

# A EFICÁCIA DA PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA COMO PRESSUPOSTO PARA A PLENA EFETIVAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

## *THE EFFECTIVENESS OF PROTECTION AGAINST ARBITRARY FAREWELL OR WITHOUT CAUSE AS A PREREQUISITE FOR THE FULL REALIZATION OF THE FUNDAMENTAL RIGHT TO DECENT WORK*

Monique Bertotti\*

“O homem é um ser que vive de ilusões e de esperanças, às quais nunca puderam dar morte os grandes cataclismas da História. Uma das mais bonitas ideias é a de um Direito do Trabalho que, de uma vez para sempre, na luta entre o Capital e o Trabalho, ponha o primeiro, a Economia, a serviço do Segundo” (LA CUEVA, 1965, p. 7).

### RESUMO

Este trabalho versa acerca da eficácia do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal como pressuposto da plena realização dos demais direitos fundamentais dos trabalhadores, e consequentemente, do direito fundamental ao trabalho digno. De início, fez-se uma pequena abordagem acerca dos direitos fundamentais sociais, com o escopo de contextualizar o objetivo da pesquisa. Após, chegou-se ao núcleo da pesquisa, abordando-se de forma mais específica o seu objeto principal, analisado a partir da sua posição topográfica na Magna Carta. Analisou-se também os projetos de lei acerca do assunto e as medidas de controle das omissões no Direito Brasileiro. Concluiu-se que os motivos pelos quais o direito à motivação da despedida ainda não foi efetivado são variados e, dentre eles, encontram-se os interesses divergentes de duas classes antagônicas (trabalhadores X empregadores), que influenciaram, inclusive, a forma como está disposto na Constituição Federal. Na elaboração da pesquisa, utilizou-se os seguintes métodos: quanto à abordagem, o dedutivo; quanto à interpretação jurídica, o sistemático.

**Palavras-chave:** Eficácia dos direitos fundamentais. Direitos fundamentais dos trabalhadores. Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Motivação da despedida.

### ABSTRACT

*This paper is about the effectiveness of the Article 7, incise I of the Constitution as a prerequisite of the full realization of the others fundamental rights of workers, and, consequently, of the fundamental right to decent work. At first, a small approach about the fundamental social rights was given, with the aim to contextualize the objective of the research. After, it has come to the core of the research, addressing more specifically the main goal, which was analyzed from the topographic position in the Constitution. Also were analyzed the bills about the matter and control measures of omissions*

\* Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Bolsista do Programa de Bolsas de Mestrado e Doutorado da PUCRS - PROBOLSAS, com atuação no Parque Científico e Tecnológico da PUCRS - TECNOPUC; moniquebertotti@yahoo.com.br

*in Brazilian Law. It has been concluded that the reasons why the right at motivated dismissal have not been effected are varied and, among them, there are diverging interests of two classes (employees X employers), which have had an effect on the way they are arranged in the Federal Constitution. In this study, we used the following methods: as the approach, the deductive method; as to the legal interpretation, the systematic.*

**Keywords:** *Effectiveness of fundamental rights. Employees fundamental rights. Protection against arbitrary farewell or without cause. Motivated dismissal.*

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O fato de a Constituição Federal de 1988 ser precedida por um longo período de Ditadura Militar, no qual a marca prevalente foi o autoritarismo e o desrespeito à dignidade da pessoa humana, explica a relevância dos direitos fundamentais. Certamente, o medo do retorno dos Anos de Chumbo colaborou em muito para os significativos avanços no que tange a esses direitos.

A Constituição Federal de 1988 trouxe inovações quantitativas, ao dispor acerca de novos direitos dos trabalhadores e, principalmente, qualitativas, na medida em que transferiu os direitos que se encontravam no Capítulo concernente à “Ordem Social e Econômica”, para o campo dos direitos fundamentais. Assim, com a sua promulgação, os direitos dos trabalhadores galgaram *status* de direitos fundamentais. Contudo, após vinte e cinco anos, muitos deles ainda não foram plenamente efetivados, visto que carecem de regulamentação infraconstitucional, o que implica ineficácia do direito ao trabalho digno.

Da preocupação em tornar reais os preceitos constitucionais que versam acerca de direitos sociais prestacionais dos trabalhadores surgiu o interesse em pesquisar a eficácia do direito à proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, uma vez que é essencial para a realização do direito fundamental ao trabalho digno. Não é à toa que se encontra no inciso I do artigo 7º: sua posição topográfica na Carta Constitucional demonstra a sua importância, uma vez que é pressuposto para a efetivação dos demais direitos fundamentais dos trabalhadores.

O objetivo da pesquisa, portanto, é demonstrar que a eficácia do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal é pressuposto para a plena realização dos demais direitos fundamentais dos trabalhadores e, conseqüentemente, para garantir dignidade ao trabalho. Quanto à metodologia aplicada, o método de abordagem será o dedutivo, partindo-se de uma visão geral dos direitos fundamentais sociais para a análise específica da eficácia do direito à proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; já o método de interpretação jurídica será o sistemático, tendo em vista a necessidade de entender o Direito como um sistema ordenado, onde as leis se complementam e se interrelacionam. A técnica adotada, por sua vez, será o estudo das fontes legais, especificamente do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal.

## 1 PECULIARIDADES DOS DIREITOS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Promulgada após um longo período de Ditadura Militar, a Constituição Federal de 1988 marcou o retorno da democracia ao nosso país. Assim, com o intuito de garantir a dignidade da pessoa humana<sup>1</sup>, princípio norteador da Magna Carta, bem como a democracia e a cidadania, trouxe algumas novidades. O avanço significativo deu-se no âmbito qualitativo, uma vez que a Magna Carta concedeu *status* de direitos fundamentais aos direitos sociais dos trabalhadores, transferindo-os do capítulo “Da ordem Econômica e Social” para o campo dos direitos fundamentais.

Assim, passaram a gozar das prerrogativas exclusivas dos direitos fundamentais, galgando posição diferenciada em relação às demais normas do ordenamento jurídico. Destarte, a fundamentalidade dos direitos sociais foi a característica inovadora trazida pela Carta de 1988. Cabe salientar, ainda, o fato de a referida fundamentalidade apresentar-se tanto no plano formal quanto no plano material, conforme será tratado a seguir.

### 1.1 A FUNDAMENTALIDADE FORMAL E MATERIAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS

A fundamentalidade formal diz respeito ao *status* fundamental dado aos direitos sociais, mais especificamente, à inserção destes no Título II da Constituição Federal, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. Como direitos fundamentais, estão no ápice de todo o ordenamento jurídico, gozando da supremacia hierárquica dos direitos constitucionais. Desse modo, e dado que a Constituição Brasileira caracteriza-se como rígida, o procedimento legislativo para sua alteração e reforma é mais rigoroso (SARLET, 2012b).

Os direitos sociais também estão submetidos aos limites materiais de reforma constitucional, uma vez que são considerados cláusulas pétreas (artigo 60, §4º da Constituição Federal). Desde modo, proíbe-se o retrocesso, pois não se pode cogitar da eliminação dos direitos sociais do rol de direitos constitucionais ou da sua extinção do texto constitucional. No que concerne a essa característica, mesmo após mais de duas décadas de promulgação da Constituição, ainda há divergências acerca da interpretação do referido dispositivo, tendo em vista que o texto constitucional refere-se a “direitos e garantias individuais”, e não a “direitos e garantias fundamentais”, denominação que não incluiria os direitos sociais. Contudo, a melhor doutrina reconhece que essa interpretação é literal e restritiva, e que o uso de expressões diferenciadas como se sinônimas fossem deve-se ao fato de o constituinte adotar várias teorias a respeito dos direitos fundamentais (SARLET, 2012b, p. 68; KELBERT, 2011,

<sup>1</sup> De acordo com Sarlet, não foi à toa que a dignidade da pessoa humana foi consagrada no artigo 1º da Constituição Federal, e não no rol de direitos fundamentais: é que, em primeira linha, ela é princípio e, como tal, deve servir de norte ao intérprete, a quem incumbe a missão de assegurar-lhe a necessária força normativa. SARLET, Ingo Wolfgang. Comentário ao artigo 1º, III. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; \_\_\_\_\_; STRECK, Lenio L. (Coords). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 121-128.

p. 36-37). Portanto, apesar de o art. 60, §4º, IV do texto constitucional referir-se a “direitos e garantias individuais”, devemos fazer uma leitura sistemática da Constituição Federal, de forma a englobar, no dispositivo, todos os direitos fundamentais, inclusive os sociais.

Outra característica que torna inquestionável a fundamentalidade formal dos direitos sociais é o fato de serem imediatamente aplicáveis, conforme o artigo 5º, §1º da Constituição Federal. Inexiste norma constitucional destituída de eficácia. Entretanto, o fato de o artigo 5º da Constituição Federal, em seu parágrafo 1º, explicitar essa ideia eleva os direitos e garantias fundamentais à condição de direitos diferenciados, já que lhes concede uma juridicidade reforçada, a fim de que não se tornem letra morta no texto constitucional. Esse precioso instrumento colocado à disposição pelo Constituinte, aliado à relativa unidade de conteúdo e à proteção maximizada contra a ação do poder constituinte derivado, caracterizam o sistema de direitos fundamentais no Direito Brasileiro como um sistema com relativa abertura e autonomia no âmbito do próprio sistema constitucional que integra (SARLET, 2012a).

Apesar das divergências, há que se considerar o mandamento previsto no artigo 5º, §1º da Constituição Federal como aplicável a todos os direitos fundamentais, e não apenas aos direitos individuais e coletivos. Deve-se, mais uma vez, fazer uma leitura sistemática da Constituição Federal, relevar algumas incoerências do texto, além de considerar a expressão utilizada pelo legislador no dispositivo (direitos e garantias fundamentais), a qual abrange todas as espécies de direitos fundamentais, inclusive os sociais.

Não se pode olvidar, ainda, a tese de que o disposto no artigo 5º, §1º, da Constituição Federal é aplicável a todos os direitos fundamentais, inclusive aos sociais, em virtude de o artigo não se referir apenas aos direitos e garantias individuais, pois, em seu *caput*, há duas referências à igualdade, uma em sentido formal e outra em sentido material: “Art. 5º Todos são **iguais** perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à **igualdade**, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes...” (grifo nosso). A expressão “iguais” está sendo utilizada como referência à igualdade formal, na medida em que dispõe acerca de uma igualdade frente à lei. Já a expressão “igualdade”, utilizada logo adiante, diz respeito à igualdade material, uma vez que visa a torná-la real, a efetivá-la na sociedade, garantindo-a a todos os brasileiros e estrangeiros que residem no país. Assim, nesta segunda referência, a igualdade deve ser traduzida como um direito social, de segunda dimensão, razão pela qual não restam dúvidas de que o § 1º do referido artigo deve ser aplicado, também, aos direitos fundamentais de cunho social.

Uma vez explorada a fundamentalidade formal, cumpre fazer algumas referências acerca da fundamentalidade material, a qual diz respeito ao conteúdo dos direitos sociais. Assim, mesmo que fora do Capítulo concernente aos direitos fundamentais sociais ou, ainda que não previsto no texto constitucional, há certos direitos que, por seu conteúdo, possuem

caráter materialmente fundamental. Portanto, é perfeitamente possível que um direito social, mesmo não sendo formalmente fundamental, seja, pelo seu conteúdo, materialmente fundamental, e, por esse motivo, receba o mesmo tratamento diferenciado dado aos direitos formalmente fundamentais.

A Constituição Federal, no artigo 5º, §2º, traz norma materialmente aberta, que prevê a possibilidade de existirem direitos fundamentais fora do Título II ou, ainda, fora do texto constitucional. Conforme Canotilho, o problema é saber quais direitos possuem dignidade suficiente para serem considerados materialmente fundamentais. Assim, a orientação tendencial é a de considerar como direitos extraconstitucionais materialmente fundamentais os direitos equiparáveis pelo seu objeto e importância aos diversos tipos de direitos formalmente fundamentais (CANOTILHO, 2003).

Pode-se concluir, portanto, que a Constituição Federal não almejou um rol de direitos fundamentais engessado, uma vez que prevê que direitos diversos dos previstos no Título II sejam considerados fundamentais. A riqueza da norma está no fato de, conforme as necessidades sociais, poderem ser considerados como fundamentais novos e diferentes direitos.

## 1.2 A DUPLA DIMENSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS: PERSPECTIVAS SUBJETIVA E OBJETIVA

Os direitos sociais, assim como os demais direitos fundamentais, podem ser considerados tanto sob a perspectiva objetiva quanto sob a subjetiva.

A dimensão subjetiva confere aos titulares dos direitos fundamentais sociais exigibilidade judicial, porque possibilita que sejam exigidos perante o Poder Judiciário em face de seus destinatários. Acerca dessa dimensão, necessário que se faça um pequeno apanhado concernente às funções positiva e negativa dos direitos fundamentais, a fim de explicitar as características da referida dimensão, da qual fazem parte os direitos fundamentais sociais originários e os derivados.

Os direitos sociais, nos quais se enquadram os direitos dos trabalhadores, são direitos de segunda dimensão e uma característica destes é o seu cunho positivo, pois, para alcançarem a alta densidade, dependem diretamente da ação do Estado. No caso dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a ação positiva do Estado tem por objeto não uma ação fática, mas sim uma ação normativa, ou seja, ao Estado cabe criar o instrumento (a lei) que regulamente o direito, a fim de que alcance a aplicabilidade plena (ALEXY, 2012). Há que se atentar, contudo, para o fato de que os direitos prestacionais não se resumem apenas a direitos de cunho positivo, mas englobam, também, as denominadas “liberdades sociais”, como, por exemplo, a liberdade de sindicalização, o direito de greve e o reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores (direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário mínimo e a limitação da jornada de trabalho, etc.). Portanto, tais di-

reitos fundamentais assumem tanto a função negativa (função de defesa) quanto a positiva (função de prestação) (SARLET, 2012b).

Os direitos fundamentais transcendem a perspectiva de garantia de posições individuais, e podem ser caracterizados como normas que irradiam efeitos potencialmente autônomos, isto é, não necessariamente vinculados aos direitos fundamentais consagradores de direitos subjetivos. Assim, tem-se, também, uma dimensão objetiva, a qual reflete a ligação entre esses direitos e o sistema de fins e valores constitucionais a serem respeitados e concretizados no Estado Democrático de Direito (SARLET, 2012<sup>a</sup>).

José Felipe Ledur bem explicita a importância da função jurídica-objetiva às relações privadas, dentre as quais se encontram as relações entre empregado e empregador:

Se antes os direitos fundamentais estavam mais centrados na função jurídico-subjetiva, voltada contra o poder estatal, agora a ela se somam as funções objetivas, destinadas a proteger os direitos fundamentais de restrições ilegítimas oriundas do poder privado. Nesse contexto, as funções jurídico-objetivas, que encontram sua síntese no dever de proteção ao indivíduo fragilizado que ora está posto para o Estado, hão de ganhar maior importância no conjunto das funções dos direitos fundamentais, abrindo possibilidade de liberdade real para todos (2009, p. 45).

Destarte, como funções da dimensão objetiva, podemos citar a interpretação do direito em conformidade com os direitos fundamentais, a proteção em face de riscos e o efeito irradiante dos direitos fundamentais. No que concerne a esta última, os direitos fundamentais devem ser respeitados não apenas pelo Estado, mas vinculam também os particulares, uma vez que irradiam efeitos para as relações privadas regradas em nível infraconstitucional. Assim, diz respeito à vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, também denominada “eficácia contra terceiros” ou “eficácia horizontal” (LEDUR, 2009).

Portanto, para que haja uma proteção plena aos direitos fundamentais, mister que se conjugue ambas as dimensões. Enquanto a dimensão objetiva traz uma proteção que transcende a esfera individual, proibindo que a eficácia de um direito fundamental seja restrita de tal forma que o torne sem significado para a coletividade, a dimensão subjetiva protege o direito fundamental de um indivíduo em um caso concreto (SILVA, 2011).

### 1.3 NATUREZA E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A eficácia dos direitos fundamentais pode ser vista sob dois aspectos, a saber, a jurídica e a social, os quais, apesar das distinções, se justapõem, sendo a eficácia jurídica pressuposto da eficácia social.

A eficácia social relaciona-se com a noção de efetividade da norma:

A efetividade significa, portanto, a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. Ela representa a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos

legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o *dever-ser* normativo e o *ser* da realidade social (BARROSO, 2003, p. 85).

Por sua vez, a eficácia jurídica não pode ser dissociada da noção de aplicabilidade das normas jurídicas, a qual pode ser definida como a possibilidade de aplicação. Nesse sentido, pertinentes os ensinamentos de Flavia Piovesan: “A aplicabilidade está, pois, relacionada com a capacidade da norma de produzir efeitos jurídicos, o que, em última análise, identifica-se com a eficácia jurídica” (2003, p. 60).

### 1.3.1 A eficácia dos direitos sociais prestacionais

Os direitos fundamentais sociais prestacionais, no geral, são normas de baixa densidade, e necessitam da atuação do legislador ordinário para produzirem seus efeitos principais. Isso não quer dizer que sejam normas destituídas de eficácia: assim como as demais normas constitucionais, possuem, sim, eficácia; entretanto, esta não é integral, mas parcial, dependente de regulação pelo legislador ordinário para alcançarem plena eficácia (SARLET, 2012a).

Apesar de, muitas vezes, a eficácia plena ser condicionada à regulamentação pelo legislador infraconstitucional, com o intuito de tornar as normas que disciplinam os direitos fundamentais sociais inoperantes, convém lembrar que estes são típicos direitos fundamentais e, em função disso, são imediatamente aplicáveis, consoante artigo 5º, §1º, da Constituição Federal. Por esse motivo, por menor que seja sua densidade normativa antes de serem regulamentados pela legislação infraconstitucional, sempre estarão aptos a gerar efeitos jurídicos, na medida de sua aptidão, inclusive porque inexistem normas constitucionais destituídas de eficácia. Nesse sentido, convém salientar que muitos direitos fundamentais sociais estão positivados sob a forma de normas programáticas. Mesmo assim, são normas dotadas de eficácia, não podendo ser consideradas meras proclamações de cunho político e ideológico (SARLET, 2012a).

### 1.3.2 A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores

Não há dúvidas acerca da vinculação dos poderes do Estado à obrigação de tornar os direitos fundamentais eficazes e efetivos e de agir conforme os mesmos. Contudo, também os particulares, especialmente em se tratando dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em que há acentuada desigualdade entre as partes, devem agir de modo a respeitar e a concretizar tais preceitos. Nesse sentido, surgiu, na Alemanha, a teoria da eficácia horizontal, também denominada eficácia contra terceiros, eficácia interna e eficácia externa.

De acordo com José Antônio Pereira Gediel, no Brasil, a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais sociais é consequência dos objetivos traçados pela Constituição Federal de 1988:

A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, por sua vez, também é exigência do projeto político e da normatividade constitucional assumidos pela sociedade brasileira em 1988. Essa vinculação se manifesta, de modo especial, nas relações contratuais de trabalho para exigir dos cidadãos comportamentos que, concomitantemente, sejam a expressão de sua liberdade econômica e de respeito aos seus concidadãos [...] (2003, p. 155).

Quanto à forma como se dá a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, existe controvérsia doutrinária, na medida em que há autores que defendem a eficácia direta, enquanto outros defendem a eficácia indireta (eficácia irradiante). Esta é conceituada como a eficácia que opera sobre a ordem jurídica infraconstitucional geral, da qual se exige sintonia com os direitos fundamentais, enquanto aquela diz respeito às situações em que a Constituição reconhece, em razão da relevância que determinado direito possui na ordem jurídico-constitucional, que esse direito, mesmo frente a terceiro, deva ter caráter de direito fundamental (LEDUR, 2009, p. 40).

Seguindo os ensinamentos de Ingo W. Sarlet, entendemos que a eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre os particulares é, *prima facie*, direta e imediata, especialmente em virtude do artigo 5º, §1º, da Constituição Federal (SARLET, 2012a). Nesse sentido, também leciona Jane Reis Gonçalves Pereira:

Assim, a concepção de que os direitos fundamentais incidem diretamente nas relações privadas é uma consequência natural e lógica da adoção de um modelo hermenêutico comprometido com o caráter normativo da Constituição. Isso não significa dizer, como é evidente, que os direitos fundamentais devam incidir de forma absoluta e incondicionada nas relações entre particulares. Esse é um aspecto importante a ser destacado, na medida em que as diversas críticas à tese da eficácia imediata costumam recorrer ao argumento *ad absurdum*, apontando os riscos e incongruências de uma incidência irrestrita dos direitos fundamentais nos negócios privados. Esse tipo de argumento é falso porque pretende atribuir à teoria da eficácia direta uma visão dos direitos que não é admitida nem mesmo quando se trata de aplicação destes em face do Estado (2006, p. 491).

Portanto, é evidente a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, especialmente nos casos em que não se encontram em situação de igualdade, tal como ocorre nas relações de trabalho. Contudo, é natural que surja a dúvida de como os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores ainda não foram efetivados, especialmente porque dependentes da atuação dos particulares, e não do Estado. Consoante José Felipe Ledur, a incompreensão em relação ao salto qualitativo que houve em nível constitucional no desenvolvimento dos direitos fundamentais do trabalho em nosso país mostra-se determinante para o não-alcance da ampla eficácia social dos referidos direitos (LEDUR, 2009).

## 2 A MORA DO LEGISLADOR E A IMPORTÂNCIA DA EFICÁCIA DO ARTIGO 7º, INCISO I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Vários autores afirmam, com convicção, que a estabilidade do trabalhador no emprego foi um dos temas de maior controvérsia no seio da Assembleia Nacional Constituinte (SÚSSEKIND, 2010; CHIARELLI, 1989; LEDUR, 2012). De acordo com Sussekind, as organizações sindicais e os partidos políticos de esquerda conseguiram, nas primeiras etapas da Constituinte, aprovar as disposições assegurando estabilidade no emprego com restrições à atividade empresarial (SUSSEKIND, 2010). Contudo, no decorrer das tramitações, por força da influência dos grupos empresariais, a estabilidade cedeu lugar à garantia de emprego.

Os textos constitucionais anteriores não possuíam norma similar, mas dispunham acerca da estabilidade no emprego<sup>2</sup>. Entretanto, havia previsões infraconstitucionais disciplinando tanto a estabilidade quanto a garantia de emprego. Nesse sentido, o artigo 492 da CLT assegurava a estabilidade decenal (a qual era a única alternativa disciplinadora dos contratos de trabalho até o surgimento da Lei 8.036/65, conhecida como Lei do FGTS), enquanto o artigo 543 da CLT concedia estabilidade ao dirigente sindical. Ademais, o cipeiro possuía garantia de emprego (artigo 165 da CLT), assim como as gestantes de categorias profissionais que a conquistaram por meio de normas coletivas (LEDUR, 2012).

Não se pode confundir a estabilidade no emprego com a garantida de emprego, e Chiarelli é quem melhor as diferencia:

A estabilidade tradicional, estratificada e pouco moldável à realidade econômica dinâmica de nossos dias, requeria inquérito prévio, perante a Justiça e condicionava a valia da despedida a que o empregado cometesse um ato delituoso. No mínimo, a culpa agravada, pela reiteração ou pela lesividade altamente danosa do erro, da omissão, do despreparo técnico-funcional. Ou pelo dolo, isto é, pela intenção de prejudicar a empresa, de danificar patrimônio, de atuar erroneamente. O trabalhador para ser afastado do emprego, no qual era estável teria de ser antes caracterizado como um “delituoso laboral”, com o ingrediente do ilícito, ou, pelo menos, do desrespeito contratual contundente.

Na garantia de emprego, não é nada disso. O rompimento contratual por iniciativa unilateral do empregador pode ocorrer, desde que, mesmo sendo o trabalhador um empregado zeloso e prestativo, sem culpa pessoal ou funcional, por omissão ou comissão, haja uma motivação que sobrepaire a sua vontade e que atue como concausa para embasar a decisão patronal (1989, p. 17).

Portanto, o que a Constituição permite é a despedida do empregado por motivo que possa justificá-la. Assim, veda tanto a despedida abusiva, ou seja, arbitrária, quanto a despedida sem justo motivo (COUTINHO, 2013). Entretanto, este não precisa ser necessariamente o cometimento de um ato delituoso, danoso ou lesivo pelo empregado: basta que haja um fato que determine uma causa justificável e que não seja produto do arbítrio do emprega-

<sup>2</sup> As Constituições Brasileiras a partir da Carta de 1934 trataram da estabilidade no emprego.

dor. Ademais, tal motivação terá de ser acompanhada de indenização, a ser fixada em lei, em nome do interesse coletivo e das prioridades sociais (CHIARELLI, 1989).

O grande problema não foi a constitucionalização da garantia de emprego em lugar da estabilidade no emprego, mas sim o condicionamento da plena eficácia da norma constitucional à regulamentação infraconstitucional. De acordo com José Felipe Ledur, isso foi proposital, e partiu da certeza de que a regra não viria a ser editada tão cedo, tanto é que até hoje carecemos da referida norma regulamentadora (LEDUR, 2012).

Enquanto inexistir lei que regulamente a norma constitucional em comento, prevalece o disposto no artigo 10 do Ato de Disposições Transitórias. Tal norma, como o próprio nome sugere, deveria ser *Transitória*, e não *Definitiva*. Entretanto, passados mais de vinte e cinco anos da promulgação da Constituição, ainda somos tutelados por ela. Enquanto a lei complementar inexistir, apenas os empregados relacionados no Artigo 10, II da ADCT gozarão efetivamente de garantia no emprego<sup>3</sup>. Contudo, cabe salientar que, mesmo para estes, tal garantia é transitória, visto que somente existirá enquanto o empregado estiver enquadrado em uma das situações descritas em tal dispositivo. Quanto aos demais trabalhadores, consoante Artigo 10, I, da ADCT, a proteção ficará limitada ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no Art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, ou seja, a proteção corresponderá à indenização compensatória de 40% sobre o valor do FGTS. Quanto a esse inciso, a doutrina tece, com razão, severas críticas, na medida em que uma simples indenização não tem o condão de proteger o trabalhador em face da despedida arbitrária ou sem justa causa (BELMONTE, 2010; WANDELLI, 2012). Dessa forma, ao invés de proteger, referida indenização obsta a realização do direito que pretendeu assegurar (BELMONTE, 2010).

## 2.1 A IMPORTÂNCIA DA POSIÇÃO TOPOGRÁFICA DA MOTIVAÇÃO DA DESPEDIDA NO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Não foi à toa que o constituinte, ao dispor acerca dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, optou por iniciar o rol com a proibição da despedida arbitrária. A posição topográfica desse direito deve-se ao fato de sua efetivação ser essencial para a realização plena de outros direitos fundamentais, especialmente os diretamente relacionados aos trabalhadores:

A doutrina é assente em que a proteção em face da despedida integra o núcleo essencial do direito fundamental ao trabalho. Esse aspecto, no âmbito das relações assalariadas, é o eixo sobre o qual giram os fatores mais determinantes para todos

<sup>3</sup> Há divergências acerca da situação do empregado acidentado: apesar de o TST entender que é caso de estabilidade provisória, alguns doutrinadores, como José Felipe Ledur, não têm dúvidas de que se trata de típica garantia de emprego: LEDUR, José Felipe. Proteção do emprego por meio de estabilidade e garantias. *In*: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org.). *Temas de Direito Processual do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012. Pp. 104-126.

os demais direitos decorrentes da relação de emprego. Frente à desproteção em face da despedida, todo o conjunto de direitos e valores jurídicos associados à relação de emprego fica materialmente esvaziado. A começar por direitos fundamentais nucleares para uma conformação social democrática, como o direito de acesso à justiça, o direito de organização coletiva no trabalho e o direito de greve, cuja possibilidade de efetivo exercício é substancialmente neutralizada pela ameaça, expressa e tácita, da perda do emprego pela ruptura do vínculo por um simples ato imotivado de exercício de poder privado pelo empregador. Sem falar em outros direitos fundamentais que são frequentemente vulnerabilizados ou diretamente violados pelo ato de despedida, como o direito de não ser discriminado (CR, art. 3º, IV), e ainda determinados bens constitucionalmente relevantes, como o princípio constitucional de solidariedade, e mesmo a boa-fé contratual e a função social do contrato (WANDRELLI, 2012, p. 307-308).

Um exemplo de que a falta de regulamentação da motivação da despedida traz sérios prejuízos à efetivação dos demais direitos dos trabalhadores envolve o artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal, que dispõe acerca do prazo prescricional das ações trabalhistas. Não havendo lei infraconstitucional dispondo acerca da necessidade de motivar a despedida, o direito de ingressar com ação pleiteando créditos trabalhistas durante a relação de emprego resta prejudicado, uma vez que, em situações assim, o empregador usa do seu poder de comando para dispensar o empregado. Como o empregador não precisa justificar a despedida, apesar de esta ser um dever fundamental, o empregado sente-se compelido a não lutar pelos seus direitos. Assim, mesmo que a relação de emprego persista por muitos anos, e o empregado ingressar com ação logo somente após ser demitido, só poderá pleitear as verbas correspondentes aos últimos cinco anos de trabalho, o que caracteriza, sem dúvida, enriquecimento ilícito do empregador. Ressalta-se, ainda, que, após o término do vínculo laboral, quanto mais tempo esperar para ingressar com a ação, menos direitos terá a pleitear, uma vez que o prazo prescricional é cinco anos, mas até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho. Diante dessa situação, o ideal seria que o prazo prescricional não corresse durante o curso do contrato de trabalho<sup>4</sup>.

O constituinte, ao garantir a relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária, optou, também, por estabelecer um dever fundamental ao empregador (SEVERO, 2011). Assim, ao negar-se, ainda hoje, a necessidade de motivação da despedida, viola-se não apenas o direito, mas também o dever de exigir que o empregador o cumpra. Portanto, por meio de um só ato, ocorrem duas graves violações, as quais ensejam, ainda, a ineficácia plena dos demais direitos fundamentais dos trabalhadores. Ademais, a não efetivação do

<sup>4</sup> Nesse sentido, foi uma das teses aprovada na XV CONAMAT, realizado entre 28/04/2010 e 1º/05/2010: “Título: Inaplicabilidade da Prescrição enquanto não efetivado o direito contra dispensa arbitrária. Ementa: Proteção Constitucional contra a Dispensa Arbitrária (artigo 7o, I, CF). Não-Regulamentação. Prescrição Quinquenal: Inaplicabilidade. Considerando que a prescrição não é um “prêmio” para o mau pagador, enquanto não aplicado efetivamente o direito de proteção contra a dispensa arbitrária previsto no inciso I do art. 7o da CF, que gera ao trabalhador a impossibilidade concreta de buscar os seus direitos pela via judicial, não se pode considerar eficaz a regra do inciso XXIX do artigo 7o, no que se refere à prescrição que corre durante o curso da relação de emprego.” Disponível em: <http://amatra-15.jusbrasil.com.br/noticias/2173706/amatra-xv-e-a-recordista-de-teses-aprovadas-no-15-conamat-das-42-teses-acolhidas-no-congresso-15-sao-de-juizes-da-15-regiao>. Acesso em 03/03/2014.

direito à motivação da despedida não se traduz apenas em desrespeito à regra constitucional (o que já seria motivo mais do que suficiente para realizá-lo), mas também a princípios, especialmente o da proteção (princípio-chave do Direito do Trabalho), e o da dignidade da pessoa humana, os quais remetem ao mesmo valor fundamental, a saber, o disposto no artigo 3º, I, da Constituição Federal (SEVERO, 2011).

## 2.2 A FALTA DE LEI INFRACONSTITUCIONAL REGULAMENTADORA

Em que pese ser possível admitir que o direito à proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa possa ser concretizado mesmo com a falta de norma infraconstitucional (WANDELLI, 2012), certamente a edição da lei complementar faltante permitiria, com maior facilidade, a realização do aludido direito. Percebe-se que, apesar da morosidade do Legislativo em aprovar lei que proteja a relação de emprego e que garanta indenização digna ao trabalhador despedido, há diversos projetos acerca do assunto originários da Câmara dos Deputados<sup>5</sup>, e apenas um oriundo do Senado Federal<sup>6</sup>, os quais, sinteticamente, regulamentam o artigo 7º, I, da Constituição Federal e definem as situações que caracterizam a dispensa arbitrária, bem como o valor da indenização compensatória.

O artigo 7º, I, da Constituição Federal foi, sem dúvida, o dispositivo que mais deu ensejo a projetos de lei. Contudo, isso não basta. Urge que tal inciso seja regulamentado, tendo em vista ser ele o cerne dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal. Dessa forma, somente teremos todos os direitos constitucionais dos trabalhadores efetivados quando a garantia de emprego realmente existir.

A descrença de que a norma será editada logo pode ser justificada não somente pela mora do legislador, mas também pelo impasse que envolveu a Convenção nº 158 da OIT pelo Brasil. Explica-se: referida Convenção, ratificada em 04 de janeiro de 1995, cuja eficácia somente ocorreu com a publicação do respectivo texto no Diário Oficial, através do Decreto

<sup>5</sup> Nesse sentido, os seguintes Projetos de Lei Complementar: nº 31/1988 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 31/1988. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=233371> Acesso em 10/05/2013); nº 33/1988 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 33/1988. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21356>. Acesso em 10/11/2013); nº 34/1988 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 34/1988. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=233391>. Acesso em 10/05/2013); nº 112/1989 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 112/1989. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21482>. Acesso em 10/1/2013); nº 22/1991 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 22/1991. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21340>. Acesso em 10/11/2013); nº 4/1995 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 04/1995. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21311>. Acesso em 10/11/2013); nº 66/1995 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 66/1995. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21413>. Acesso em 10/11/2013); nº 212/2001 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 212/2001. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=29361>. Acesso em 10/11/2013); nº 8/2003 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 08/2003. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=104504>. Acesso em 10/11/2013); nº 179/2004 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 179/2004. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=253646>. Acesso em 10/11/2013); nº 289/2008 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 289/2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=391380>. Acesso em 10/11/2013); nº 414/2008 (BRASIL. Câmara dos Deputados. PL 414/2008. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=412013>. Acesso em 10/11/2013).

<sup>6</sup> BRASIL. Senado Federal. **PL 274/2012**. Disponível em: [http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=106616](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=106616). Acesso em 10/11/2013.

de Promulgação nº 1.855, de 10 de abril de 1996, foi, pouco tempo depois (em 20 de novembro de 1996), denunciada, devido à pressão de grupos empresariais para que a garantia de emprego não fosse efetivada.

A denúncia da Convenção 158 da OIT gerou polêmica. Por ser um tratado-normativo<sup>7</sup> e estar já inserida no ordenamento nacional, tal Convenção só poderia ser denunciada validamente se o Congresso Nacional fosse ouvido, por meio de referendo, o que não ocorreu (GONÇALVES, 2003).

A revogação de tratado internacional, já incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro, sem a oitiva do Congresso Nacional, caracterizou grave afronta ao sistema constitucional. Apesar disso, o impasse envolvendo a denúncia da Convenção foi resolvido pelo Supremo Tribunal Federal com o julgamento, da Ação Direta de Inconstitucionalidade 1480-DF (04/09/1997), que suspendeu os efeitos sobre a legislação brasileira, sob o argumento de que os tratados internacionais celebrados pelo Brasil não podem versar matéria posta sob reserva de lei complementar, visto que, nessas situações, a própria Carta Magna subordina o tratamento legislativo de determinado tema ao exclusivo domínio normativo da lei complementar.

Portanto, após a revogação da Convenção 158 da OIT, o trabalhador ficou, novamente, desprotegido, uma vez que uma mera indenização pecuniária preestabelecida não tem o condão de efetivar o direito disposto no artigo 7º, I, da Constituição Federal. Enquanto a lei complementar prevista no referido dispositivo não for editada, o Estado, na figura do Poder Legislativo, continuará infringindo seu dever de proteção, na medida em que, por omissão, desobedece ordem constitucional para ele dirigida especificamente.

### 2.3 MEDIDAS DE CONTROLE DAS OMISSÕES NO DIREITO BRASILEIRO A FIM DE EFETIVAR AS NORMAS CONSTITUCIONAIS

Como visto, determinadas normas constitucionais dependem de normatização infraconstitucional para alcançarem alta densidade. Tal ocorre com o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, e prejudica a sua eficácia, pois, passados quase 25 anos da promulgação da Carta Constitucional, a lei complementar não dá ares de que irá ser editada.

O grande problema que se vivencia na seara dos direitos fundamentais que dependem de norma infraconstitucional regulamentadora é que nem sempre o legislador obedece aos preceitos constitucionais. Destarte, quando este se exime de legislar, há instrumentos processuais adequados para combater a omissão, os quais têm por escopo preservar a Constituição, enquanto norma suprema. Tais instrumentos, a saber, ação direta de inconstitucionalidade por omissão e mandado de injunção, são garantias voltadas a reforçar o

<sup>7</sup> Diferentemente do tratado contrato, o contrato-normativo visa a produzir efeitos jurídicos em relação aos que vivem nos países que a eles aderiram. Nesse sentido: SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed.. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

constitucionalismo do Estado social e constituem mecanismos de realização do princípio da aplicabilidade imediata das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais (PIOVESAN, 2003).

No que tange ao uso desses instrumentos para realizar a norma do artigo 7º, I, da Constituição Federal, percebe-se que nunca houve ações de inconstitucionalidade por omissão acerca do assunto. Talvez isso se deva ao fato de tal ação ter resultados mais abstratos, uma vez que se limita a declarar omissão inconstitucional e a cientificar o Poder Legislativo acerca do dever de editar as normas. Quanto ao mandado de injunção, foi utilizado algumas vezes como forma de tentar efetivar o mandamento constitucional presente no artigo 7º, I, da Constituição Federal (MI 487, MI 114 e MI 628). No entanto, em nenhuma das três vezes em que se lançou mão desse instrumento, obteve-se sucesso, visto que não foram conhecidos. Tais resultados são desanimadores, pois demonstram que não só o Legislativo tem medo de regular a matéria, mas também o Judiciário se escusa quando é chamado a resolver a questão.

Assim, mostra-se necessária uma mudança de postura dos poderes públicos. Passados mais de vinte e cinco anos da promulgação da Carta Constitucional, urge que o Poder Judiciário seja mais atuante na efetivação dos direitos fundamentais, e tome as rédeas da situação quando e enquanto o Poder Legislativo continuar omissivo. O legislador já teve tempo mais do que suficiente para editar as normas regulamentadoras faltantes, especialmente a lei complementar que dá eficácia plena ao disposto no artigo 7º, I, da Constituição Federal, pois este tem importância inegável na realização dos demais direitos fundamentais dos trabalhadores. Sua omissão configura irresponsabilidade não apenas frente às necessidades da classe trabalhadora, mas também frente aos mandamentos da Magna Carta. Assim, parece prudente que o Judiciário, nesses casos, estabeleça a justiça no caso concreto, e dê ao trabalhador o que lhe é devido. E não há se falar em desrespeito à divisão dos poderes: tal justificativa não pode servir para chancelar a despreocupação com a eficácia dos preceitos constitucionais.

## CONCLUSÃO

Em virtude do acordo político celebrado durante a Constituinte, deu-se aos trabalhadores uma série de direitos, mas não plenamente, uma vez que, para tanto, seria necessária a atuação posterior do legislador infraconstitucional. Tal foi o que ocorreu com a proibição da despedida arbitrária, mais importante dos direitos trabalhistas, uma vez que é pré-requisito para a plena realização dos demais e, conseqüentemente, para alcançar o direito ao trabalho digno. Contudo, ainda hoje, passados mais de vinte e cinco anos da promulgação da Magna Carta, o legislador permanece omissivo.

A ineficácia dos direitos sociais prestacionais trabalhistas, especialmente o direito à motivação da despedida, acarreta sérios prejuízos aos trabalhadores, tendo em vista que lhes nega direitos não só constitucionalmente reconhecidos, mas direitos constitucionalmente reconhecidos com *status* de fundamentais. Em um Estado Social, tal conduta é impensável, ainda mais por se tratar de direitos trabalhistas, sobre os quais impera o princípio da proteção. Assim, o trabalhador é ainda mais explorado, visto que fica privado de direitos que, muitas vezes, sequer conhece.

Não se pode olvidar, contudo, que nenhuma norma constitucional é destituída de eficácia. Assim, mesmo na ausência de norma regulamentadora, o direito à motivação da despedida possui eficácia, ainda mais se for admitido que a norma complementar serviria apenas para determinar o *quantum* indenizatório. Ademais, em virtude da fundamentalidade, o direito em comento independe de norma regulamentadora para produzir efeitos. Consoante o artigo 5º, §1º, da Constituição Federal, as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. Destarte, mesmo sem a atuação do legislador, esse direito pode, sim, ser efetivado, na medida em que há permissão expressa na Carta Magna, a qual parece já ter previsto a inércia do legislador. Há, também, os remédios constitucionais disponíveis contra as omissões legislativas, a saber, o mandado de injunção e a ação de inconstitucionalidade por omissão: eles podem ser a porta para a plena efetivação da proibição da despedida arbitrária, mesmo diante da omissão do legislador.

Portanto, o constituinte dispôs uma série de mecanismos para que os direitos sociais dos trabalhadores fossem implementados, mesmo com a falta de lei ordinária regulamentadora. Ainda que a mora do legislador colabore para que os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal não se tornem realidade, o Poder Judiciário e o povo podem atuar de modo a torná-los plenamente eficazes.

Importa que o Poder Judiciário se desapegue de posições ultrapassadas, como, por exemplo, a que defende a ausência de autoaplicabilidade ou a necessidade de lei para que a norma constitucional seja aplicável. E não há falar que estará agindo fora da Lei: estará, sim, respeitando e cumprindo os preceitos da Constituição Federal, lei suprema do nosso país.

## REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos Direitos Fundamentais*. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2ª ed., 2ª tir. São Paulo: Malheiros, 2012.

BARROSO, Luís Roberto. *O direito constitucional e a efetividade de suas normas – limites e possibilidades na Constituição Brasileira*. 7. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. Os direitos fundamentais juslaborais e a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho. In: GOMES, Fabio Rodrigues (Coord.), *Direito constitucional do trabalho: o que há de novo?* Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 377-398.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7ª ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. *Trabalho na Constituição*. Volume I: Direito Individual. São Paulo: LTr Editora, 1989.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Comentário ao artigo 7º, I, In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; \_\_\_\_\_; STRECK, Lenio L. (Coords). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 552-557.

GEDIEL, José Antônio Pereira. A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003. p. 149-164.

GOMES, Fábio Rodrigues. *O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. *Direito Constitucional do Trabalho: aspectos controversos da automatização*. Livraria do Advogado Editora, 2003.

KELBERT, Fabiana Okchstein. *Reserva do possível e a efetividade dos direitos sociais no direito brasileiro*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

LA CUEVA, Mário. *Panorama de direito do trabalho*. Tradução de Carlos Alberto Gomes Chiarelli. Porto Alegre: Sulina, 1965.

LEDUR, José Felipe. *Direitos fundamentais sociais: efetivação no âmbito da democracia participativa*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

\_\_\_\_\_, José Felipe. Proteção do emprego por meio de estabilidade e garantias. In: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org.). *Temas de Direito Processual do Trabalho*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2012. p. 104-126.

MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. Ações Constitucionais. In: SARLET, Ingo; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012. p. 683-705.

MEIRELES, Edilton. A Constituição do trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Côelho Borges (Coord.). *Direitos sociais na constituição de 1988: uma análise crítica vinte anos depois*. São Paulo: LTr, 2008. p. 50-74.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. *Interpretação constitucional e direitos fundamentais: uma contribuição ao estudo das restrições aos direitos fundamentais na perspectiva da teoria dos princípios*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

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: Revista dos Tribunais, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012a.

\_\_\_\_\_, Ingo. Teoria geral dos direitos fundamentais. In.: SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012b. p. 247-348.

\_\_\_\_\_, Ingo Wolfgang. Comentário ao artigo 1º, III. In; CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; \_\_\_\_\_; STRECK, Lenio L. (Coords). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 121-128.

SEVERO, Valdete Souto. *O dever de motivação da despedida na ordem jurídico-constitucional brasileira*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 35ª edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

SILVA, Virgílio Afonso da. *Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. 2ª ed. 2ª tir. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4ª ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

WANDELLI, Leonardo. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamento e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012.

