o bem da vida a que o trabalhador teria direito se o dispositivo não tivesse sido violado com uma despedida arbitrária ou sem justa causa, bem como assegurar o retorno ao *status quo ante*, o que só é possível a partir da desconstituição da rescisão contratual e reintegração do trabalhador (remoção do ilícito), devolvendo-lhe o emprego subtraído de maneira inconstitucional.

Nesse contexto, a reintegração só deve ser convertida em indenização compensatória a ser fixada pelo juiz (art. 461, §1º, do CPC) caso seja desaconselhável em razão das circunstâncias do caso concreto ou a pedido do trabalhador, titular do direito. E mais, conforme exposto no capítulo anterior, a indenização será devida em razão da violação do direito fundamental ao trabalho, sem prejuízo da indenização prevista no art. 10 do ADCT para os casos de despedidas lícitas (ou seja, não arbitrárias).

2.2. Extrapetição como requisito necessário

da tutela efetiva e específica do direito fundamental ao trabalho

Não obstante o alcance e a eficácia da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, bem como a existência de técnica processual adequada para a tutela efetiva e específica dos direitos, os trabalhadores e respectivos advogados postulam, em regra, tutela meramente ressarcitória em face de despedidas arbitrárias e sem justa causa. A pretensão, no particular, é limitada a indenização prevista no art. 10 do ADCT, ou seja, multa de 40% do FGTS.

Abstraindo os reais e possíveis motivos deste procedimento, já que extrapolam o objetivo deste artigo, podemos afirmar que isso não impede o deferimento da tutela específica do direito fundamental ao trabalho de ofício pelo juiz, pois não prevalece mais a regra da adstrição ao pedido (arts. 128 e 460 do CPC).

Conforme José Roberto dos Santos Bedaque (2009, p. 70), o direito material é que deve limitar a atuação jurisdicional, já que fixa “a extensão do direito a ser reconhecido e atuado pelo juiz, que não deve ficar aquém, mas também não pode ir além do permitido pelo ordenamento material”. Em outra obra (2010, p. 92), o autor sustenta que o processo é instrumento de realização do direito material e a forma o instrumento destinado a fazer com que aquele alcance seus objetivos, de maneira que “a forma não é fim, é meio. E como tal deve ser tratada”.

Luiz Guilherme Marinoni (2010, p. 223), por sua vez, considera a quebra da regra da adstrição do juiz ao pedido uma das grandes inovações do direito processual brasileiro, tendo decorrido da tomada de consciência

de que a efetiva tutela dos direitos depende da elasticidade do poder do juiz. Assim, para o autor, as disposições do art. 461 do CPC e art. 84 do Código de Defesa do Consumidor (Lei n.º 8.078/90) ampliaram o poder do juiz ao ponto de possibilitar a desvinculação do pedido e, em consequência, a concessão tanto da tutela solicitada quando outra que assegure o resultado prático equivalente. O juiz, ainda segundo o autor, “tem o poder de conceder o que foi pedido pelo autor, ou algo que, vindo em sua substituição, seja efetivo e proporcional, considerando-se os direitos do autor e do réu”.

Em outra obra, o citado autor reafirma “a possibilidade de o juiz determinar atuação diferente daquela que foi pedida, desde que capaz de conferir resultado prático equivalente àquele que seria obtido em caso de adimplemento da obrigação originária”. Refere-se, no particular, ao próprio pedido mediato, ou seja, “a providência (e não apenas o provimento ou o meio executivo) que foi pedida”. Nesse sentido, e a partir da ideia de que “o juiz deve ter o poder decisório suficiente para garantir a adequada e efetiva tutela do direito”, defende a possibilidade de sub-rogação de uma obrigação em outra para a obtenção da tutela específica ou do resultado prático equivalente ao do adimplemento. Para tanto, afirma que o juiz tanto pode deixar de atender o pedido formulado pelo autor (ainda que da tutela específica da obrigação originária) para deferir outra providência que assegure o resultado prático equivalente, como pode conceder a própria tutela específica da obrigação originária nos casos em que o pedido do autor é de providência equivalente (2006, p. 158-159).

No mesmo sentido, Sidnei Amendoeira Jr. (2006, p. 77) sustenta que o art. 461, §5º,

do CPC permite ao juiz entregar “resultado equivalente ao pedido pela parte e não propriamente e apenas o resultado específico por ela pretendido, sem que isso importe em violação ao princípio da demanda”. Para o autor, há impedimento de o juiz entregar tutela incompatível com a pedida, podendo, com isso, corrigir defeitos processuais, atuar de ofício no que toca à instrução e até conceder medidas que garantam o resultado útil do processo.

Júlio César Bebbler (2011, p. 197), por sua vez, defende proposta de alteração da CLT²³ para fins de eliminação da regra que impõe a adstrição do juiz ao pedido, “liberando-o para conceder coisa diferente e/ou superior ao que fora pleiteado, diante da análise dos fatos e das provas presentes nos autos do processo”, a partir da necessidade de uma maior aproximação entre o processo e o direito material, na busca por efetividade.

Sérgio Cruz Arenhart (2013), na mesma linha, defende a possibilidade de fungibilidade entre as tutelas inibitória, reintegratória e ressarcitória. Para o autor, a fungibilidade é possível por uma estrita questão de lógica, sendo, além disso, uma imposição necessária em concessão ao princípio da instrumentalidade, que preside o sistema processual brasileiro. Em consequência, o formalismo não deve se sobrepor à tutela adequada (ou, então, menos inadequada) do interesse e dos objetivos do

processo.

Para José Roberto dos Santos Bedaque (2010, p. 109-110), o formalismo exagerado é incompatível com a visão social do processo, estando o Estado comprometido com a correta solução das controvérsias e não com a forma do processo. Ainda conforme o autor, não se pode admitir que o rigor formal injustificado acabe produzindo injustiça no plano material, cabendo, no particular, a interpretação teleológica das regras sobre forma do ato processual (2010, p. 436). Quanto a fungibilidade, defende que “não deve ficar limitada às hipóteses previstas em lei ou consagradas na doutrina e na jurisprudência. É de ser considerado princípio geral do sistema processual, tanto quanto o da instrumentalidade das formas” (2010, p. 120), do qual é decorrência lógica.

Na prática, essa fungibilidade, plasticidade ou mesmo sub-rogação de uma obrigação em outra, em razão da quebra da adstrição do juiz ao pedido formulado pelo autor, significa que o juiz pode – de ofício – deferir a tutela específica do direito fundamental ao trabalho e determinar a reintegração do trabalhador quando constatar que a despedida foi arbitrária ou sem justa causa, mesmo nos casos em que pretensão deduzida é de uma tutela meramente ressarcitória (relativa a indenização prevista no art. 10 do ADCT).

Ora, como exposto acima, a tutela específica tem prioridade em relação a qualquer outra, pois proporciona exatamente o bem da vida a que o trabalhador teria direito se o dispositivo não tivesse sido violado com uma despedida arbitrária ou sem justa causa, bem como assegurar o retorno ao *status quo ante*. O que está em disputa não é a indenização, a reintegração ou outra providência equivalente,

23 Em consequência, propõe a adoção genérica da *ultra e extrapetição*, mediante a alteração da CLT para contemplar o seguinte dispositivo: “Art. 831-A. Analisados os fatos e provas presentes nos autos e observado o contraditório prévio, o juiz poderá proferir sentença de natureza diversa da pedida pelo autor, bem como condenar o réu em quantidade superior e em objeto diverso do que lhe foi demandado”.

mas, na verdade, o direito fundamental ao emprego, que merece tutela efetiva e adequada. A proteção, portanto, seja por tutela ressarcitória ou específica, é do direito fundamental ao trabalho, caçando-se os atos ilícitos que implementaram a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Assim, e considerando que o titular do direito é o trabalhador, a ele compete a escolha entre uma ou outra forma de tutela (ressarcitória ou específica do direito), na forma do art. 461, §1º, do CPC, pelo que é necessário, até mesmo em respeito ao necessário contraditório e ampla defesa, facultar às partes a possibilidade de se manifestarem sobre a tutela específica que se pretende deferir.

2.3. As vantagens da tutela coletiva do direito fundamental ao trabalho

Ainda com base na Constituição Federal de 1988, podemos afirmar que o sistema brasileiro de acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho é integrado de três subsistemas, e não de dois como ocorre com o sistema processual civil comum.

O primeiro deles – o individual – é regulado basicamente pelas disposições da CLT, assegurando o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho pelos dissídios individuais, sejam eles materializados em reclamações trabalhistas simples (individuais) ou plúrimas (em que há litisconsórcio ativo). O autor, nessas ações, é o próprio o trabalhador; o réu, em regra, o tomador de serviço e eventuais responsáveis subsidiários ou solidários.

O segundo subsistema, também regido pela CLT mas fundamentado no Poder Normativo da Justiça do Trabalho, regula o acesso coletivo

dos trabalhadores mediante dissídios coletivos de natureza econômica (caráter constitutivo, visando a criação de normas gerais e abstratas), jurídica (viés meramente declaratório, visando a interpretação de norma coletiva anterior ou pronunciamento sobre abusividade de greve) ou mista. Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite (2008, p. 309), os dissídios coletivos são “ações destinadas à defesa de interesses gerais e abstratos da categoria, profissional ou econômica, que têm por objeto, via de regra, a criação de novas normas ou condições de trabalho mais benéficas que as previstas em lei”. Como as sentenças normativas não possuem carga condenatória, os dissídios coletivos (também denominados ações coletivas *stricto sensu*) não viabilizam pretensões ressarcitórias. Possibilitam, no entanto, providências de cunho inibitório.

O terceiro subsistema, disciplinado pela Constituição Federal de 1988, pela Lei da Ação Civil Pública (Lei n.º 7.347/85), pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei n.º 8.078/90), pelas Leis Orgânicas do Ministério Público da União (Lei Complementar n.º 75/93) e do Ministério Público dos Estados (Lei n.º 8.625/93), entre outras leis esparsas, trata do acesso metaindividual²⁴ à Justiça do Trabalho, ou seja,

24 Responsável pela tutela dos conflitos de massa, esse subsistema é voltado para a socialização (função social) e democratização do processo. Busca-se a efetividade do processo e a pacificação social através da solução preventiva (tutela inibitória), homogênea e célere de questões que atingem um número, em regra, infindo de pessoas, liberando-as dos entraves das ações individuais. Por outro lado, protegem-se bens jurídicos cuja lesão pode ocasionar consequências algumas vezes imprevisíveis. A tutela coletiva, no particular, também contribui para a efetivação do amplo acesso à justiça, na medida em que ameniza barreiras de ordem econômica, financeira, técnica, cultural e psicológica, facilitando

da tutela dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos²⁵. Nesse subsistema, diferentemente do que ocorre com

.....
a defesa de interesses e direitos dos hipossuficientes ou grupos socialmente fragilizados (crianças, idosos, enfermos, consumidores, trabalhadores e outros grupos de vulneráveis), facilitando o acesso à justiça daqueles que individualmente não teriam meios (em razão do custo do processo) ou mesmo interesse (em razão da insignificância monetária do direito ou interesse) de litigar em juízo. Outra vantagem da tutela coletiva é a facilitação do tratamento processual de causas pulverizadas, conferindo tratamento molecular às lides, com significativa racionalização do próprio funcionamento do Poder Judiciário a partir da economia processual e uniformidade das decisões. Assegura-se, então, uma igualdade material entre os litigantes, na medida em que são neutralizadas as vantagens dos litigantes habituais e daqueles mais fortes pelo instituto da legitimidade extraordinária.

25 Devemos esclarecer que a classificação em difusos, coletivos e individuais homogêneos (conforme o art. 81 do Código de Defesa do Consumidor) leva em consideração o tipo de pretensão deduzida em juízo (causa de pedir e pedido) e não o fato/ato jurídico ou mesmo a matéria que motivou o ajuizamento da ação. Assim, um mesmo ato/fato pode ensejar pretensões visando a tutela de interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos, a depender do enfoque. No particular, Nelson Nery Júnior (1991, p. 25) classifica como erro metodológico a qualificação de um direito como sendo difuso, coletivo ou individual. Para o autor, “correntemente vê-se a afirmação de que o direito ao meio ambiente é difuso, o do consumidor é coletivo e o que o de indenização por prejuízos particulares seria individual. A afirmação não está correta nem errada. Apenas há engano na utilização do método para a definição qualificadora do direito ou interesse posto em jogo. A pedra de toque do método classificatório é o tipo de tutela jurisdicional que se pretende quando se propõe a competente ação judicial. Da ocorrência de um mesmo fato podem originar-se pretensões difusas, coletivas e individuais. O acidente com o ‘Bateau Mouche IV’, que teve lugar no Rio de Janeiro há alguns anos, pode ensejar ação de indenização individual por uma das vítimas do evento pelos prejuízos que sofreu (direito individual), ação de obrigação de fazer movida por associação das empresas de turismo que têm interesse na manutenção da boa imagem desse setor da economia (direito coletivo), bem como ação ajuizada pelo Ministério Público, em favor da vida e segurança das pessoas, para que seja interdita a embarcação a fim de se evitarem novos acidentes”.

o anterior, não há a criação de novas condições de trabalho ou novas normas. Em regra, as ações são de natureza condenatória, impondo ao réu uma obrigação de fazer ou não fazer e/ou, ainda, a condenação em dinheiro, quando impossível ou inviável a tutela específica.

No âmbito trabalhista, caracterizado pela complexa e conflituosa relação entre o capital e o trabalho, a tutela coletiva possibilita a equivalência processual material entre trabalhadores e empregadores pela legitimidade extraordinária reconhecida a determinados órgãos e entidades (principalmente o Ministério Público do Trabalho e sindicatos), conferindo um maior equilíbrio entre as partes. Isso possibilita a prevenção ou reparação imediata da violação dos direitos dos trabalhadores mesmo na vigência da relação de trabalho²⁶, a partir da atuação efetiva e concreta dos respectivos substitutos processuais de forma genérica, sem individualização dos beneficiários e independentemente de autorização destes, evitando ou amenizando eventuais represálias

.....
26 A realidade tem demonstrado que os trabalhadores só reivindicam seus direitos após o fim da relação laboral, em função do receio de ter o pacto rescindido na hipótese de demandar contra o empregador (ou tomador de serviço em geral) no curso daquela. Ao final do contrato, muitas vezes a pretensão do trabalhador tem sido atingida pela prescrição, ficando o trabalhador no prejuízo por não poder mais pleitear a devida reparação. Desse modo, o trabalhador geralmente tem ficado diante do seguinte dilema: demandar no curso da relação e correr o risco de perder o emprego ou aguardar o fim da relação para demandar e ter a pretensão ou parte dela fulminada pela prescrição. Assim, e apesar de assegurada a inafastabilidade da jurisdição e a proteção da relação de emprego pela Constituição Federal de 1988, o ajuizamento de reclamação trabalhista (ação individual) ainda tem ocasionado a dispensa de alguns trabalhadores. Essa questão tem conferido à Justiça do Trabalho o título de “*Justiça dos desempregados*”, na medida em que os trabalhadores, em regra, só ingressam em juízo quando não estão mais empregados.

por parte dos empregadores²⁷.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Após o que foi exposto, é possível extrair as seguintes conclusões:

a) a sociedade vive em constante evolução, sempre influenciada por fenômenos sociais, econômicos e políticos, entre os quais podemos destacar a concentração em centros urbanos, a progressiva industrialização, a automação e expansão comercial, o desenvolvimento dos meios de comunicação e de transporte, a adoção do modelo capitalista de produção, a democratização do Estado, o desemprego, a globalização, a internet, o rompimento de barreiras econômicas e a internacionalização dos mercados, entre outras questões. A globalização econômica, ínsita à vigente ordem econômica mundial, tem acarretado a precarização do mercado de trabalho e, em consequência, a violação dos princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores;

b) o trabalho digno e decente, enquanto direito fundamental do homem e instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, está fragilizado, gerando um quadro de instabilidade social, com dispensas arbitrárias e desemprego estrutural e em massa. Urge, pois, a adoção de políticas públicas que garantam a inclusão social e a compatibilização dos interesses do capital e do trabalho, de forma que a livre iniciativa, a propriedade privada e a livre concorrência valorizem o trabalho humano, a função social da propriedade, o pleno emprego e o trabalho digno e duradouro, responsável pela integração do trabalhador ao mercado de trabalho;

c) o Estado e a sociedade devem se unir para superar entraves e obstáculos socioeconômicos, harmonizando os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, garantindo o primado do trabalho decente e assegurando subsistência digna ao trabalhador e à sua família, em prol da melhoria de sua condição social, o que pressupõe a observância e efetivação dos direitos fundamentais;

d) a Constituição de um país deve ser encarada como uma carta-programa aberta ao futuro, com vistas à efetivação dos seus preceitos, jamais para negá-los. Assim, a Constituição Federal de 1988, a partir de seus valores e princípios, em especial o da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, não assegura ao empregador o direito potestativo de despedir sem qualquer justificativa ou motivação. Ao contrário, assegura a proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, que não pode ser vista apenas e exclusivamente sob o aspecto financeiro (como um mero custo trabalhista), mas, principalmente, a partir do efeito inibitório

27 Ao tratar desse tema, Carlos Henrique Bezerra Leite (2002, p. 157) expõe que a jurisdição trabalhista metaindividual busca efetivar o princípio constitucional da igualdade substancial entre os cidadãos-trabalhadores, já que “o trabalhador sozinho apresenta-se bastante vulnerável para exercer o direito constitucional de acesso ao Judiciário, máxime se levarmos em conta que a Justiça do Trabalho é, no plano real, a ‘Justiça dos Desempregados’, pois a regra geral é a de que o trabalhador, durante a vigência do contrato de trabalho, tem o fundado receio de perder o emprego. É a chamada paralisia temporária do direito de demandar. Daí a importância da implementação da jurisdição trabalhista metaindividual, que permite o acesso igualitário dos trabalhadores por meio de instituições ou associações que têm o papel de defender e proteger os interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos e sem o temor de figurarem formalmente na relação jurídica processual”.

de proibir despedidas imotivadas;

e) o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 não é apenas mais uma norma meramente programática completamente dependente de legislação futura. É, na verdade, norma constitucional plenamente apta para ser aplicada de imediato a todas as relações de emprego e, com isso, vedar a despedida arbitrária ou sem justa causa de empregados mesmo na ausência da lei complementar e ainda que não possuam estabilidade ou outra garantia de emprego específica. Em razão da força normativa e vinculante, o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 estabelece que nem os empregadores nem o Estado, por seus Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, podem praticar ou editar atos que materializem, facilitem ou induzam despedidas arbitrárias ou sem justa causa, já que o próprio constituinte de 1988 cuidou de classificá-las como antijurídicas. Portanto, são arbitrárias as despedidas que carecem de motivação relevante ou socialmente aceitável, bem como aquelas cuja motivação seja inexistente, irrelevante, acarrete violação a direito fundamental ou discriminação dos trabalhadores, já que atentam contra os bons costumes, carecem de propósito econômico e social ou, ainda, são destituídas de boa-fé;

f) as normas e os princípios constitucionais que tutelam o pleno emprego no Brasil ainda não receberam o tratamento constitucional adequado e merecido por parte do Poder Legislativo, que ainda não regulamentou a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou imotivada (art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988). Diante desse quadro de manifesta mora legislativa essas normas devem ser interpretadas e aplicadas de forma a se obter eficácia plena e

imediate, pois não é admissível nem razoável que a mora do Estado restrinja ou impeça o gozo de direitos fundamentais. Além disso, negar aplicação ao art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 é subverter os fins sociais da norma, negando eficácia ao seu conteúdo essencial e indisponível;

g) há meios adequados para superar a omissão legislativa inconstitucional e, com isso, sancionar adequadamente os eventuais excessos e abusos dos empregadores nas despedidas, assegurando e efetivando o direito fundamental ao trabalho e sua continuação, como requisito imprescindível para a valorização do trabalho e o respeito à dignidade da pessoa humana. Assim, o art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988 deve ser interpretado e aplicado de forma a alcançar a máxima efetividade, já que disciplina uma das facetas do direito fundamental ao trabalho (digno e decente), qual seja, a manutenção do emprego e sua proteção contra investidas arbitrárias e imotivadas do empregador, assegurando, como consequência lógica, a reintegração do empregado em tais circunstâncias, ainda que não reste configurada qualquer hipótese específica de estabilidade ou de garantia do emprego, já que o resgate do contrato é consequência natural da nulidade da despedida.

REFERÊNCIAS:

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.

AMENDOEIRA JR., Sidnei. **Poderes do Juiz e Tutela Jurisdicional: a utilização racional dos poderes do juiz como forma de obtenção da**

tutela jurisdicional efetiva, justa e tempestiva. Coleção Atlas de Processo Civil, coord. Carlos Alberto Carmona. São Paulo: Atlas, 2006.

ARENHART, Sérgio Cruz. **Reflexões sobre o princípio da demanda.** Disponível em: www.academia.edu/221841/Reflexoes_sobre_o_principio_da_demanda. Acesso em: 15.dez.2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005

BEBBER, Júlio César. **Processo do trabalho: adaptação à contemporaneidade.** São Paulo: LTr, 2011.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Direito e processo: a influência do direito material sobre o processo.** 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2009.

_____. **Efetividade do processo e técnica processual.** 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 19. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Garantia de indenidade no Brasil: o livre exercício do direito fundamental de ação sem o temor de represália patronal.** São Paulo: LTr, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas.** Niterói: Impetus, 2010.

CECATO, Maria Áurea Baroni. **Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma**

da Declaração de 1998 da OIT. In: Rosa M. Godoy *et al.* **Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos.** p. 351-371. João Pessoa: Editora Universitária, 2007.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **Manual de execução trabalhista: aplicação ao processo do trabalho das Leis n.º 11.232/2005 (Cumprimento da sentença) e 11.382/2006 (Execução de títulos extrajudiciais).** Rio de Janeiro: Forense, 2008.

DANTAS, Miguel Calmon. **Constitucionalismo dirigente e pós-modernidade.** São Paulo: Saraiva, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado democrático de direito e direito fundamental ao trabalho digno. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas De; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado.** São Paulo: LTr, 2013, p.250-256.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução.** São Paulo: LTr, 2006.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil: teoria geral do processo e processo de conhecimento.** 11. ed. Salvador: Editora JusPodium, 2009.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **A instrumentalidade do processo.** 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2013.

GOMES, Domingos Taciano Lepri. Da

constitucionalidade do art. 16 da lei de ação civil pública. Limitação da coisa julgada no âmbito territorial do órgão prolator. SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coordenador). **Direito coletivo moderno: da LACP e do CDC ao direito de negociação coletiva no setor público**. São Paulo: LTr, 2006, p. 25-52.

GOMES, Máira Neiva; COSTA, Cynthia Lessa da. Direito do trabalho e constitucionalismo. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas De; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.). **Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013, p.257-267.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2012.

HARVEY, David. **Espaços de esperança**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 2. ed., São Paulo : Edições Loyola, 2006.

LAURINO, Salvador Franco de Lima. **Tutela jurisdicional: cumprimento dos deveres de fazer e não fazer**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 2. ed. rev., aum. e atual. São Paulo: Ltr, 2002.

_____. **Curso de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____ A proteção da relação empregatícia no estado democrático de direito. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas De; COURA, Solange Barbosa de Castro

(Coord.). **Trabalho e justiça social: um tributo a Maurício Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013 p.237-249.

LORENZETTI, Ricardo Luis. **Teoria da decisão judicial: fundamentos de direito**. Bruno Miragem, tradução. Cláudia Lima Marques, notas. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Despedida arbitrária ou sem justa causa: aspectos do direito material e processual do trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1996.

MARINONI, Luiz Guilherme, ARENHART, Sérgio Cruz. **Manual do processo de conhecimento**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Tutela inibitória: individual e coletiva**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2006.

_____. **Técnica processual e tutela dos direitos**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

_____. **Teoria geral do processo**. 5. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTr, 2007.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. **Dano moral coletivo**. São Paulo: LTr, 2004.

MEIRELES, Edilton. **A constituição do trabalho: o trabalho na constituição da Alemanha, Brasil,**

Espanha, França, Itália e Portugal. São Paulo: LTr, 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Eficácia das normas constitucionais e direitos sociais.** 1. ed. 2. tir. São Paulo: Malheiros, 2010.

NERY JÚNIOR, Nelson. O processo civil no código de defesa do consumidor. **Revista de processo.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, n. 61, p. 24-35, jan-mar/1991.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PIOVESAN, Flávia. **Proteção judicial contra omissões legislativas: ação direta de inconstitucionalidade por omissão e mandado de injunção.** 2 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2003.

PORTO, Noemia. **O trabalho como categoria constitucional de inclusão.** São Paulo: LTr, 2013.

PUCCUNELLI JÚNIOR, André. **A omissão legislativa inconstitucional e a responsabilidade do estado legislador.** São Paulo: Saraiva, 2007.

SAMPAIO JÚNIOR, José Herval. **Tutelas de urgência: sistematização das liminares.** São Paulo: Atlas, 2011.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito**

constitucional positivo. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

_____. **Aplicabilidade das normas constitucionais.** 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segradas e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21a ed., vol. I. São Paulo: LTr, 2003.