



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ITALO AZEVEDO SOUZA

**A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO DE
EMPREGO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO
LIMITADORES DA DISPENSA ARBITRÁRIA**

Salvador
2014

ITALO AZEVEDO SOUZA

**A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO DE
EMPREGO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO
LIMITADORES DA DISPENSA ARBITRÁRIA**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Profa. Juliane Facó

Salvador
2014

TERMO DE APROVAÇÃO

ITALO AZEVEDO SOUZA

**A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO DE
EMPREGO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO
LIMITADORES DA DISPENSA ARBITRÁRIA**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/2014

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as pessoas que fizeram parte da minha vida acadêmica, seja contribuindo concretamente para o meu desenvolvimento técnico profissional, ou promovendo o suporte psicológico necessário para permanecer até o fim.

Agradeço aos meus familiares, pelo apoio fornecido de todas as formas possíveis, em especial a minha mãe, Maisa, pois através da sua luta de vida consegui chegar onde estou e a meu padrasto Francisco pela presença de pai e amparo dado em todos os momentos em que precisei. Reconheço ainda a importância fundamental do meu pai, Samuel, e dos meus irmãos por zelarem pela manutenção da minha autoestima e alegria, necessárias para manter-me forte com o passar dos anos e poder concluir este trabalho monográfico.

Agradeço aos meus amigos, todos eles, pelo incentivo rumo ao sucesso pessoal e profissional, me fazendo erguer a cabeça diante das dificuldades e dos poucos prazos.

Agradeço a Aidil Isabel, por colaborar com este trabalho da maneira mais sublime possível, auxiliando, apoiando e fornecendo tudo o que fosse necessário e pelas ponderações sempre cultas.

Agradeço a Raphaela, pelo companheirismo, paciência e apoio incondicionais demonstrados, por ter sido a grande responsável pela finalização deste trabalho, por ter acreditado nele desde o seu projeto e me incentivado linha após linha, até concluí-lo, e por dividir sempre comigo a angústia e ansiedade que o esforço acadêmico proporciona.

Reconheço agradecimento aos meus professores e a toda equipe e funcionários da Faculdade Baiana de Direito, por terem proporcionado as condições adequadas para a construção deste trabalho.

Agradeço a Professora Juliane Facó, minha orientadora, pelos conselhos e direcionamentos de grande utilidade, e pela atenção e paciência de sempre.

Agradeço ao Professor Danilo Gaspar por ter me despertado a paixão pelo Direito do Trabalho, através de suas aulas, e por me fazer enxergar o quão necessário este ramo jurídico é para a manutenção da justiça social.

"Quando você sabe que seu tempo está contado
talvez então você comece a perceber
que a vida aqui embaixo é uma estranha ilusão".

Steve Harris

RESUMO

A Constituição Federal de 1988 presenteou o ramo justralhista como pertencente à classe dos direitos sociais, passando assim, a fazer parte integrante dos direitos fundamentais. Tal imposição veio com o intuito de reafirmar o teor democrático apregoadado na Carta Magna, a qual expressou como um dos seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana, e conseqüentemente, primou por princípios como a proteção e a continuidade da relação de emprego. Isso se consubstancia através do disposto no art. 7º, inciso I da CF, que protege a relação empregatícia contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. O objetivo deste trabalho é abordar esta proteção da relação de emprego, conferida no bojo constitucional, trazendo o instituto da função social da empresa como outro pilar, também capaz de limitar e obstar a despedida injusta. Esta monografia inicialmente traz um panorama histórico do Direito do Trabalho aliado aos sistemas econômicos de produção do Capitalismo, bem como, de forma descritiva, trata dos objetivos e funções do Direito do Trabalho. Em seguida são discutidos todos os princípios relevantes para repisar o que está imposto pela Lei Maior. Por fim, adentra-se mais precisamente a defesa da utilização da função social da empresa, da Convenção n. 158 da OIT e conjuntamente com o direito constitucional da proteção da relação de emprego como instrumentos capazes de obstar ou limitar a prática da rescisão unilateral imotivada.

Palavras-chave: direito; trabalho; constituição; dispensa arbitrária; função social da empresa.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal da República Federativa do Brasil
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OJ	Orientação Jurisprudencial
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 O DIREITO DO TRABALHO E OS SISTEMAS ECONÔMICOS DE PRODUÇÃO DO CAPITALISMO	13
2.1 DIREITO DO TRABALHO	14
2.1.1 Histórico do Direito do Trabalho na perspectiva da proteção da relação de emprego	15
2.1.1.1 A Constituição Federal	17
2.2 OS SISTEMAS ECONÔMICOS	23
2.2.1 O Liberalismo	24
2.2.2 O Intervencionismo	28
2.2.3 O Neoliberalismo	31
2.3 OBJETIVOS E FUNÇÕES DO DIREITO DO TRABALHO	34
3 PRINCÍPIOS CORRELATOS À PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO	36
3.1 PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA	38
3.1.1 Valorização do Trabalho e Livre Iniciativa	40
3.1.2 Princípio da Propriedade Privada	42
3.1.3 Função Social da Propriedade	43
3.1.4 Princípio da Livre Concorrência	45
3.1.5 Princípio da Redução das Desigualdades Regionais e Sociais	46
3.1.6 Princípio da Busca do Pleno Emprego	47
3.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	48
3.2.1 Princípio da Proteção	49
3.2.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	50
4 A PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA	52
4.1 FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO	53
4.1.1 Caducidade, Resolução e Rescisão	55
4.1.2 Resilição	57
4.2 DISPENSA SEM JUSTA CAUSA	58
4.3 A DISPENSA ARBITRÁRIA E A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO	59
4.3.1 O artigo 7º, I da Constituição Federal de 1988	60
4.3.2 O artigo 10º, I do ADCT	61
4.3.3 A Convenção Internacional n. 158 da OIT	62

4.4 FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO LIMITADORA DA DESPEDIDA IMOTIVADA	64
5 CONCLUSÃO	68
REFERÊNCIAS	74

1 INTRODUÇÃO

O Artigo 7º, I da Constituição Federal e a Função Social da Empresa Como Limitadores da Dispensa Arbitrária ou Sem Justa Causa.

A dispensa arbitrária ou sem justa causa é aquela advinda da rescisão unilateral do contrato de emprego por parte do empregador no exercício de um direito potestativo de dar fim à relação estabelecida. Esse direito conferido ao empregador é questionado pela doutrina, uma vez que não se coaduna com o sistema de princípios e regras postos na Constituição Federal de 1988.

A Carta Magna traz em seu bojo dois pilares de regras, princípios e fundamentos da República que se opõem, contudo convivem harmonicamente. De um lado encontra-se normas em prol da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, da busca do pleno emprego, da redução das desigualdades regionais e sociais, da função social da empresa, dentre outros. No outro pólo encontra-se a propriedade privada, a livre concorrência, a iniciativa privada, dentre outras normas que caminham em igual sentido.

Aplicados à realidade do Direito do Trabalho, o primeiro pilar principiológico constitucional citado busca garantir ao sujeito de direito, melhores condições de vida, uma vez que o novo Direito Constitucional busca uma maior proteção da pessoa, em detrimento da valorização do patrimônio, que outrora obtivera atenção máxima do legislador.

No segundo pilar, oposto, está a base principiológica de sustentação do sistema capitalista de produção, que preza pelo desenvolvimento e progresso econômico da República, por meio da exploração do trabalho alheio, na medida em que garante a percepção de lucro por parte dos empresários e empregadores.

Diante desse panorama atual de valorização do ser em detrimento do patrimônio, torna-se discutível a constitucionalidade da dispensa arbitrária, uma vez que o art. 7º, I da Constituição, através de norma de eficácia contida, garante a proteção contra essa modalidade de rescisão do contrato de emprego.

Cumprido ressaltar, ainda, que tal norma possui aplicabilidade imediata, uma vez que posterior lei complementar servirá para definir modos e limites de aplicação e não

garanti-la. É inegável que todo o ordenamento jurídico caminha em direção oposta ao direito puramente potestativo do empregador de resilir o contrato a qualquer tempo.

Neste contexto, surge como figura de principal importância, o instituto da função social da propriedade, como forma de limitar o uso abusivo da propriedade empresarial, uma vez que dispensar um trabalhador que necessita do emprego para garantir o seu sustento e de sua família, por mera disposição da vontade, é claramente contrário à nova ordem jurídica brasileira.

Dessa forma é importante analisar e debater sobre a proteção amparada pelo art. 7º, I da Constituição Federal, sobre o instituto da função social da empresa, bem como das demais normas protetoras da relação de emprego, uma vez que a partir de uma análise sistemática e teleológica destes institutos e de tantos outros dispositivos constitucionais, torna-se, no mínimo, questionável a constitucionalidade da dispensa arbitrária.

O objetivo geral deste trabalho é a identificação dos mecanismos de proteção ao trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, presentes no seio do ordenamento jurídico brasileiro, dos quais se destacam os princípios políticos constitucionalmente conformadores, o art. 7, I da CF/88 e a função social da empresa.

A importância jurídica da presente pesquisa centra-se na apresentação do art. 7º, I da Constituição Federal, do instituto da função social da empresa no Direito do Trabalho, bem como dos princípios constitucionais protetores da relação de emprego, com suas boas intenções, acertos e omissões, como formas internas, presentes no ordenamento jurídico brasileiro, capaz de proteger os trabalhadores no âmbito do contrato de emprego, contra a dispensa arbitrária ou sem justa.

A dispensa sem justa causa é o gênero de cessação por parte do empregador sem que haja falta grave por parte do empregado. A dispensa arbitrária é a forma de extinção do contrato de emprego mais freqüente no âmbito da relação de emprego, uma vez que decorre puramente da manifestação de vontade do empregador, sem que este justifique qualquer causa ao fim do contrato.

Tal forma de cessação contratual vai de encontro aos novos padrões normativos brasileiros e internacionais, uma vez que o suposto direito potestativo do

empregador de resilir o contrato de emprego por vezes fere a dignidade da pessoa do empregado.

A importância social deste trabalho, portanto, se dá na medida em que se pretende buscar fontes de proteção para o trabalhador e à relação de emprego, contra essa modalidade arbitrária de despedida.

Além das fontes internas, foi incorporada, em 1996, ao ordenamento jurídico brasileiro a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, norma internacional laboral que garantia a proteção elencada no art. 7º, I da CF, contudo em face da omissão legislativa, a referida Convenção foi denunciada, no mesmo ano, pelo Presidente da República, em virtude do acolhimento, pelo STF, de argüição de inconstitucionalidade, uma vez que a matéria da Convenção deveria ser tratada por lei complementar.

Diante disso mostra-se de total importância identificar mecanismos presentes no ordenamento jurídico brasileiro capazes de garantir proteção ao trabalhador em face da dispensa arbitrária.

Foi adotado o método exploratório com o recurso de pesquisa bibliográfica, embasada por trabalhos acadêmicos publicados, referências bibliográficas, artigos científicos e pesquisas em sites eletrônicos da internet.

A pesquisa com o referido método consiste num estudo preliminar do alvo principal do trabalho que será feito, isto é, conhecer o assunto desenvolvido, de maneira que o estudo ulterior seja compreendido com mais clareza e exatidão.

Tal metodologia permite ao autor delimitar o seu problema e formular novas hipóteses, porém, prescindível que se chegue a uma solução definitiva aos questionamentos levantados.

Conclui-se que é um método versátil, já que reflete nos diversos âmbitos que giram em torno do problema em exame.

Portanto, os mecanismos aplicados no trabalho devem ser capazes de trazer consigo as referências necessárias para se alcançar esses fins, posto que os trabalhos de métodos exploratórios, aprimoram-se principalmente com o levantamento de fontes bibliográficas.

Nesse sentido, as doutrinas jurídica e filosófica, que abordam o assunto, foram as fontes primordiais, da mesma forma que houve uma análise de diversas obras que o tratam, direta ou indiretamente.

O texto desse estudo encontra-se didaticamente estruturado de acordo com a seguinte capitulação:

O CAPÍTULO 2 reveste-se de caráter introdutório ao tema, trazendo um panorama histórico do Direito do Trabalho e dos sistemas econômicos de produção capitalista, com ênfase na evolução da Constituição Federal sobre o tema, e destrinchando de forma mais peculiar os sistemas econômicos, destacando a importância do Direito do Trabalho ao longo do tempo.

O CAPÍTULO 3 é dedicado à apresentação dos princípios que representam a defesa do tema estudado, relatando o que cada um deles retrata para a relação de trabalho, bem como a sua importância nos âmbitos da economia e a relevância nas relações sociais. Não objetivou trazer todos os princípios do Direito do Trabalho, mas sim, aqueles que o autor entendeu como relevantes para justificar suas convicções em relação a pesquisa e traçar um paralelo entre a defesa do patrimônio e a defesa da dignidade da pessoa humana.

O CAPÍTULO 4 adentra mais precisamente ao cerne da pesquisa, uma vez que discorre sobre a despedida injusta, e sua (im)possibilidade, tendo em vista o sistema jurídico brasileiro, atraindo ligação direta dos princípios já tratados, ao direito constitucional da proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária. Trata ainda do instituto da função social, como importante mecanismo capaz de limitar os desmandos da economia e os abusos empresariais.

Destaca-se ainda que a partir deste instituto há a possibilidade de obstar a dispensa imotivada, já que o puro exercício de direito potestativo terminativo da relação não condiz com a finalidade social empresarial, ferindo a busca do pleno emprego e o princípio da continuidade da relação de emprego.

O CAPÍTULO 5 apresenta as conclusões do autor acerca da matéria, sustentado, após a pesquisa, a incongruência da aplicação prática da dispensa imotivada, tomando por base todo o conjunto normativo do Estado brasileiro, seja na proteção constitucional, em convenções internacionais, nos princípios constitucionais ou na própria função social da empresa.

2 O DIREITO DO TRABALHO E OS SISTEMAS ECONÔMICOS DE PRODUÇÃO DO CAPITALISMO

O direito do trabalho é o ramo jurídico que trata das relações de trabalho e busca solucionar os dissídios oriundos destas relações. Existe ainda para disciplinar os direitos e deveres dos sujeitos do contrato de trabalho, em especial nos sistemas econômicos de produção capitalista.

O Direito sob uma perspectiva analítica sistemática age em meio a um conjunto de normas que se relacionam, procurando alcançar equilíbrio.

Não há porquê conceituar o Direito, uma vez que tal tarefa até hoje encontra profundos debates no âmbito da Filosofia do Direito, contudo, não se pode negar que a Ciência do Direito existe para fazer valer o que for mais próximo do ideal de justiça em meio aos possíveis conflitos das pessoas, entre um paralelo de fatos e valores.

A gênese normativa do Direito surge da necessidade de resolução de eventuais conflitos, a fim de formular possíveis soluções, dessa forma, nascem os regramentos coercitivos.

Neste mesmo sentido Miguel Reale¹ conceitua que “Direito é a concretização da idéia de justiça na pluridiversidade de seu dever ser histórico, tendo a pessoa como fonte de todos os valores”. Neste contexto, amparado pelos valores sociais, da qual o Direito é instrumento de efetivação, surge o Direito do Trabalho.

Dito isto, é mister atentar-se para a definição do Ministro Maurício Godinho Delgado²:

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato –, pode, finalmente, ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

¹ REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 67.

² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 47.

É de inequívoca necessidade ainda, observar um conceito mais prático formulado por Luciano Martinez: que define o direito do trabalho como um complexo de regras e princípios com o escopo de legitimar o fornecimento do trabalho subordinado, dependente, submisso e, ainda, raramente, o trabalho autônomo, tanto no plano individual quanto no coletivo e todos os efeitos jurídicos procedentes destes.³

2.1 DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho desabrocha como uma esperança de se alcançar o equilíbrio das relações de trabalho, que apresentavam um vínculo de proporções inversas, uma vez que quanto mais os empregadores lucravam no âmbito das indústrias, mais inapropriado e degradante eram as condições de trabalho, bem como os salários dos trabalhadores. Diante disso, surge a partir de um conjunto normativo capaz de harmonizar as relações laborais, na busca constante da igualdade material da relação justralhista.

Nesse sentido, como um ramo autônomo, possui natureza jurídica de Direito Privado, pelo fato de regular uma relação eminentemente privada que se dá entre empregado e empregador, ainda se relaciona com as mais variadas disciplinas do Direito, a fim de obter uma sistemática e completa proteção ao trabalhador, justificada pelo caráter teleológico do ramo juslaboral.

É necessário, contudo, esclarecer que tal área possui forte intervencionismo estatal, haja vista ser o Estado uma das principais figuras garantidoras da proteção ao trabalhador hipossuficiente.

³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 61.

2.1.1 Histórico do Direito do Trabalho na perspectiva da proteção da relação de emprego

O trabalho humano, segundo Arnaldo Süssekind⁴ é a energia física ou intelectual destinada a um fim produtivo qualquer.

Partindo do conceito acima, observa-se que desde os primórdios da humanidade que o trabalho acompanha o homem, seja com o objetivo de prover alimento para a sua subsistência, seja para o emprego de meios que propiciem de forma adequada a sua defesa ou abrigo. Seguindo a história, no período paleolítico, ele empregou a sua energia na construção de ferramentas necessárias a melhorar as condições de sobrevivência.

Com o passar do tempo, o homem sente a necessidade natural e instintiva de aproximar-se e agregar-se a outras pessoas, e a partir daí, com a formação de grupos surge o desenvolvimento de atividades de produção coletivas, e como consequência as noções de poder.⁵

A partir da formação de grupos para exercer atividades semelhantes surge a necessidade de direcionamento e liderança do grupo, que naquela época nasce através da figura do *pater familias*. Esses grupos organizados sob liderança familiar demonstraram a possibilidade de uns trabalharem em favor de outros e daí brota, para além do trabalho por conta própria já existente, o trabalho por conta alheia, com finalidade econômica.⁶

Após o advento do trabalho por conta alheia, onde existia uma relação entre um indivíduo que aplica a sua força de trabalho e, de outro lado, aquele que se beneficia dessa energia despendida, desponta a necessidade da criação de um instrumento de regulação normativa.

Havendo a sobreposição de poder de um indivíduo sobre o outro, ou seja, o liame entre o líder e o liderado, verifica-se a existência da desigualdade que se reveste numa das características mais marcantes e pronunciadas, senão a mais, da relação de trabalho.

⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 3.

⁵ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 53-54.

⁶ *Ibidem*, p. 53-54.

A exploração do trabalho alheio se intensifica claramente alguns anos mais tarde com a Revolução Industrial, posto que a dimensão do abuso toma outras formas, em virtude da nova ordem econômica. A partir daí, com a exploração em massa de milhares de pessoas surge a consciência coletiva e o ideal de revolução, fomentados pelos socialistas, portas de entrada para a criação das primeiras normas trabalhistas de que se tem notícia.⁷

Em síntese, o Direito do Trabalho nasce da reação à exploração do trabalho alheio pelos empresários no início do Século XIX, que enriqueceram e expandiram seus negócios a partir do uso da força de trabalho dos operários e da utilização da máquina a vapor, que proporcionou além do aumento de produtividade, maior expansão de comércio, em razão dos novos meios de transporte.

Nesse contexto é importante destacar o papel da Revolução Francesa, que apesar de ter sido marco político ímpar na história da civilização culminou com a criação do liberalismo econômico, que impedia a intervenção do Estado na economia e ensejou o ápice da exploração dos trabalhadores, onde não havia nenhuma norma que garantisse condições de trabalho, por mínimas que fossem.⁸

O Direito do Trabalho brasileiro, apesar de ter como objetivo reduzir as desigualdades existentes o quanto possível, na relação de trabalho, restringe-se basicamente aos trabalhadores empregados, sendo que, as demais relações de trabalho igualmente tuteladas por este ramo do Direito, assim as tornaram por força expressa de lei, como é o caso dos trabalhadores avulsos.

Tudo isso a fim de estabelecer um equilíbrio, garantindo maior amparo ao hipossuficiente, por uma questão de proteção histórica.

Dessa forma é importante destacar que diversos trabalhadores não são destinatários deste Direito, tais como, por exemplo: o estagiário, o trabalhador autônomo e o servidor público estatutário.

⁷ *Ibidem*, p.55.

⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 55-59.

2.1.1.1 A Constituição Federal

O Direito do Trabalho brasileiro iniciou-se nos primeiros anos da República com esporádicas greves em São Paulo. O movimento foi crescendo, tendo, historicamente, notícia da primeira grande greve no ano de 1917 em São Paulo. A Constituição da República de 1981, de caráter liberal, não tratou do Direito do Trabalho, que cresceu a partir de 1930, com breves passagens na Constituição de 1934 e só recebeu a tutela constitucional, efetivamente, com a Constituição de 1937⁹.

No Brasil, desde o Império, foram adotadas leis trabalhistas, basicamente sem real aplicabilidade. O Direito do Trabalho no Brasil foi crescendo gradativamente e foi amplamente positivado a partir do ano de 1937, culminando com a aprovação da CLT em 1943.¹⁰

A partir daí o Direito do Trabalho assumiu função importantíssima no ordenamento jurídico brasileiro, passando pela feliz Constituição de 1946, a qual estabelecia o princípio da justiça social como pilar da economia, integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, deixando de ser órgão administrativo, legitimou a organização sindical, dentre outros benefícios.¹¹

A Constituição Federal de 1967 posteriormente incluiu a greve como direito dos trabalhadores, contudo a estratégia política dos militares era baseada na autonomia privada e no liberalismo econômico, o que fez surgir como uma alternativa à estabilidade decenal, o FGTS.¹²

Por fim a Constituição Federal de 1988 reafirmou a importância do Direito do Trabalho nas relações de emprego, colocando-o em posição jamais alcançada.

A Constituição de 1988 confere à ordem econômica e as relações de trabalho, certo intervencionismo, a fim de conferir efetiva proteção ao trabalhador. Entende Luciano

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009, p. 66-70.

¹⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 38-42.

¹¹ *Ibidem*, p. 43-46.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 1309.

Martinez¹³ que o intervencionismo existe para compensar as desigualdades no âmbito laboral, entre os empregados e empregadores, dessa forma, a legislação trabalhista constitucional institui séries de direitos mínimos irrenunciáveis, atuando com dirigismo a fim de garantir a igualdade material.

Reforçando o seu caráter intervencionista e protetivo, a Carta Magna de 1988 traz tais fundamentos, logo no seu primeiro artigo, como pode ser visto descrito, *ipsis litteris*¹⁴:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I – a soberania;
- II – a cidadania;
- III – a dignidade da pessoa humana;
- IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V – o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Dessa forma, traz como fundamentos, antes e ao lado da livre iniciativa, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Nesse mesmo sentido, reafirma ainda o caráter intervencionista em seu art. 170¹⁵, quando elenca a função social da propriedade, a redução das desigualdades

¹³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 62.

¹⁴ Expressão latina que significa "pelas mesmas letras"; "literalmente" ou "na mesmas palavras". Tal expressão é utilizada para demonstrar que o texto foi transcrito.

¹⁵ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;
- VI - defesa do meio ambiente;
- VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 42, de 19.12.2003)
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;
- IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte;
- IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 6, de 1995).

regionais e sociais, a busca do pleno emprego, dentre outros, ao lado dos princípios capitalistas da propriedade privada e da livre concorrência. A partir dessa análise torna-se nítida a nova identidade constitucional brasileira, a qual inaugura um complexo sistema de princípios de proteção à pessoa, deixando para segundo plano a proteção do patrimônio.

O trabalhador passou a ter maior proteção constitucional, uma vez que a Carta Política de 1988 elenca uma série de direitos trabalhistas em seu art. 7º. Dentre eles, é curial destacar a importância do direito à proteção da relação de emprego, inserida no inciso I do supracitado art. 7º. Tal dispositivo legal consiste no núcleo do Direito do Trabalho brasileiro, posto que é instrumento de efetivação dos demais direitos, uma vez que tendo sua relação de emprego protegida, o empregado estaria livre para cobrar na justiça seus direitos, sem amedrontar-se diante de possíveis represálias do empregador.

A discussão diante do direito discutido parte da omissão legislativa, uma vez que a norma possui eficácia contida, por depender de lei complementar para regulamentá-la.¹⁶

É cediço, porém, que a relação de emprego não é protegida no atual sistema jurídico brasileiro, uma vez que a dispensa imotivada é permitida, sob a justificativa de que o direito supracitado ainda não foi regulamentado, sendo aplicada somente a indenização de 40%, conforme art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Sobre a controvérsia em questão, afirma com admirável sobriedade o douto José Afonso da Silva¹⁷:

Protege-se a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar. O que é que fica dependendo da lei complementar: a definição da proteção à relação de emprego ou a definição do que seja despedida arbitrária ou sem justa causa? Temos para nós que a garantia do emprego é um direito, por si bastante, nos termos da Constituição, ou seja, a norma do art. 7º, I, é por si só suficiente para gerar o direito nela previsto. Em termos técnicos, é de aplicabilidade imediata, de sorte que a lei complementar apenas virá determinar os limites dessa aplicabilidade [...] Indenização não é garantia da relação de emprego. Se a

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

¹⁶ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2012, p. 290.

¹⁷ *Ibidem*, p. 290-291.

Constituição garante a relação de emprego, o princípio é o da sua conservação e não o da sua substituição.

Extrai-se do trecho acima que o direito à proteção da relação de emprego advém de norma de eficácia contida, portanto possui aplicabilidade imediata. A denúncia vazia do contrato de emprego pelo empregador, caminha de encontro a todo o conjunto normativo constitucional. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado entende que:

O critério da motivação jurídica tipificada da dispensa (isto é, motivação jurídica do ato empresarial de ruptura do contrato) há décadas não tem sido prevalente no Direito brasileiro. [...] O critério da dispensa desmotivada por ato empresarial confere, infelizmente, a essa modalidade de ruptura do contrato empregatício o estatuto jurídico de simples exercício de um poder potestativo pelo empregador – poder próximo ao absoluto, portanto –, desconsiderando todos os aspectos pessoais e sociais envolventes à dinâmica da extinção do contrato de trabalho.

A extinção ou cessação do contrato de trabalho corresponde ao fim das intenções que fomentaram a sua criação e manutenção. No caso em comento, ela se dá mediante a ocorrência de causas ou fatores que determinam o seu fim prematuro. Nessa forma, a cessação pode se dar por resilição, quando advém da vontade de uma ou ambas as partes, por resolução quando o fim do contrato advém da inexecução faltosa de uma das partes ou de ambas, ou ainda por rescisão, quando o fim da relação for causado por fato gerador de nulidade absoluta. A dispensa arbitrária é forma de resilição, onde o empregador simplesmente dispensa o empregado sem qualquer motivação.¹⁸

Além da supracitada regra constitucional de proteção ao trabalhador, há um limite importante imposto ao empregador no exercício de suas funções empresariais. Neste sentido assevera sabiamente o Ministro Cláudio Brandão¹⁹:

[...] O exercício da atividade econômica, premissa legitimada em um sistema capitalista de produção, está condicionado pelo art. 170 da Constituição à observância dos princípios nele enumerados, entre os quais se incluem a valorização do trabalho humano, a existência digna, de acordo com a justiça social (*caput*) e a função social da propriedade (inciso III), este último perfeitamente lido como função social da empresa.

¹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 584.

¹⁹ BRANDÃO, Cláudio. Despedida sem justa causa do empregado: princípios constitucionais como limitadores ao direito do empregador. **Teses da Faculdade Baiana de Direito**. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, v.3, 2011, p. 59.

A relação de trabalho é amplamente amparada pelo princípio da função social da empresa, uma vez que nega completamente a possibilidade de exercício do direito potestativo de resilir o contrato, uma vez que a propriedade empresarial abrange horizontes maiores do que a captação de lucros e os benefícios pessoais.

A função social da empresa, constante na Constituição Federal, ora, assume função primordial para garantir a aproximação da idéia de justiça, uma vez que tal instituto não se limita ao mero cumprimento de obrigações legais, devendo respeitar à efetiva destinação da propriedade. Dessa forma, resta claro que “a empresa deve cumprir com as leis trabalhistas desde a gestão, pela limitação do poder diretivo do empregador, passando pela reinserção social de classes menos favorecidas da nossa sociedade”.²⁰

O constitucional direito de propriedade aplica-se também no Direito do Trabalho, e, da mesma forma, sofre as suas limitações. São exemplos de limitações ao direito de propriedade: as restrições, servidões e utilização de propriedade alheia e a desapropriação.

No âmbito juslaboral a função social é o maior limite do direito de propriedade, e conseqüentemente do poder diretivo da empresa pelo empregador. A empresa não pode, dessa forma, ignorar a função social e sua responsabilidade social, uma vez que através deste instituto a empresa deixou de ser somente fonte geradora de lucro.

A empresa, através do conjunto normativo constitucional, passa a ter a necessidade de valorizar-se não só no mercado, mas na sociedade, perante os empregados e toda a comunidade interna, uma vez que é nesse ambiente que os mais jovens passam a perceber as relações de emprego e começam a traçar caminhos para alcançá-las no futuro.

Dessa forma, como instrumento de transformação social, o Direito tem a função de regular a propriedade de acordo com valores socialmente justificáveis, e é nesse contexto que se percebe a incongruência da dispensa arbitrária, em meio ao sistema principiológico atual, e à base normativa vigente.

²⁰ WAMBIER, Luciane. A função social da empresa e o princípio da solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 42, 2013, p. 15.

Ainda analisando a função social da empresa, mostra-se sensato o pensamento de Hugo Cruz Maestri²¹:

Para a Análise Econômica do Direito, tal equação é resolvida pela Teoria da Eficiência de Pareto, que verifica o cumprimento da função social da empresa, se esta atingiu seus objetivos, promovendo o aumento ou a manutenção de riqueza em seu entorno, e se no desenvolvimento da atividade nenhuma das partes ou terceiros incorreu em prejuízo. Caso tenha gerado prejuízo a ela, a terceiros ou à sociedade, por tal Teoria, a empresa não teria desempenhado sua função social.

Para reafirmar o direito à proteção da relação de emprego, amparada pelo art. 7º, I, da Constituição Federal, pelos princípios da ordem econômica, pelos fundamentos da República Federativa do Brasil, sobretudo pela função social da empresa, não se pode deixar de falar ainda da Convenção Internacional n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, denunciada pelo governo brasileiro através do Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996.

A referida convenção eliminava a dispensa arbitrária, ou denuncia vazia do contrato, devendo o empregador motivar, por causa consistente e séria, qualquer que fosse a despedida sem justa causa, conforme trecho a seguir:

Art. 4º — Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

A norma internacional determina que a extinção da relação de emprego, de fato, derive de motivos disciplinares, econômicos, tecnológicos, estruturais. Contudo pouco tempo após a incorporação da norma no ordenamento jurídico brasileiro, o STF acolheu a argüição de inconstitucionalidade da convenção, uma vez que a norma do art. 7º, I da Constituição não foi considerada autoexecutável, daí porque tal matéria, disciplinada pela convenção, só teria real validade se criada por lei complementar.

Apesar da denúncia da Convenção n. 158 da OIT, como já visto, a dispensa arbitrária já é vedada pelo próprio ordenamento jurídico brasileiro, sem necessitar de

²¹ MAESTRI, Hugo Cruz. **Função social da empresa, responsabilidade social e sustentabilidade: um enfoque jurídico sobre a tríade social que integra as sociedades empresariais**. 2011. Dissertação. (Curso de Pós-Grauação *stricto sensu* da Faculdade de Direito Milton Campos) – Faculdade de Direito Milton Campos, Nova Lima, p. 33.

qualquer lei para garantir imediata aplicabilidade do direito de proteção à relação de emprego.²²

É crucial asseverar que, garantida a relação de emprego, nos termos da Constituição Federal de 1988 os trabalhadores terão maior possibilidade de executarem seus direitos, e dessa forma não serem atingidos pela prescrição, uma vez que a maioria dos empregados, temendo possíveis despedidas arbitrárias, não buscam os seus direitos na justiça do trabalho, na vigência do contrato, deixando para exercerem seus direitos após o término da relação, implicando assim em possível prescrição de direitos.

2.2 OS SISTEMAS ECONÔMICOS

O Direito do Trabalho surgiu como uma forma de limitação da exploração do trabalho humano, que teve como principal marco histórico a Revolução Industrial, com o sistema capitalista de produção. Tal sistema baseia-se na autonomia privada da economia e objetiva a maior percepção de lucros possível, obtida através do trabalho alheio, recompensado pelos salários. Possui como algo inerente e peculiar ao próprio sistema as desigualdades sociais.²³

O modelo capitalista foi grande responsável pelo desenvolvimento econômico dos países desenvolvidos, contudo, também foi responsável por proporcionar condições de vida deprimentes aos trabalhadores, assim como aumento da densidade populacional das grandes cidades, sem o aumento proporcional de moradia, condições sanitárias, infraestrutura adequada, propiciando a proliferação de doenças tais como o alcoolismo e o vício em outras drogas, em virtude do desespero dos operários.²⁴

O capitalismo trouxe consigo o liberalismo econômico encabeçado por Adam Smith que “adotou o princípio do respeito absoluto à autonomia da vontade (liberdade

²² SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2012, p. 290.

²³ ENGELS, Friedrich. **A situação da classe operária**. São Paulo: Global, 1985, p. 116-122.

²⁴ *Ibidem*, p. 116-122.

contratual), cuja conseqüência foi a não intervenção do Estado nas relações contratuais”.²⁵

As normas de Direito do Trabalho passaram por modificações constantes, uma vez que com a crise do liberalismo e posterior intervencionismo o ramo justralhista passou a ser presente nos ordenamentos jurídicos de diversos países, entre eles das principais potências capitalistas a saber, a França e a Inglaterra.

2.2.1 O Liberalismo

A partir da abertura do caminho das Índias e a descoberta da América, o comércio entre os países passa por grande expansão, e termina pela implementação da política econômica mercantilista, o que caracterizou a história européia entre os séculos XV, XVI e XVIII.²⁶

Basicamente, o mercantilismo defendia a presença regulatória do Estado na economia, na certeza de que a riqueza de uma nação dependia da quantidade de ouro e metais preciosos que possuísse, prática conhecida como bulionismo ou metalismo, aliado ao objetivo de proporcionar uma balança comercial favorável.²⁷

O mercantilismo marca o fim da fase pré-científica da economia. As lutas entre as classes, o desenvolvimento da burguesia e a crença no racionalismo como a única fonte de conhecimento, atinge o seu ápice com a disseminação das idéias iluministas. O Iluminismo, em contraponto ao auge do absolutismo no século XVIII, faz surgir a ideologia do liberalismo político, cuja influência nos sistemas democráticos se faz sentir até os dias atuais.²⁸

Numa crítica acirrada ao mercantilismo, o pensamento preponderante era o fim da intervenção estatal na vida pública e na vida dos indivíduos. Os economistas

²⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 14.

²⁶ BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. *História: das cavernas ao terceiro milênio*, volume único. 3ª Ed. reform. e atual. – São Paulo: Moderna, 2007. p.179

²⁷ *Ibidem*, p. 179.

²⁸ VINCENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para o ensino médio: história geral e do Brasil**: volume único. São Paulo: Scipione, 2001, p. 257.

achavam que apenas uma lei deveria balizar o mercado, a lei da oferta e da procura.²⁹

A fisiocracia e o liberalismo foram as duas correntes do pensamento econômico deixadas por herança pelos iluministas.

Para os fisiocratas a sociedade divide-se em classe produtora, representada pelos agricultores, a classe estéril, representada pelos comerciantes e industriais e a classe dos proprietários de terra. O comércio é chamado de estéril, porque nada acrescentava à economia, apenas fazia passar mercadorias já existentes de uma pessoa para outra. Já as atividades primárias, como a agricultura, mineração e extrativismo eram vitais para a prosperidade.³⁰

Os fisiocratas criticavam, também, as restrições impostas pelo Estado, advogando pelo fim das regulamentações que só atrapalhavam a atividade econômica. A expressão "*Laissez faire, laissez passer, le monde va de lui même*" ("Deixe fazer, deixe passar, o mundo vai por si mesmo") foi criada por Vicente de Gournay (1712-1759), um dos principais nomes da fisiocracia juntamente com o Barão de Turgot (1727-1781) e François Quesnay (1694-1774), expressão esta que serviu de base para o pensamento liberal, onde se previa um mínimo de governo.³¹

O discípulo de Vicente Gournay, Adam Smith (1723-1790), é considerado o pai da economia como ciência, ou o pai da moderna teoria econômica, cujas ideias caracterizam o liberalismo econômico. Segundo ele, a verdadeira fonte de riqueza era o trabalho e não o comércio.³²

Segundo a teoria de Adam Smith, o liberalismo econômico, conhecido também como teoria clássica liberal, assenta-se sob o fundamento de que o interesse individual coincide com o interesse geral, devendo-se deixar liberdade total de ação aos interesses privados.³³

Defende a liberdade individual, política e econômica e reformas sociais progressivas. Os liberais advogam que o governo deve realizar, no capitalismo, um papel de

²⁹ BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio**, volume único. 3ª Ed. reform. e atual. São Paulo: Moderna, 2007, p.320.

³⁰ *Ibidem*, p.320.

³¹ VINCENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para o ensino médio: história geral e do Brasil**: volume único. São Paulo: Scipione, 2001, p. 261.

³² BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio**, volume único. 3ª Ed. reform. e atual. São Paulo: Moderna, 2007, p.320.

³³ HUGON, Paul. **História das Doutrinas Econômica**. 13 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1974, p. 113.

promotor do bem estar da coletividade, sem que isso, redunde numa intervenção estatal excessiva na economia que deve ser comandada pelo mercado.³⁴

Em seu livro “A Riqueza das Nações”, publicado em 1776, Smith, preconizava que a acumulação de riquezas e a prosperidade econômica eram fruto do trabalho do homem e não das atividades rural e comercial como queriam os fisiocratas e mercantilistas, e a noção de trabalho é o que caracteriza a sua concepção de liberdade natural.³⁵

Para ele três coisas eram suficientes para alavancar um Estado: “a paz, impostos módicos e uma tolerável administração da justiça”. O restante virá como consequência.³⁶

A livre concorrência e a divisão do trabalho eram de caráter essencial e determinante para o desenvolvimento econômico.

Em seu livro A riqueza das Nações, Smith declara:³⁷

Dê-me aquilo que eu quero, e você terá isto aqui, que você quer — esse é o significado de qualquer oferta desse tipo; e é dessa forma que obtemos uns dos outros a grande maioria dos serviços de que necessitamos. Não é da benevolência do açougueiro, do cervejeiro ou do padeiro que esperamos nosso jantar, mas da consideração que eles têm pelo seu próprio interesse. Dirigimo-nos não à sua humanidade, mas à sua auto-estima, e nunca lhes falamos das nossas próprias necessidades, mas das vantagens que advirão para eles.

O indivíduo ao buscar seus próprios interesses, segundo Adam Smith, e não os da sociedade em geral, termina promovendo o interesse geral e coletivo, ou seja, a forma mais eficiente de contribuir para o interesse coletivo era cada qual buscar o seu próprio interesse econômico e sem a intervenção do Estado; a “mão invisível” do mercado é que iria dirigir e orientar as ações econômicas.

É o que assevera Adam Smith em seu livro:³⁸

³⁴ ROSSETTI, José Paschoal. **Política e Programação Econômicas**. Vol. 1. São Paulo: Editora Atlas, 1975, p. 140-141.

³⁵ HUGON, Paul. **História das Doutrinas Econômica**. 13 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1974, p. 110.

³⁶ *Ibidem*, p. 115.

³⁷ SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Vol. 2. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996. Disponível em:

<http://minhateca.com.br/Dalton.Reis/Documentos/A+Riqueza+das+Na*c3*a7*c3*b5es+*5bVol.+II*5d+--+Adam+Smith+--+Blog+--+conhecimentovaleouro.blogspot.com+by+*40viniciusf666,90462178.pdf> – Acesso em 10/out/2014

³⁸ *Ibidem*.

Geralmente, na realidade, ele não tenciona promover o interesse público nem sabe até que ponto o está promovendo. Ao preferir fomentar a atividade do país e não de outros países ele tem em vista apenas sua própria segurança; e orientando sua atividade de tal maneira que sua produção possa ser de maior valor, visa apenas a seu próprio ganho e, neste, como em muitos outros casos, é levado como que por mão invisível a promover um objetivo que não fazia parte de suas intenções. Aliás, nem sempre é pior para a sociedade que esse objetivo não faça parte das intenções do indivíduo. Ao perseguir seus próprios interesses, o indivíduo muitas vezes promove o interesse da sociedade muito mais eficazmente do que quando tenciona realmente promovê-lo.

Outro ponto relevante da teoria de Smith refere-se à divisão do trabalho. A partir do instante em que todas as nações adotassem a especialização do trabalho em todas as atividades econômicas, a produção de bens seria facilitada, atividades diferentes e complementares seriam desenvolvidas, ao tempo em que aumentaria, também, a solidariedade entre os homens e as nações.³⁹

Em resumo, os quatro princípios fundamentais do liberalismo econômico são o da racionalidade do homem econômico, o da positividade do individualismo, o do automatismo das forças do mercado e dos ajustamentos pela concorrência. O princípio da racionalidade presume, como o próprio nome diz, que a ação do indivíduo na esfera econômica seja baseada na razão.

O princípio do individualismo diz respeito ao fato de que o interesse social seria alcançado com a busca do próprio interesse por cada um, individualmente, ou seja, o bem comum é o resultado do somatório do bem de cada um.

O princípio do automatismo das forças do mercado pressupõe que o livre mecanismo do sistema de preços e a lei da oferta e da procura tendem automaticamente a levar o sistema econômico a uma situação de equilíbrio sem que haja necessidade de intervenção estatal.

E o princípio dos ajustamentos pela concorrência, refere-se à competição, isto é, a concorrência entre as empresas levaria a formas eficientes de condutas com vistas à maior penetração no sistema econômico.⁴⁰

Assim, a participação do Estado na filosofia liberalista é o de permitir e facilitar o desenvolvimento das idéias capitalistas, através do livre mercado com o mínimo de

³⁹ BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio**, volume único. 3ª Ed. reform. e atual. São Paulo: Moderna, 2007, p. 320

⁴⁰ ROSSETTI, José Paschoal – Política e Programação Econômicas, Vol. 1. Ed. Atlas, São Paulo, 1975 p.74-76

interferências. Apresenta uma visão microeconômica, que engloba o comportamento dos consumidores e das empresas no que tange a custos, à produção, às receitas e aos fatores de produção, que são terra, trabalho e capital.

2.2.2 O Intervencionismo

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, ao contrário da França, Alemanha, Itália e países da Europa Oriental que tiveram perdas consideráveis em termos populacionais e econômicos, outros países como os Estados Unidos da América, Canadá, Austrália e África do Sul e parte da América do Sul, obtiveram um desempenho econômico significativo, não só pela situação geográfica distante dos combates, mas também pelo fornecimento de matérias-primas e alimentos, para uma Europa devastada.⁴¹

Os Estados Unidos da América, de maior devedor, passaram a maior credor, sendo responsável, em 1918, por mais de um terço da produção mundial, atingindo quase a metade em 1929.⁴²

Adeptos da teoria liberalista de que o Estado não deveria se interpor no curso normal da ordem econômica, os norte-americanos foram gradativamente contemplando a sua involução. A especulação financeira através de compra e venda de ações de grandes empresas na bolsa de valores de Nova York, situada em Wall Street, conhecida como o coração financeiro da América, se configurou na grande atividade econômica do país. A produção crescente, combinada com baixos índices de consumo e o aumento desenfreado de investidores levaram a uma profunda crise que eclodiu em 24 de outubro de 1929.⁴³

De uma hora para outra oitenta e cinco mil empresas faliram, quatro mil bancos fecharam as suas portas e cerca de doze milhões de norte-americanos ficaram desempregados numa crise sem precedentes na história. Com exceção da União Soviética, os demais países do mundo foram atingidos de alguma forma, quer pelo

⁴¹ BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio**, volume único. 3ª Ed. reform. e atual. São Paulo: Moderna, 2007, p.558.

⁴² VINCENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para o ensino médio: história geral e do Brasil**: volume único. São Paulo: Scipione, 2001, p. 501.

⁴³ *Ibidem*, p. 501-502.

desinvestimento dos capitais em terras estrangeiras, quer pela redução drástica das importações.⁴⁴

Uma das primeiras medidas tomadas pelo presidente dos Estados Unidos, Franklin Roosevelt, no ano de 1932, foi restringir o liberalismo econômico e intervir na economia por meio do *New Deal* (Novo Acordo ou Nova Política), plano composto por um conjunto de medidas intervencionistas com vistas a reerguer o país durante a Depressão. Um grupo de economistas ficou responsável pela execução do plano cujo esteio eram as ideias e teorias do economista inglês John Maynard Keynes (1884 – 1946).⁴⁵

O liberalismo econômico de Smith foi substituído pelo neocapitalismo. Como parte da execução do plano, foram emitidos grandes lotes de moeda, obras estatais de grandes vultos foram autorizados, como a construção de hidrelétricas, reformas na agricultura, finanças, no comércio e na segurança social, aliados a uma política de empregos.⁴⁶

A relevância da publicação do livro de Keynes, em 1936, “Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda”, para a história das ciências econômicas, é comparada à publicação do livro de Adam Smith, “A Riqueza das Nações”.⁴⁷

Na verdade, a teoria geral de Keynes da busca do pleno emprego, se contrapõe à teoria clássica. Enquanto esta apregoava que a oferta cria a sua própria procura, Keynes considerava justamente o oposto, ou seja, cabe à procura o papel principal de agente do sistema econômico, o que significa dizer que se deve aumentar o consumo através de políticas fiscais para a distribuição de renda e a adoção de políticas monetárias para evitar especulações da moeda.⁴⁸

De acordo com Keynes, a intervenção do Estado na economia era necessária e deveria se dar de forma mais ou menos permanente, com a adoção de uma política monetária capaz de atuar sobre três variáveis: a preferência pela liquidez, ou a

⁴⁴ *Ibidem*, p. 502.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 502.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 502-503.

⁴⁷ HUGON, Paul. **História das Doutrinas Econômica**. 13 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1974, p. 438-439.

⁴⁸ *Ibidem*, p. 442.

capacidade de transformar ativos em moeda, o estímulo para investir e a propensão a consumir.⁴⁹

Isto vale dizer que o emprego é função da renda e que esta renda pode ser empregada ou para consumir, investir ou entesourar. Quem vai direcionar a renda são as políticas monetárias e fiscais implementadas pelo governo de acordo com as conveniências.

Keynes é considerado neoclássico pela análise das idéias que difundiu em seu livro, bem como intervencionista em sua essência. Defendeu a política de controle da economia pelo Estado, cujas ações seriam alicerçadas nas seguintes competências: controle do crédito e da moeda, adoção de uma política tributária e de seguro social direcionadas para impulsionar o consumo e a efetivação de uma política de encorajamento ao investimento privado através da realização de grande obras públicas.⁵⁰

Nenhuma obra das Ciências Econômicas causou tanto impacto quanto a de Keynes. Sua Teoria Geral do Emprego, Juros e Dinheiro, se constituiu numa verdadeira revolução do pensamento econômico, sustentando a idéia de que as economias não devem se preocupar com o equilíbrio dos seus orçamentos. A economia keynesiana contempla o capitalismo e o intervencionismo e prevaleceu da década de 1930 até a de 1960.

A partir de Keynes, a economia, como ciência, experimentou grande progresso, tendo a sua teoria ocasionado uma série debates e uma avalanche de contribuições direcionadas a determinados aspectos de conhecimento, bem como à sua aplicabilidade, que promoveram, por sua vez, uma revisão geral da teoria econômica. Outro fator importante introduzido por John Keynes é a análise macroeconômica, englobando o governo, a nação, a sociedade, a renda, o emprego e a demanda global.⁵¹ Keynes é considerado o pai da macroeconomia moderna.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 442-444.

⁵⁰ *Ibidem*, p. 446.

⁵¹ HUGON, Paul. **História das Doutrinas Econômica**. 13 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1974, p. 446-448.

2.2.3 O Neoliberalismo

Após a Segunda Grande Guerra Mundial, com as economias europeia e japonesa arrasadas, duas superpotências polarizaram o mundo; os Estados Unidos da América, a mais rica e poderosa nação capitalista e a União Soviética, a mais rica e poderosa nação comunista.

Com o desenvolvimento da microeletrônica, biotecnologia e química fina a partir do anos 1960, fase chamada por muitos de Terceira Revolução industrial, aliado ao incentivo de aumento de produtividade, veio à tona o problema do desemprego. Mais e mais investimentos em pesquisa se faziam necessários, cabendo aos grandes conglomerados empresariais a sua viabilidade. Os capitais vinham do toda a parte não importando a nacionalidade.⁵²

No início da última década do século XX após a queda do Muro de Berlim e a desintegração da União Soviética, o modelo socialista implode, e os Estados Unidos permanecem com sua influência e poderes ainda maiores.

Após o fim da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas, URSS, as economias fechadas ou centralizadas vivenciaram graves crises políticas, econômicas e sociais.

A visão de J. Eric Hobsbawm (1917-2012), maior historiador marxista da língua inglesa, o desastre a que se abateu sobre os países comunistas, pode ser resumido no texto:⁵³

No Ocidente, simplesmente não fazemos a menor idéia das dimensões da catástrofe humana que se abateu sobre a Rússia. Ela significou a inversão total de tendências históricas: a expectativa de vida da população masculina caiu dez anos ao longo da última década, e grande parte da economia reduziu-se à agricultura de subsistência. Não creio que tenha acontecido nada de similar no século XX.

O pós-socialismo trouxe consigo dificuldades econômicas e sociais e uma nova ordem mundial aliada aos conceitos de globalização, imperialismo, neoliberalismo, multipolarização e blocos econômicos, apontando para o capitalismo. Os termos países capitalistas e países socialistas passam a significar Norte e Sul, sendo

⁵² VINCENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para o ensino médio**: história geral e do Brasil: volume único. São Paulo: Scipione, 2001, p. 631-633.

⁵³ HOBBSAWM, J. Eric. **Era dos Extremos**. 2 ed. São Paulo: Editora Schwarez Ltda, 2003. Disponível em: < <http://pt.slideshare.net/rafaelsilva92351/a-era-dos-extremos-o-breve-seculo-xx-eric-hobsbawn>> Acesso em: 10/out/2014

classificados de acordo com o grau de desenvolvimento, ou seja, países desenvolvidos e subdesenvolvidos industrializados, conhecidos também como países em desenvolvimento ou emergentes.⁵⁴

Em sentido amplo, neoliberalismo significa o ressurgimento dos valores e ideais do liberalismo político e econômico originado dos filósofos iluministas, mais o desenvolvimento do pensamento econômico no decorrer do tempo. Em sentido estrito, trata-se da política do estado mínimo, ou seja, que o mercado deve regular a atividade econômica, sendo a intervenção estatal a menor possível.⁵⁵

O neoliberalismo surgiu em 1938, no ano anterior ao início da Segunda Grande Guerra Mundial. Os principais defensores são Frederich Hayek (1899 - 1992), austríaco, ganhador do Prêmio Nobel de Economia em 1974, e defensor de idéias antikeynesianas, e os americanos Milton Friedman (1912 - 2006), Prêmio Nobel de Economia em 1976 e Robert Lucas (1937), Prêmio Nobel de Economia em 1995.⁵⁶

De acordo com a teoria neoliberal o mecanismo livre de preços é imprescindível para o funcionamento correto da economia. O regime de livre concorrência deve ser estimulado e quaisquer medidas do Estado para servir de embaraço a este mecanismo devem ser evitadas.⁵⁷

Cabe ao Estado neoliberal lutar contra a existência de trustes, cartéis ou produtores quer no âmbito nacional ou internacional. Deve, também, organizar suas instituições de tal modo que proteja a liberdade, bem como exercer, permanentemente ação em alguns setores sociais. O Estado deve socorrer as vítimas provocadas pela ordem econômica, reduzindo ao máximo os seus efeitos.⁵⁸

Para os neoliberais, o Estado deixa de regular a economia naquilo que possa atrapalhar ou dificultar o crescimento das empresas e deve voltar-se à abertura para o mercado internacional, com a eliminação ou redução das tarifas. Passa a ter o

⁵⁴ BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio**, volume único. 3ª Ed. reform. e atual. São Paulo: Moderna, 2007, p. 736.

⁵⁵ ©Encyclopaedia Britannica do Brasil Publicações Ltda edição digitalizada 1999, Copyright Encyclopaedia Britannica, Inc

⁵⁶ VINCENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para o ensino médio**: história geral e do Brasil: volume único. São Paulo: Scipione, 2001, p. 632.

⁵⁷ HUGON, Paul. **História das Doutrinas Econômica**. 13 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1974, p. 161-162.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 162-163.

papel, também, de promover o equilíbrio no balanço de pagamentos, e de incentivador das privatizações.⁵⁹

Na área política, o neoliberalismo se concretizou nos governos conservadores do Reino Unido, a partir de 1979, com Margareth Thatcher (1925 - 2013), nos Estados Unidos, a partir de 1980, com Ronald Regan (1911 - 2004) e na Alemanha Ocidental, a partir de 1982 com Helmut Kohl (1930). Daí difundiu-se para os outros países. Tanto no Brasil, como em outros países, cresceu a onda de privatizações. Foram reduzidos os gastos públicos com educação, saúde e outras políticas sociais, o que rendeu críticas pelo agravamento das condições de vida do povo.⁶⁰

A política neoliberalista tendo sido absorvida por governos de tendência conservadora e de direita serviu como plataforma para caracterizar a intervenção estatal como solução para as crises, para a promoção de mudanças nas relações trabalhistas em benefício dos menos favorecidos e para o engajamento do Estado em setores não atraentes para a iniciativa privada.⁶¹

Existe uma confusão entre o conceito de neoliberal e conservador. Apesar de haver semelhanças, existem diferenças que são fundamentais. Enquanto os neoliberais são progressistas e defendem o estado de bem-estar social, os conservadores propugnam pela quase total ausência do Estado, deixando para a mão invisível do mercado a direção das questões econômicas e ao indivíduo as rédeas do seu próprio progresso.⁶²

O liberalismo do presente e do passado variam de acordo com o cenário nacional e com as eventualidades históricas. A inspiração, entretanto, é a mesma, ou seja, a liberdade do indivíduo acima de tudo e a possibilidade de serem revisadas as instituições sociais em função de novas circunstâncias.⁶³

A título de ilustração, nos Estados Unidos da América, o cenário político é dominado pelo partido Democrata e pelo partido Republicano que se revezam no poder. Ambos possuem raízes no liberalismo, mas diferem quando à participação maior ou

⁵⁹ COELHO, Marcos de Amorim. Terra, Lygia. **Geografia Geral e Brasil**, volume único. São Paulo: Moderna, 2003, p. 54.

⁶⁰ VINCENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para o ensino médio: história geral e do Brasil**: volume único. São Paulo: Scipione, 2001, p. 632.

⁶¹ ©Encyclopaedia Britannica do Brasil Publicações Ltda edição digitalizada 1999, Copyright Encyclopaedia Britannica, Inc.

⁶² ©Encyclopaedia Britannica do Brasil Publicações Ltda edição digitalizada 1999, Copyright Encyclopaedia Britannica, Inc.

⁶³ *Ibidem*.

menor do governo na vida social e econômica do país. O primeiro defende uma participação maior e o segundo uma participação mínima. No Brasil, o neoliberalismo defende a limitação da participação do estado na atividade econômica..⁶⁴

O art. 170 da Constituição Federal diz que a ordem econômica do Estado Brasileiro baseia-se na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. O art. 173 da Carta Magna excepciona os casos em que a exploração direta pelo Estado de atividade econômica, poderá vir a acontecer, ou seja, por questões de segurança nacional ou interesse coletivo relevante.

2.1.2 Objetivos e funções do Direito do Trabalho

A partir de uma evolução histórica, o atual Direito do Trabalho admite uma série de funções, contudo possui uma função central e nuclear que é a “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”.⁶⁵

Não seria equivocado afirmar que as funções do Direito do Trabalho partem da idéia de limitação da obtenção de lucro desmedida e da livre expansão de mercado, para que haja maior valorização e melhores condições de trabalho, sob uma perspectiva coletiva. Nesse passo, o ramo juslaboral surge como um pedaço de proteção socialista diante da expansão do sistema capitalista.

Para Maurício Godinho Delgado⁶⁶, o ramo justralhista possui também função modernizante e progressista, sob a ótica econômica e social, uma vez através da valorização do trabalho humano, gera uma maior e equânime distribuição de renda à sociedade, ao tempo que fortalece o mercado interno, garantindo dinamismo e organicidade.

Neste mesmo prisma, o empregador sente-se atraído a investir em tecnologia e na capacitação de pessoal, a fim de elevar a produtividade e lucratividade, contribuindo duplamente tanto para o avanço tecnológico da economia quanto para a evolução educativa dos trabalhadores.

⁶⁴ *Ibidem*.

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 54.

⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 54-55.

Nesse diapasão, outra função digna de exposição é a política conservadora que possui menor aplicabilidade uma vez que “existe à medida que esse ramo jurídico especializado confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea”.⁶⁷

Impende demonstrar, ainda, a função tutelar, que garante dentre outros direitos a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e a igualdade material no âmbito da relação de emprego⁶⁸.

Dentre outras cabe destacar, por último, a função civilizatória e democrática que é da essência do Direito do Trabalho e demonstra a importância que este ramo especializado teve na redução de desigualdades sociais características da exploração capitalista, permitindo a inserção social das camadas mais pobres da sociedade e elevando o ramo juslaboral como uma das mais eficazes formas de moderação e controle da relação de emprego.⁶⁹

⁶⁷ *Ibidem*, p. 58.

⁶⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 66.

⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 58.

3 PRINCÍPIOS CORRELATOS À PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A importância dos princípios para a aplicação do Direito na sociedade é algo que já não configura mais objeto de discussão, pois já está consolidado. O Direito do Trabalho possui, conforme já abordado, princípios peculiares, contudo também utiliza-se de princípios gerais do Direito para garantir maior força normativa e efetividade às suas normas e diretrizes.

Para o jusnaturalismo, os princípios transcendem o direito positivo, prevalecendo, inclusive, num conflito diante de leis, uma vez que estas são as destinatárias da função corretiva do princípio. Acreditam os jusnaturalistas que os princípios não podem ser contrariados por leis, pois advém do direito natural. De outro lado, o positivismo situa os princípios dentro das próprias leis, conferindo-lhes a função de preencher eventuais lacunas normativas, podendo, diferentemente da concepção jusnaturalista, serem modificados, a partir da alteração dos seus fundamentos de direito positivo.⁷⁰

Para o autor Amauri Mascaro Nascimento, a função dos princípios na visão da lei trabalhista é a de preencher lacunas, ou seja, caso não exista uma lei, jurisprudência ou disposição contratual, os princípios serão os norteadores para solucionar os problemas postos.⁷¹

Já o jurista Manuel Alonso Olea discorda da ideia de que os princípios são uma fonte acessória do ordenamento jurídico, assevera que os princípios são mais do que fontes subsidiárias quando há omissão de uma lei, mas sim, norteadores de todo o modelo jurídico, orientando em diferentes conflitos, podendo dar ensejo a diversos efeitos.⁷²

A Constituição Federal de 1988 elencou uma série de princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, contudo sem nenhuma positividade expressa. É facilmente perceptível a existência do princípio da proteção, por exemplo, em várias regras do art. 7º da Carta Política de 1988, da mesma forma outros princípios como o da irredutibilidade

⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Editora Saraiva, p. 381.

⁷¹ *Ibidem*, p. 478.

⁷² OLEA *apud* SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 109.

salarial e da continuidade da relação de emprego, que possuem regras positivadas que reafirmam o valor normativo destes princípios⁷³.

Os princípios do Direito do Trabalho mantêm uma conexão entre si, em virtude da finalidade única do ramo juslaboral que é a proteção do trabalhador, dessa forma é que surge o maior princípio do Direito do Trabalho, que busca alcançar plenamente melhorias a fim de proteger o trabalhador em uma relação desigual, que é o princípio da proteção.⁷⁴

Os princípios, especialmente o da proteção ao trabalhador estão presentes em todas as normas de Direito do Trabalho, sobretudo na Constituição e na Consolidação das Leis Trabalhistas. É notável também o caráter protecionista de normas como o Estatuto do Menor e do Aprendiz, Lei n. 8.069/1990, bem como da Lei n. 7.853/89, que tutela os direitos dos deficientes físicos.⁷⁵

Na Consolidação das Leis do Trabalho constam vários artigos de proteção ao trabalhador, seja nos direitos garantidos de férias, jornada extraordinária, seja nos direitos relativos à segurança e medicina do trabalho. A lei supracitada (CLT) em seus artigos 5º e 9º garante expressamente a proteção ao trabalhador contra eventuais abusos por parte do empregador, como se destaca do termo a seguir, *in verbis*:

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.⁷⁶

A CLT nos dispositivos referenciados garante a proteção de tratamento discriminatório, bem como de fraudes contratuais contra os empregados. Existe uma imensidão de normas protecionistas, todas elas interligadas aos princípios do Direito do Trabalho.

⁷³ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo.**

⁷⁴ COELHO, Romira Matos. **Os Princípios do Direito do Trabalho.** Monografia (Curso de Pós-graduação *lato sensu* da Universidade Cândido Mendes). Rio de Janeiro, 2005.

⁷⁵ SCANDOLIERI, Fábio Fernandes. **O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho.** Monografia (Curso de Graduação da Faculdade de Direito de Presidente Prudente) – Faculdades Integradas Antonio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente, 2003.

⁷⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943.

A Constituição de 1988 carrega em seu bojo, princípios do ramo juslaboral em todo o corpo constitucional, desde os seus fundamentos, passando pelo rol de direitos e garantias individuais, sociais e coletivos, nos princípios da ordem econômica e financeira, e nos princípios da ordem social, que deverá ocorrer de acordo com o bem estar e justiça social.⁷⁷

Dessa forma, percebe-se que todo o ordenamento jurídico caminha no sentido de garantir maior proteção ao trabalhador, através dos princípios constitucionais e dos específicos, a partir do *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, seguindo a classificação tradicional de Américo Plá Rodriguez, do princípio da proteção.⁷⁸

O princípio da continuidade da relação de emprego é ostentado pelo art. 7º, I da Constituição e protege o trabalhador contra dispensa arbitrária. Tal proteção busca tutelar o trabalhador de eventuais abusos por parte do empregador, e demonstra a finalidade do legislador de deixar o empregado com uma vinculação prolongada no tempo com o empregador, garante a continuação do emprego e impede a declaração de nulidade do contrato em virtude de uma cláusula nula, uma vez que tal cláusula não contamina todo o contrato.⁷⁹

O princípio acima mencionado é de suma importância para deste trabalho, posto que reafirma a importância de haver proibição à dispensa arbitrária e, por essa razão, será abordado de forma mais minuciosa em momento oportuno.

3.1 PRINCÍPIOS DA ORDEM ECONÔMICA

Os direitos com âmbito social que têm a parcela mais significativa dos Direitos Humanos são os ramos trabalhista e previdenciário. A valorização do trabalho é um dos princípios constantes na ordem econômica, com o fim de garantir a civilização mínima dos direitos dos trabalhadores, para que estes sejam inseridos no sistema

⁷⁷ LEDUR, Leticia Freire. **O Princípio da Proteção do Trabalho: fundamento, feição e eficácia constitucionais**. Monografia (Curso de Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da PUC-RS) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009.

⁷⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 109-110.

⁷⁹ SOARES, Evanna. **O Princípio da Razoabilidade no Direito do Trabalho**. Tese (Curso de Doutorado em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Ciências Políticas, Jurídicas e Econômicas) – Universidade do Museu Social Argentino. Buenos Aires, 1998.

sócioeconômico capitalista, o que, conseqüentemente, contribui para a afirmação da dignidade da pessoa humana.⁸⁰

A ideia de ordem, leva à definição de uma organização, sendo assim, a escolha de diferentes aspectos que compõem o todo para que um objetivo seja alcançado, isto é, tudo se sistematiza para o alcance de uma finalidade.⁸¹

Nesse sentido, entende-se a ordem econômica como, nas palavras do autor Dirley da Cunha Jr., "conjunto de elementos compatíveis entre si, ordenadores da vida econômica de um Estado, direcionados a um fim".⁸²

A ordem econômica passou a ser um âmbito jurídico desde o momento que as constituições passaram a estruturá-la de forma sistemática. No Brasil, a Constituição de 1934, assentou os princípios e regras da ordem econômica, caracterizando, dessa forma, o sistema de produção capitalista.⁸³

Cumprir relevar que tal inserção de preceitos regentes da ordem econômica não faz com que o modo de produção capitalista se desnature em razão da intromissão do Poder Público na economia e nem pela exploração de atividades econômicas pelo Estado, em verdade, a atuação estatal é um balbúcio de se reorganizar a desordem advinda do liberalismo, trazendo ordem à vida econômica e social.⁸⁴

A ordem econômica brasileira está elencada no art. 170 da Constituição Federal de 1988, sendo assim, o Estado acaba por regular a atividade econômica através de fiscalização, incentivo e planejamento. Ou seja, com uma atuação indireta nos casos relevantes, nos quais prevalece a segurança do Estado e o interesse público. Logo, a intervenção do Poder Público é imprescindível nas questões econômicas que possam comprometer o país.⁸⁵

Em outras palavras, o objetivo do Estado é impor regras que tenham o condão de regular a atividade econômica do país, através de uma fiscalização efetiva. Uma vez

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 185.

⁸¹ CUNHA JR., Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 4 Ed., Salvador: Juspodivm, 2010, p. 1179.

⁸² *Ibidem*, p. 1179.

⁸³ SILVA, José Afonso de. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35 Ed., rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2012, p. 786.

⁸⁴ SILVA, José Afonso de. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35 Ed., rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2012, p. 786.

⁸⁵ MOURA, Carolina Figueiredo de. **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/principios-constitucionais-da-ordem-economica/90125/>> Acesso em: 17/out/2014.

que a Carta Magna de 1988 foi estruturada de forma a abarcar a ordem econômica do País.⁸⁶

3.1.1 Valorização do Trabalho e Livre Iniciativa

No artigo 170 da Carta Magna é disposto que a Ordem Econômica se baseia tanto na valorização do trabalho humano, como na livre iniciativa, com a finalidade de oferecer a todos uma existência digna, de acordo com os preceitos da justiça social, a qual, é a busca do bem comum.

O sistema jurídico não é formado apenas por regras e, por essa razão, que se justifica a existência dos princípios. Sendo assim, a interpretação das normas constitucionais deve ser feita de acordo com os princípios dispostos, o que, invariavelmente, não pode deixar de acontecer ao se investigar as regras relativas à ingerência do Estado na economia.⁸⁷

A ordem econômica é pautada em dois princípios, quais sejam, a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa. Em verdade, tais princípios se mostram como requisitos à atividade econômica, isto é, devem ser sempre observados, posto que há uma prioridade na valoração do trabalho humano sobre os demais valores.

Dessa forma é que se estabelece a intervenção do Estado na economia, para que os valores do trabalho, junto a iniciativa privada, representem o fundamento da República Federativa do Brasil.

O sistema jurídico é o meio de ajuste das condutas sociais, almejando alcançar um ideal de justiça. No Direito do Trabalho não difere nesse objetivo, dado que busca as melhores condições no contrato de trabalho, valorizando a força de trabalho na ordem socioeconômica.⁸⁸

⁸⁶ MOURA, Carolina Figueiredo de. **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/principios-constitucionais-da-ordem-economica/90125/>> Acesso em: 17/out/2014.

⁸⁷ DIAS, Juliano de Paula. **Princípio Constitucional da Livre Iniciativa**. Disponível em: <<http://monografias.brasilecola.com/direito/principio-constitucional-livre-iniciativa.htm>> Acesso em: 17/out/2014.

⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 56.

Essa finalidade do ramo justralhista, apresenta uma valorização do ser coletivo, não apenas o empregado, de forma individual, e sim todo o grupo em que está inserido, em idênticas condições de negociações com os empregadores e empresários.

Além das melhores condições de negociação da força de trabalho, a legislação trabalhista determina que deve haver modernização, progresso, civilização e democracia na gestão dos contratos de trabalho, pois desde a sua origem o Direito do Trabalho se apresentou como “um dos instrumentos mais relevantes de inserção na sociedade econômica de parte significativa dos segmentos sociais despossuídos de riqueza material acumulada, e que, por isso mesmo vivem essencialmente, de seu próprio trabalho”.⁸⁹

Cumprir salientar que a melhoria nas condições do trabalho, que é a finalidade do ramo jurídico trabalhista, não pode ser compreendida somente salientando o empregado de forma individualizada, uma vez que este é parte integrante de um quadro econômico e social de um país.

Por essa razão que merece destaque o princípio da valorização do trabalho realizado pelo homem, para possibilitar um entendimento mais adequado, claro e coeso do mais próximo e real do que se quer dizer a expressão do ideal de justiça social.

A Constituição Federal de 1988 determina em seu preâmbulo:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

Sendo assim, a Carta Magna estabeleceu como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa. Portanto, é categórica tal determinação constitucional de que os instrumentos normativos que fazem alusão às relações de trabalho devem objetivar a prevalência dos valores

⁸⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 56.

sociais do trabalho, obstaculizando os ideais liberais que regem a relações econômicas.

O princípio da livre iniciativa determina que os indivíduos possam exercer a sua atividade econômica, sem que o Estado intervenha, exceto se causar danos aos direitos dos outros cidadãos.

As empresas econômicas privadas são subordinadas ao sistema da constituição econômica brasileira, de forma que assegure o desenvolvimento nacional e, assim, a existência digna de todos, de acordo com os dispostos da justiça social. Nesse espeque, o princípio da livre iniciativa só se ratifica se estiver dirigido a consecução desses fins da ordem econômica.⁹⁰

Por essa razão que há a necessidade de intervenção do Estado na economia, já que há atuação do Poder Público quando as empresas privadas deixam de cumprir a sua função social.⁹¹

3.1.2 Princípio da Propriedade Privada

O princípio da Propriedade Privada está descrito no inciso XXII do art. 5º da Constituição Federal,⁹² importando ressaltar que a propriedade é de responsabilidade de cada indivíduo, não tendo o Estado, poderes para qualquer tipo de interferência sem um motivo justo.

Já no art. 170, esse mesmo princípio é abordado de forma mais específica, sob a perspectiva dos meios de produção da ordem econômica e financeira. O doutrinador André Ramos Tavares⁹³ preleciona que:

“[...] de acordo com a orientação capitalista seguida pelo constituinte, o princípio do respeito à propriedade privada, especialmente dos bens de produção, propriedade sobre a qual se funda o capitalismo,

⁹⁰ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2012, p. 814.

⁹¹ *Ibidem*, p. 814.

⁹² 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:

XXII - é garantido o direito de propriedade.

⁹³ TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional Econômico**. 3 ed. São Paulo: Método, 2011, p. 156.

temperado, contudo, de acordo com o inc. IV, pela necessária observância à função social, a ser igualmente aplicada à propriedade dos bens de produção”.

Vale distinguir a propriedade e os fatores de produção, já que no Brasil não há uma administração plena da propriedade, pois existe por conta de uma meta mais ampla, ou seja, a função social da propriedade.

3.1.3 Função Social da Propriedade

O artigo 170 de Constituição Federal, tão mencionado, em seu inciso III descreve a função social da propriedade, a qual se define mais como um obstáculo ao princípio da propriedade privada, uma vez que permite uma atuação positiva do Estado, caso a propriedade privada não cumpra com a sua função social.

Nesse sentido, a função social da propriedade consiste na obrigação de que a propriedade deve ser utilizada com vistas a obedecer a sua função econômica. Em outras palavras, a propriedade deve gerar riquezas, garantindo trabalhos, recolhimentos de tributos e, assim, promover o desenvolvimento econômico.⁹⁴

Toda propriedade deve promover algum desenvolvimento econômico, seja ele, por exemplo, na esfera tributária, com o recolhimento regular de tributos; trabalhista, garantindo empregos, entre outros.

Tal ensinamento tem por base o quanto previsto no inciso III do artigo 170 da Constituição Federal, no qual o princípio da função social limita o direito individual de propriedade em prol do interesse da coletividade, de forma a desestimular o mau uso do solo urbano.

Trata-se de uma restrição aplicada ao Princípio da Propriedade Privada, pois, enquanto que o proprietário tem o direito de usar e gozar de sua propriedade, o Estado, em contrapartida, tem o direito de intervir caso este último não venha a exercer alguma função econômica, ou seja, deixando de dar utilidade adequada ao mesmo.

⁹⁴ MOURA, Carolina Figueiredo de. **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/principios-constitucionais-da-ordem-economica/90125/>> Acesso em: 17/out/2014.

Vale ressaltar que a Constituição Federal prevê, no art. 182, § 4º, inciso III, a desapropriação-sanção, que incide sobre aqueles imóveis urbanos que não estejam cumprindo com a sua função social, bem como no art. 184, há a previsão da desapropriação para os imóveis rurais que, também, não cumpram com a sua função social.⁹⁵

É de suma importância acrescentar que neste conceito de função social da propriedade, abarca também, a função social da empresa, que determina que a atuação da empresa seja de acordo com o bem comum.

Nesse sentido, a propriedade ganha uma dimensão maior, pois como direito fundamental, tem uma importância mais relevante do que os conceitos constantes no Código Civil. Por essa razão que a empresa também se submete as disposições constitucionais supramencionadas.⁹⁶

O Código Civil Brasileiro impõe no seu artigo 421 que "a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato". Sendo assim, permite-se afirmar que a função social da empresa é também consequência da função social do contrato, porque em que pese seja um ato particular, é um instrumento de organização social e econômica, logo, não pode visar somente os interesses das partes contratantes, mas principalmente, a realidade da atividade econômica que estão inseridos.⁹⁷

De outro modo, a função social da empresa integra o poder-dever do empresário e administradores de adequarem as suas operações segundo os interesses da sociedade por meio do respeito a alguns deveres, positivos e negativos.⁹⁸

É digno de ressalva que a finalidade lucrativa de uma empresa é extremamente relevante e não pode ser renegada em nome da sua função social, entretanto, nunca se pode colocar a função social como sendo a lucratividade.

Segundo os ensinamentos de John Elkington "o lucro não deve ser o principal objetivo de uma empresa. O lucro é apenas uma parte essencial para que a

⁹⁵ CUNHA JR., Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 4 Ed., Salvador:: Juspodivm, 2010, p. 1196,1198.

⁹⁶ BINDACO, Bruna Victório. **A Função Social da Empresa**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7816/A-funcao-social-da-empresa>> Acesso em: 11/out/2014.

⁹⁷ *Ibidem*.

⁹⁸ TOMASCEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função social da empresa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 92, abr. 2003, p. 33-50.

empresa busque sempre cumprir a sua missão. Essa missão deve ser o objetivo principal da empresa".⁹⁹

3.1.4 Princípio da Livre Concorrência

A Constituição Federal é pautada na economia nacional e, por isso, garante a livre concorrência.

Tal garantia é uma forma de estimular que as empresas particulares façam parte do desenvolvimento do país, o qual oferece as circunstâncias de atuação para essas empresas, representadas, inclusive, pelas micro e pequenas empresas.

Nesse sentido, é cediço que a livre concorrência se relaciona diretamente com o ideal de liberdade econômica, e ter essa certificação pelo ordenamento jurídico, objetiva propiciar que as pessoas tenham a liberdade na opção de atividade que desejam gerar para o seu sustento, e também, limitar a ação do Estado.

A livre iniciativa abarca o direito de ingresso ao mercado, bem como a supressão da atividade econômica. Isto é, os agentes econômicos são tão livres para produzir, quanto para dispor os seus produtos no mercado. Liberdade esta, proporcionada pelo princípio da livre concorrência.¹⁰⁰

Estes princípios do modelo capitalista brasileiro, em que pesem substanciarem o desenvolvimento e o progresso empresarial brasileiro não possuem o condão de afastar os demais princípios protetivos dos direitos dos trabalhadores.

⁹⁹ **Sustentabilidade: Desafios e Vantagens.** Disponível em: <<http://www.sustentabilidade.sebrae.com.br/Sustentabilidade/Cartilhas/Sustentabilidade:-desafios-e-vantagens#sthash.w3FYjuju.dpuf>> Acesso em: 11/out/2014.

¹⁰⁰ MOURA, Carolina Figueiredo de. **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica.** Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/principios-constitucionais-da-ordem-economica/90125/>> Acesso em: 17/out/2014.

3.1.5 Princípio da Redução das Desigualdades Regionais e Sociais

Em qualquer nível de desenvolvimento que um país se encontre, dificilmente não haverá, em seu território, em maior ou menor grau, desigualdades na distribuição espacial da produção e da riqueza econômica.¹⁰¹

No ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da redução das desigualdades regionais e sociais é estabelecido no inciso VII, do art. 170 da Carta Magna. No Título I, relativo aos princípios fundamentais da Constituição, em seu artigo 3º, inciso III, institui, como objetivo fundamental do Brasil, a erradicação da pobreza e da marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais

A Constituição Federal, relativamente a tal princípio, apresenta, dentre outros, diversos instrumentos com o propósito de implementá-lo, como a concessão de incentivos fiscais, criação de regiões administrativas e a lei que institui o plano plurianual.¹⁰²

Em 2013, de acordo com levantamento efetuado pela ONU – Organização das Nações Unidas, o Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil mostra que cerca de 74% dos municípios brasileiros, estão nas faixas de Médio e Alto Desenvolvimento Humano, enquanto 25% deles encontram-se nas faixas de Baixo e Muito Baixo Desenvolvimento Humano.^{103 104}

Por região brasileira, a concentração de dá nas seguintes proporções: as regiões Sul e Sudeste têm uma maioria de municípios concentrada na faixa de Alto Desenvolvimento Humano; no Centro-Oeste e no Norte a maioria está no grupo de Médio Desenvolvimento Humano. As regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste não possuem nenhum município na faixa de Muito Baixo Desenvolvimento Humano e as regiões Norte e Nordeste não contam com nenhum município na faixa de Muito Alto Desenvolvimento Humano. Por unidade da Federação o Distrito Federal é a com o IDHM mais elevado, se destacando também como o único do grupo a figurar na

¹⁰¹ ROSSETTI, José Paschoal – **Política e Programação Econômicas**, Vol. 2. Ed. Atlas, São Paulo, 1975, p.378.

¹⁰² LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. Ed. Saraiva, São Paulo, 2010 p. 987

¹⁰³ As faixas de desenvolvimento humano são calculadas tendo como base o Índice de Desenvolvimento Humano (IDHM) dos 5.565 municípios pesquisados pelo Censo de 2010, do IBGE.

¹⁰⁴ Organização das Nações Unidas. **Redução de disparidades entre norte e sul nas últimas duas décadas**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/onu-atlas-brasil-2013-mostra-reducao-de-disparidades-entre-norte-e-sul-nas-ultimas-duas-decadas/>>. Acesso em 19/10/2014.

faixa de Muito Alto Desenvolvimento Humano, além do de maior IDHM em Renda em Educação e em Longevidade. Na outra ponta, Alagoas e Maranhão são os estados com menor IDHM do país.¹⁰⁵

O modelo econômico brasileiro é altamente concentrador. Mesmo com a redução da miséria, a concentração de renda ainda é uma das mais desfavoráveis do mundo.

Com o desenvolvimento tecnológico e a necessidade de profissionais qualificados, a perspectiva de emprego para aqueles que vivem em regiões menos favorecidas se torna cada vez mais distante.

3.1.6 Princípio da Busca do Pleno Emprego

Dentre os princípios gerais da atividade econômica, o da busca do pleno emprego, encontra-se estatuído na Constituição Federal Brasileira no inciso VIII, do art. 170.

Todos os princípios enumerados no artigo 170 da Constituição estabelecem as condições para o desenvolvimento da atividade econômica do país, sendo que o princípio da busca do pleno emprego, juntamente com o da redução das desigualdades regionais se distinguem mais como objetivos da ordem econômica.¹⁰⁶

Os economistas clássicos acreditavam que o equilíbrio econômico só existiria com o pleno emprego. John Maynard Keynes defendia que o Estado deve a qualquer preço, mesmo à custa da inflação monetária, alcançar o seu objetivo, ou seja, a redução e reabsorção do subemprego. Tal política de pleno emprego poderia ser assumida, tanto de forma isolada quanto por diversas nações, sendo que esta última hipótese levaria mais facilmente à consecução dos objetivos governamentais.¹⁰⁷

A concepção de pleno emprego pode ser compreendida como a conjuntura do mercado de trabalho em que todas as pessoas que desejam trabalhar irão encontrar uma atividade remunerada de acordo com seus desejos, habilidades e conhecimentos. Uma sociedade democrática pressupõe a existência de

¹⁰⁵ Organização das Nações Unidas. **Redução de disparidades entre norte e sul nas últimas duas décadas.** Disponível em: <<http://www.onu.org.br/onu-atlas-brasil-2013-mostra-reducao-de-disparidades-entre-norte-e-sul-nas-ultimas-duas-decadas/>>. Acesso em 19/10/2014.

¹⁰⁶ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** São Paulo: Malheiros, 2008, p.

792

¹⁰⁷ HUGON, Paul. **História das Doutrinas Econômicas.** São Paulo: Atlas, 1974, p. 445.

oportunidade e acesso do cidadão ao seu desenvolvimento pessoal, de forma a garantir o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza, inclusão social, assim como oferecer a possibilidade de crescimento àqueles que não possuem recursos.¹⁰⁸

Sobre as preocupações decorrentes de uma política de manutenção do pleno emprego, Celso Furtado, em seu livro, *Teoria e Política do Desenvolvimento Econômico*, discorre que conservar em atividade a força de trabalho é o principal objetivo da Política Econômica. Depois de sucessivas ocorrências de desemprego em massa como consequência de recessões econômicas que foram frequentes ao longo do século XIX e na primeira metade do século XX, e que caracterizaram o período de desenvolvimento do capitalismo, a garantia do emprego é o grande objetivo político que predomina na mente de toda a população.¹⁰⁹

Resumidamente, a busca pelo pleno emprego consiste na criação de circunstâncias adequadas para que todos, através do fruto de seu trabalho, tenham uma vida digna.¹¹⁰

3.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O ramo trabalhista assemelha-se levemente ao Direito do Consumidor, de semelhante natureza jurídica e igualmente, pela intervenção do estado.

Reforçando a ideia do princípio da autonomia, é necessário frisar que o Direito do Trabalho possui além de princípios constitucionais aplicáveis à relação de trabalho, princípios próprios que reforçam os objetivos e funções já elencadas.

Nesse passo, mostra-se como princípio pilar o princípio da proteção ao trabalhador, o qual ostenta a base de sustentação da igualdade material na relação trabalhista, buscando proteger a parte hipossuficiente diante do empregador. A partir desse princípio surgem outros diversos, tais quais: “os princípios da norma

¹⁰⁸ ASSIS, José Carlos de. **Trabalho como direito**: fundamentos para uma política de pleno emprego no Brasil. Rio de Janeiro: Contraponto, 2002, p. 122-3.

¹⁰⁹ ROSSETTI, José Paschoal – **Política e Programação Econômicas**, Vol. 2. Ed. Atlas, São Paulo, 1975 p.371.

¹¹⁰ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2001. P. 356.

mais favorável, da condição mais benéfica, do *in dúbio pro operário*, da primazia da realidade e outros de aplicação limitada à relação de emprego”.¹¹¹

Existem também tantos outros na doutrina, como o princípio da inalterabilidade contratual lesiva; o princípio da imperatividade das normas trabalhistas; da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; da intangibilidade salarial, além desses, há ainda uma grande variedade.

Alguns desses princípios merecem uma análise mais profunda, entretanto, não são mais importantes que os outros, mas, sobretudo, pela compreensão mais adequada ao cerne do tema em exame.

3.2.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção implica na proteção do empregado na relação de emprego, de forma que atesta a sua posição de hipossuficiente em relação ao empregador.

O princípio em exame está previsto no art. 7º da Constituição Federal, o qual determina algumas garantias dadas aos trabalhadores urbanos e rurais, com a finalidade de oferecer melhores condições sociais.

Muitos doutrinadores apontam este princípio como o núcleo do Direito do Trabalho, pois este acaba por influenciar toda a estrutura e características, pois consegue abranger quase todos os princípios essenciais deste ramo jurídico.¹¹²

No direito comum, o cuidado que se tem é de que haja igualdade entre os participantes de um negócio, enquanto no Direito do Trabalho, o bojo da preocupação reside na proteção de uma das partes, para, assim, se chegar a uma igualdade substancial e real entre os pólos.¹¹³

Para o autor Arion Sayão Romita, nenhum dos ramos do direito tem a função de proteger alguma das partes que compõem uma relação. Na verdade, a função do sistema jurídico é regulamentar essas relações para que o ideal de justiça seja

¹¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 157.

¹¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014, p. 193.

¹¹³ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed., atual., São Paulo: LTR, 2000, p. 35.

sempre alcançado. Para se atingir este ideal de justiça, é preciso que um dos pólos seja favorecido, com objetivo de equilibrar o trato, o direito agraciará aquele que encontra-se numa posição de desvantagem.¹¹⁴

A função do ramo juslaboral não é propriamente a proteção do trabalhador, mas sim o ajuste nas relações entre os empregados e empregadores. Sustentar que há uma proteção direcionada ao empregado ignora o fato de ser uma relação bilateral. Inclusive, também existe proteção para o empregador, como, por exemplo, através do instituto da falta grave e a repressão contra a greve.¹¹⁵

O alicerce do princípio da proteção está coadunado com o próprio fundamento do Direito do Trabalho, pois este ramo nasceu devido às disparidades nos contratos entre as pessoas com poderes aquisitivos desiguais. Por isso, o legislador não pode conservar a ilusão de haver igualdade entre as partes num contrato de trabalho e tendeu a buscar uma compensação diante da desproporção financeira que desfavorece o empregado, de forma que ele tenha uma proteção que lhe favoreça.¹¹⁶

3.2.2 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

No direito do trabalho vige um princípio denominado princípio da continuidade da relação de emprego, onde se havendo um pacto laboral, presume-se que o mesmo seja por tempo indeterminado. A regra é que o contrato de trabalho seja por prazo indeterminado. O contrato de trabalho de duração determinada é a exceção à regra.

O princípio em comento, mesmo não tendo sido determinada a estabilidade absoluta, pela Constituição Federal, ampara os trabalhadores contra as dispensas arbitrárias ou sem justa causa, utilizando-se do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, pois “para o trabalhador, o desemprego acaba sendo uma situação de injustiça, um mal, que em grau muito elevado causa calamidade social.

¹¹⁴ ROMITA, Arion Sayão. **O Princípio da Proteção em Xeque**. Disponível em: <http://www.cursomarcato.com.br/admin/mod_ac/exclusivo/4967/233/111/30.pdf> Acesso em: 10/out/2014.

¹¹⁵ *Ibidem*.

¹¹⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed., atual., São Paulo: LTR, 2000, p. 36.

A continuidade do contrato de trabalho, ao contrário, implica o desenvolvimento do ser humano”.¹¹⁷

O inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, consolida o princípio da continuidade, ao dispor que a relação de emprego será protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Nesse esboço, o princípio da continuidade da relação empregatícia institui um certo limite a autonomia de vontade dos empregadores, pois fixa a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, como, também, impõe a obrigatoriedade do aviso prévio proporcional ao tempo dos serviços prestados.

Ainda, não apenas protege o trabalhador, mas também determina que o contrato de trabalho deva ter a característica da indeterminabilidade do prazo, e os contratos com termos pré acertados, constituem a exceção do sistema.

¹¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **O atual sistema não traz garantia no emprego ao trabalhador, que pode ser dispensado a qualquer momento.** Disponível em: <www.cartaforense.com.br/v1/index.php?id=coluna&idcoluna=9&idmateria=952>. Acesso em: 18/out/2014.

4 A PROTEÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

A relação de emprego é o que a maioria dos trabalhadores almeja alcançar, exatamente por garantir maior estabilidade, condições mais adequadas de trabalho e séries de direitos positivados. Em contrapartida, sabe-se que o desemprego figura como o grande empecilho social da atualidade, e sua presença marcante reduz a auto-estima do ser humano, causando grandiosos problemas que assolam toda a sociedade.¹¹⁸

A Constituição da República Federativa do Brasil demonstra em todo o seu bojo normativo a valorização da pessoa, ao elencar a dignidade da pessoa humana como fundamento, e traçar em seus objetivos a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais.

No Direito do Trabalho esta valorização da pessoa atinge o ápice, pois a partir da relação de trabalho o indivíduo garante a sua sobrevivência e a de seus dependentes. Nesse sentido nota-se que o ramo justralhista sempre buscou a continuidade da relação empregatícia, já que a perda desta transcende ao interesse das partes e atinge toda a coletividade, no âmbito de uma sociedade democrática.¹¹⁹

A conservação do contrato de emprego decorre de princípio básico da doutrina juslaborativa e é em atenção especial a este que o conjunto protetivo trabalhista se forma e, desenvolve suas ferramentas para garantir melhores condições de trabalho a fim de impedir o fim precoce da relação.

O ordenamento jurídico pátrio prevê, dentre outras formas de extinção do contrato, a despedida por ato unilateral do empregador, no exercício de um direito potestativo, ensejando o fim da relação de emprego. Tal direito, naturalmente, deve decorrer de séries de motivos, uma vez que para dar fim ao contrato e despedir o trabalhador deve haver alguma razão, e se não é nenhum dos motivos elencados no artigo 482 da CLT, há de ser por qualquer outro.

¹¹⁸MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção N. 158 da OIT**. Revista LTr. Vol. 68, n.11. Novembro de 2004.

¹¹⁹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1117.

A extinção do contrato de trabalho, entretanto pode ser declarada por uma série de razões, tanto por iniciativa do empregado, por alguma insatisfação com o pacto laborativo, por iniciativa do empregador, por insatisfação do serviço prestado, quanto por iniciativa de ambos os sujeitos da relação. É imprescindível entender as causas que podem originar a ruptura dos pactos laborativos para obter plena compreensão do instituto da despedida arbitrária, que é uma forma de extinção de iniciativa do empregador.

4.1 FORMAS DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO

A própria legislação brasileira decidiu que, em regra, o contrato individual de trabalho deverá ser por prazo indeterminado, tal entendimento pode ser absorvido pela leitura sistemática da Consolidação das Leis Trabalhistas, mormente em seus artigos 443, 445, 451 e 452. Este dispositivo normativo elege uma série de restrições e regras para os contratos de duração determinada, e a violação destas transforma o contrato a termo em contrato por prazo indeterminado, como sanção prevista ao empregador.

Na correta interpretação dos dispositivos legais nacionais, a doutrina ainda indica que a duração indeterminada do contrato individual de trabalho é a regra da legislação brasileira, presumindo que, para seu funcionamento, a empresa necessita permanentemente da exploração da energia do empregado¹²⁰

Em virtude da necessidade básica que o empregado tem de prolongar o pacto de emprego ao longo do tempo, bem como da necessidade constante de trabalhadores para garantir o serviço empresarial é que a regra é da indeterminação de prazo nos contratos de emprego. Em sentido semelhante caminha a Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que garante a continuidade da relação de emprego como presunção favorável do empregado, cabendo ao empregador o ônus de provar o término do pacto de trabalho.¹²¹

¹²⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 248.

¹²¹ TST, **Súmula n. 212. DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**. “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de

A indeterminação do prazo nos contratos individuais de trabalho assegura a manutenção dos princípios da continuidade da relação de emprego, já que não há pré-fixação temporal para o fim da relação laborativa. Outro princípio assegurado é o da norma mais favorável, já que nesses contratos, a prática revela que o empregador investe mais nestes profissionais, e a cada ano o empregado tende a adquirir mais direitos. Outra característica importante é que nesses contratos duráveis há maior quantidade de direitos rescisórios no momento do encerramento do contrato.¹²²

Nos contratos a termo, ou com prazo determinado, a extinção dos contratos é determinada no interior do próprio instrumento, daí porque o legislador brasileiro preferiu excepcionar e criar uma série de restrições para a criação destes contratos. Nos contratos com duração indeterminada há a proteção da relação de emprego, e vigora o princípio da continuidade da relação de emprego. A partir deste princípio observa-se que a legislação justrabalhista confere estabilidades e garantias de emprego aos trabalhadores como formas de restringir temporariamente a extinção contratual.

Outra diferença notável entre os contratos a termo e os por prazo indeterminado, é que estes últimos para se extinguirem validamente, em regra, devem ter sua ruptura motivada, enquanto que naqueles a motivação já é o próprio esgotamento do prazo previsto no pacto laborativo.¹²³

O contrato deixa de ter a sua execução continuada e chega ao fim por motivos atribuídos aos sujeitos da relação, a terceiros ou à força maior. Segundo o professor José Augusto Rodrigues Pinto existem quatro modos de extinção contratual, sendo elas a caducidade; a resolução; a rescisão; e a rescisão.

serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.”

¹²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 530/531.

¹²³ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 248-253.

4.1.1 Caducidade, resolução e rescisão

A caducidade é a forma de extinção dos contratos pelo esgotamento de suas funções. Vale dizer que é o fim temporal do contrato, que pode ser dado tanto em razão do termo fixado no contrato, para os contratos de duração determinada, ou pode advir da morte do empregado ou da dissolução da empresa.¹²⁴

Tal forma de extinção ainda pode advir da força maior impeditiva da continuação do contrato, em virtude de condição resolutiva futura capaz de dar fim ao vínculo, como é o caso do termo prefixado constante nos contratos de duração determinada.¹²⁵

Diferentemente da caducidade, a resolução ocorre quando o fim do contrato se dá em virtude do descumprimento faltoso de uma ou de ambas as partes. Tal figura extintiva abarca a justa causa operária, quando a falta é cometida pelo empregado e descrita no rol do art. 482 da CLT. Neste caso o empregado é dispensado e não tem direito a receber nenhuma parcela rescisória, somente é dado baixa na CTPS e entregue o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho¹²⁶.

A resolução do contrato ainda pode advir da inexecução faltosa por parte do empregador, e gerar a rescisão indireta. Tal modalidade ocorre quando o empregador no exercício de seu poder diretivo viola ou deixa de cumprir deveres e obrigações pactuadas. As principais situações que originam esta modalidade extintiva estão no art. 483 da CLT. Observada a falta patronal cabe ao empregado demonstrar e comprovar a sua existência, para desta forma ter direito a todas as verbas trabalhistas devidas, as mesmas em caso de dispensa sem justa causa.¹²⁷

Por fim, na resolução, pode haver a inexecução faltosa de ambas as partes contraentes, o que é bastante raro, e ensejará a culpa recíproca, ou concorrente, do empregado e do empregador. Neste caso o tribunal reduzirá pela metade os valores

¹²⁴ *Ibidem*. p. 554.

¹²⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 344.

¹²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1153.

¹²⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 629-630.

devidos ao empregado se fosse um caso de culpa exclusiva do empregador, visto que tal figura pressupõe decisão judicial a respeito.¹²⁸

É possível perceber que na prática a culpa recíproca é rara, já que nos contratos de trabalho a dispensa costuma partir do empregador para o empregado, e em alguns casos também raros, há a rescisão indireta, em virtude de submissão do trabalhador a rigor excessivo, serviço inexigível, a ocorrência de alguma espécie de assédio, ou por qualquer outra causa prevista em lei. A culpa recíproca, diferentemente, é declarada em decisão judicial, e a partir daí é ratificado o término da relação, com a redução pela metade dos valores devidos ao empregado, em virtude da sua parcela de culpa.

Por fim, existe ainda a figura da rescisão contratual. A nomenclatura rescisão, na prática, é utilizada como expressão sinônima à extinção do pacto laborativo, contudo trata-se aqui da rescisão propriamente dita, que é espécie de cessação do contrato. Esta classe extintiva origina o término do contrato de emprego oriundo de vício cabal, capaz de provocar nulidade absoluta em todo o pacto, sem possibilidade de convalidação ou qualquer aproveitamento de nenhum dos atos praticados. Tal nulidade poderá ser declarada de ofício pelo juiz, ou a requerimento das partes.¹²⁹

Observa-se então que a rescisão ocorre, sobretudo, no plano da validade dos atos, em casos onde, por exemplo, há incapacidade de contratantes, objeto ilícito do contrato ou mesmo qualquer violação a forma, ou uso de forma defesa em lei.

Estes tipos de extinção do contrato de trabalho abordados são postos e discutidos por grande parte da doutrina e correspondem a modelos de término diferentes e distantes da despedida arbitrária, que corresponde à espécie extintiva da resilição. Necessário, contudo entender as demais formas possíveis de cessação do pacto empregatício, como forma de perceber a ausência de razoabilidade na aplicação da despedida injusta como puro exercício de um direito potestativo por parte do empregador.

¹²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1153.

¹²⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 645.

4.1.2 Resilição

A resilição é a espécie de cessação do contrato de trabalho que abarca a despedida sem justa causa, já que é a forma de terminar o contrato sem que haja ocorrência de falta por nenhuma das partes contratantes.

Abarca-se a esta classe a resilição unilateral por ato obreiro, também chamado de pedido de demissão do empregado. Tal figura ocorre mediante o pacífico acordo de término do contrato mediante a iniciativa do empregado. Não há grande discussão ou polêmica a respeito desta figura, uma vez que quando o trabalhador é dispensado por vontade própria, é porque naturalmente já avista algo melhor. Do outro lado, nos índices sociais da atualidade, onde apesar de haver melhora nos últimos anos, o desemprego ainda existe. O término da relação não é grande perda para o empregador, já que não terá que pagar verbas trabalhistas rescisórias, exceto as proporcionais pelo período já trabalhado, e a oferta de trabalhadores é maior do que a oferta de emprego. Neste caso não haverá grandes prejuízos para as empresas, que em pouco tempo conseguem trabalhadores para repor as vagas¹³⁰.

A resilição também pode ser manifestada através do acordo de vontades entre o empregador e o empregado a fim de dar fim ao contrato, chamado de distrato. Tal figura enseja o pagamento das verbas rescisórias pactuadas no instrumento do distrato, não sendo mencionadas pela lei.

José Cairo Junior ainda acrescenta que a ausência de positividade do distrato na norma trabalhista é justificável em virtude da facilidade em obter o fim do contrato pelo empregador, no exercício do seu poder diretivo. Dessa forma significa dizer que esta forma de extinção abre margem para que a negociação de encerramento prejudique direitos do trabalhador.¹³¹

A partir do entendimento destas espécies de resilição parte-se para o aprofundamento acerca do tema mais curioso, debatido e controverso inserido neste

¹³⁰ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Mensal de Emprego**. Estimativas para o mês 09/2014. Regiões Metropolitanas de Recife, Salvador, São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte e Porto Alegre.

¹³¹ CAIRO JUNIOR, JOSÉ. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Salvador: JusPodivm, 2011, p. 575.

tipo de cessação do contrato, qual seja: a dispensa imotivada, ou despedida arbitrária.

4.2 DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

Como já explanado, a rescisão é a modalidade de cessação do contrato de emprego onde há manifestação de vontade de um, ou de ambos, os sujeitos da relação, sem que haja ocorrência inexecução faltosa por qualquer das partes. Adentrando às espécies, cumpre maior observação para a despedida de iniciativa do empregador, sem que haja os motivos determinados para configuração da justa causa. Tal tipo de rescisão denomina-se dispensa ou despedida sem justa causa.

A dispensa sem justa causa, desde que observada a proteção constitucional do trabalhador, contida no art. 7º, I, deve ser motivada, contudo esta norma tem sido tratada como inexistente e este término da relação pode variar, em dispensa sem justa causa motivada ou não.

De acordo com o magistrado Luciano Martinez, a despedida sem justa causa ocorre quando o empregador tem motivos para dar fim ao pacto laborativo, entretanto, tais razões não são capazes de ensejar a justa causa, em decorrência da ausência de inexecução faltosa. A exemplo disso ocorre quando o empresário dispensa seu trabalhador, mesmo que este esteja desenvolvendo suas funções perfeitamente e seja cumpridor dos seus deveres de conduta, em razão da necessidade de enxugamento e redução de pessoal.¹³²

O doutrinador Hugo Gueiros Bernardes evidencia que a dispensa arbitrária tratada no dispositivo constitucional figura como a rescisão unilateral sem justa causa e sem justo motivo, sem qualquer razão econômica, técnica ou financeira.¹³³

¹³² MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 606.

¹³³ BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. Vol. 1. São Paulo: LTr, 1989, p. 392.

4.3 A DISPENSA ARBITRÁRIA E A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A dispensa arbitrária consiste na cessação do contrato de emprego oriundo da vontade do empregador, sem que haja justa causa ou justo motivo. Dessa forma, ocorre pela utilização de “direito” potestativo de resilir do empregador. Acontece, a partir dos estudos realizados, quando há término da relação de emprego sem verificar qualquer situação do empregado, mesmo que o contrato esteja sendo executado em perfeitas condições. Deduz-se que tal dispensa parte de ação patronal sem qualquer preocupação social e desprovido de atenção aos princípios constitucionais da valorização do trabalho, da busca do pleno emprego e da função social da propriedade e por conseqüência, da empresa.

O ministro Maurício Godinho Delgado entende que a incorporação, pelo ramo justrabalhista, do critério motivado como pressuposto de validade do término da relação contratual seria o mais importante passo para a plena efetivação do princípio da continuidade da relação de emprego e perfeito incentivo à permanência do pacto laborativo.¹³⁴

Historicamente, desde a inclusão e vigência do sistema do FGTS, em meados da década de 60, a motivação da dispensa só era observada em poucas situações determinadas, como nos contratos dos antigos estáveis celetistas, nos pactos dos estáveis constitucionais pós Constituição de 1988 ou nos casos de empregados detentores de garantias de emprego, como os dirigentes sindicais, dirigente eleito de CIPA, dentre outros.¹³⁵

A denúncia vazia do contrato de trabalho, como também é chamada a despedida injusta, é alvo de debate e artigos controversos até hoje, mesmo depois de estabelecida a proteção constitucional do trabalhador. Este debate acirrado surge principalmente pela ausência legislativa, que até hoje, depois de 26 anos do advento da Carta Política vigente, não editou a Lei Complementar que deveria regular o direito estabelecido.

¹³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1125-1127.

¹³⁵ *Ibidem*, p. 1127.

4.3.1 O artigo 7º, I da Constituição Federal de 1988

Com o avanço do Direito Constitucional do Trabalho, ilustrado na figura da Constituição vigente, observa-se uma série de direitos e garantias assegurados aos empregados no corpo dos direitos sociais positivados.

Dentre estes direitos sustentados pela Norma Fundamental destaca-se a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária, ostentado no primeiro inciso do artigo que estabelece os direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, que para melhor compreensão e fixação necessita ser transcrito, *in verbis*:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

A partir desta leitura é notável perceber duas afirmações interpretadas: que o direito à proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária existe, independentemente da lei complementar, que irá somente definir extensões e limites; e que a indenização compensatória, bem como outros direitos, são inseridos no texto como maneira de compensar o término da relação, mas que não configura a proteção em si.

Diante disso entende-se que o legislador, por bem, resolveu proteger a relação de emprego, a fim de conservar o contrato, já que para o empregado a relação de emprego está eivada de interesse social, enquanto que para o empresário o interesse é econômico. Para o obreiro há utilidade social na manutenção do emprego, o empregador, no entanto, deseja somente se livrar de qualquer trabalho que se tornou desnecessário, não produtivo ou indisciplinado.¹³⁶

Para o professor José Afonso da Silva a garantia da relação de emprego, prevista no art. 7º, I da CF é norma suficiente para garantir o direito nela previsto, com aplicabilidade imediata, posto que é norma de eficácia contida, dependendo da lei complementar somente para estabelecer os limites de aplicabilidade, com a devida

¹³⁶ BRITO, Maurício Ferreira. **A proibição constitucional da despedida arbitrária**. Publicado em 09/2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17347/a-proibicao-constitucional-da-despedida-arbitraria>>. Acesso em: 14/10/2014.

definição das expressões “dispensa arbitrária” ou “sem justa causa” e a delimitação da eficácia correspondente. Ressalta-se que a indenização mencionada no texto constitucional não é a garantia da proteção do emprego, como já dito, já que o direito diz respeito à conservação do contrato e não a sua substituição pecuniária.¹³⁷

Interpretando de maneira mais otimista ainda, o professor Jorge Luiz Souto Maior afirma que a norma supracitada é de eficácia plena, como explana a partir dos argumentos, a seguir transcritos:

“Ora, da previsão constitucional não se pode entender que a proibição de dispensa arbitrária ou sem justa causa dependa de lei complementar para ter eficácia jurídica, pois que o preceito não suscita qualquer dúvida de que a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa trata-se de uma garantia constitucional dos trabalhadores. Está-se, diante, inegavelmente, de uma norma de eficácia plena. A complementação necessária a esta norma diz respeito aos efeitos do descumprimento da garantia constitucional.”¹³⁸

Vislumbra-se que a garantia em questão, mesmo que não tivesse eficácia plena, possui efeitos reais positivados na Constituição Federal e não pode ficar a mercê da inércia do legislador infraconstitucional. Tal proteção constitucional nasce para ratificar e potencializar o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, e impedir, dessa forma, o abuso de direito revelado na atitude do empregador de resilir o pacto laborativo sem qualquer motivação.¹³⁹

4.3.2 O artigo 10º, I do ADCT

Tomando por base a explanação da norma do art. 7º, I da CF, torna-se necessário compreender a regra transitória disposta no art. 10º, I do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

O ADCT reza que enquanto não for editada a lei complementar que regulará a proteção contra a dispensa arbitrária, esta ficará limitada à indenização de 40% do FGTS. A partir daí surgem interpretações acerca da norma transitória.

¹³⁷ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2012, p. 290.

¹³⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção N. 158 da OIT**. Revista LTr. Vol. 68, n.11. Novembro de 2004.

¹³⁹ *Ibidem*.

Para Amauri Mascaro Nascimento a norma do ADCT transformou a própria proteção contra a despedida injusta em pagamento, mediante indenização, afirmando que o direito dos empregados de proteção contra a dispensa arbitrária satisfaz-se somente com a indenização de 40% sobre o FGTS, observando que as dispensas imotivadas só serão nulas e descabidas caso os empregados detenham alguma garantia de emprego.¹⁴⁰

Outros doutrinadores compartilham de pensamento semelhante ao do professor Amauri Mascaro Nascimento, entendendo pela não autoaplicabilidade da norma, transformando a proteção em indenização. Sejam eles, Arnaldo Sussekind¹⁴¹, Alice Monteiro de Barros¹⁴² e José Augusto Rodrigues Pinto.¹⁴³

Para os autores que defendem a eficácia plena, ou contida, da norma de proteção contra a despedida injusta, a indenização prevista no ADCT diz respeito à dispensa sem justa causa, regularmente motivada, já que a compensação indenizatória será devida para os empregados devidamente dispensados. Se a dispensa arbitrária foi vedada pelo dispositivo constitucional, a sua ocorrência não enseja indenização e sim a restituição das coisas ao *status quo ante*, ensejando a reintegração do trabalhador.¹⁴⁴

Este último pensamento está de acordo com os princípios demonstrados e com a finalidade última da norma de proteção do art. 7º, I da CF que é a conservação do contrato e a continuidade da relação de emprego.

4.3.3 A Convenção Internacional n. 158 da OIT

A “regulação” por lei complementar, ausente, mencionada, entretanto, foi efetivada por pouco tempo no país com a ratificação da Convenção n. 158 da OIT, mas que algum tempo depois fora denunciada pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso,

¹⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012, p. 1180.

¹⁴¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 370.

¹⁴² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTR, 2012, p.772.

¹⁴³ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 560.

¹⁴⁴ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção N. 158 da OIT**. Revista LTr. Vol. 68, n.11. Novembro de 2004.

após acolhimento de argüição de inconstitucionalidade do referido tratado pelo STF, em 1997. O STF julgou que a proteção supracitada não poderia ser regulada por tratado, necessitando de lei complementar, como prega o texto constitucional, por não ser auto-executável e que o tratado para ser ratificado deveria ter participação do Congresso Nacional, e no caso em comento foi somente por Decreto do Poder Executivo.

A Convenção destacada trazia em seu texto que o término contratual deveria ser sempre motivado, independentemente de haver ou não justa causa. Dessa forma, nas despedidas sem justa causa o empregador deveria encerrar o pacto baseado em necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Dentre essas necessidades funcionais patronais, o tratado destaca que estas se traduzem a partir de motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.¹⁴⁵

Havia, portanto, um novo pensamento, capaz de encorpar e dar sentido à proteção constitucional a que os trabalhadores tem direito. A partir desta convenção a norma brasileira ganhou lógica e condições de plena aplicabilidade. Era visto então que o ato de término da relação originava conseqüências muito maiores do que a substituição de pessoal no interior da empresa, e poderia gerar toda uma complicação social, capaz de ensejar a fragilidade e vulnerabilidade do trabalhador.

A possibilidade de despedir qualquer empregado pelo simples ato de vontade, sem qualquer justificativa exprime vulnerabilidade ao empregado, na medida em que estes trabalhadores sintam sua relação de emprego ameaçada por qualquer coisa, já que a figura patronal pode dispensá-los a qualquer momento, e abre margem pra que empregadores aproveitem a sensação de medo causada e possam suprimir direitos.

A Convenção n. 158 da OIT repercutiu o pensamento em evolução do Direito do Trabalho no mundo, e constituiu novos estágios de proteção. Seu texto adveio de discussões anteriores, já inclusive debatidos no âmbito da OIT. A exemplo disso nota-se que em 1963 a OIT editou a Recomendação n. 119 que já tratava do término

¹⁴⁵ OIT, Convenção n. 158. **Organização Internacional do Trabalho**. Aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1982), entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9rmino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>>. Acesso em: 20/mar/2014.

da relação de emprego, mediante causas relacionadas à capacidade ou conduta do empregado ou baseada em necessidades de funcionamento da empresa.¹⁴⁶

O supracitado tratado ainda estabelece que as eventuais dispensas que se fundem na conduta do empregado não devem ser feitas sem que haja possibilidade de ampla defesa garantida aos empregados. Já nos termos que se fundarem em motivos tecnológicos, estruturais, econômicos ou análogos, os empregadores deverão disponibilizar em tempo hábil, aos representantes dos trabalhadores, dados que sejam importantes para que possam ser tomadas medidas a fim de evitar as dispensas.¹⁴⁷

Por fim, cumpre explicitar que a referida convenção deu importante passo na proteção dos trabalhadores em todo o mundo, livrando milhões de empregados de serem dispensados e terem suas condições de vida reduzidas por um simples e irresponsável ato de vontade. A Convenção n. 158 não buscou a estabilidade absoluta ou proibiu a dispensa sem justa causa, mas criou o pressuposto do justo motivo para o término da relação, a fim de respeitá-la e alcançar a plenitude do princípio da dignidade da pessoa humana. Entre os países que ratificaram a Convenção encontram-se a Venezuela, Suécia, França, Espanha, Portugal, Finlândia, Austrália, dentre outros.¹⁴⁸

4.4 A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA COMO LIMITADORA DA DISPENSA ARBITRÁRIA

A função social da empresa decorre do princípio da função social da propriedade, já destrinchada completamente em capítulo anterior deste trabalho. Ressalta-se que, nesta oportunidade, a apresentação deste instituto poderoso e precioso, instituído a

¹⁴⁶ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa e a constitucionalização simbólica.** Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/1519958/a-protecao-contra-a-dispensa-arbitraria-ou-sem-justa-causa-e-a-consituacionali_0> Acesso em 14/10/2014.

¹⁴⁷ DE ALMEIDA, Edvaldo Nilo. **Fim ou reinício do Direito do Trabalho no Brasil?**

¹⁴⁸ Confederação Nacional da Indústria. **Convenção 158 da OIT, tema importante para as empresas e para o país.** Disponível em: <[http://www.fiepr.org.br/para-sindicatos/assistencia-sindical/uploadAddress/Posicionamento_CNI_-_Convencao_158_da_OIT\[52157\].pdf](http://www.fiepr.org.br/para-sindicatos/assistencia-sindical/uploadAddress/Posicionamento_CNI_-_Convencao_158_da_OIT[52157].pdf)>. Acesso em 27/10/2014.

todo o Direito pela Constituição de 1988, se dará em direção aos empresários, no exercício do direito potestativo de resiliir a relação de emprego.

Toda atuação empresarial, adequada à ordem econômica brasileira, subordina-se ao princípio da função social, para que possa realizar o desenvolvimento nacional, assegurando a existência digna de todos e observando os ditames da justiça social. Destaca-se que a livre iniciativa, no país, só é legítima quando objetiva a consecução dos fundamentos, fins e valores da ordem econômica, previstos no texto constitucional.¹⁴⁹

O progresso econômico, então, deve obedecer aos valores da ordem econômica, já que a tutela dos direitos da personalidade, a fim de garantir uma existência digna, possui *status* superior aos direitos patrimoniais.

Neste sentido é mister destacar o posicionamento do doutrinador José dos Santos Carvalho Filho, que sintetiza o pensamento já destrinchado neste trabalho, afirmando que para cumprir o objetivo da valorização do trabalho humano, é necessário suspender o homem trabalhador para que este atinja patamar mais elevado do que o relativo aos interesses privados, a fim de ajustar seu trabalho aos ditames da justiça social. Complementa que, a exemplo do crescimento econômico, o advento da automação industrial não pode substituir o homem, trocando-os por máquinas para obter benefício exclusivo do empresariado, já que o homem é o alvo da tutela da valorização do trabalho “humano”.¹⁵⁰

Trazendo a responsabilidade do empresário, como empregador, para a relação de emprego, nota-se que, na execução das obrigações do contrato de trabalho, bem como no exercício do poder econômico, o empresário deverá observar a valorização do trabalho humano conforme os ditames da justiça social, na busca pelo desenvolvimento e acúmulo de capital. A relação entre o empregado e o empregador não gira mais somente em torno destes, haja vista a transcendência deste fenômeno perante a conjuntura social.

O ato terminativo do contrato merece atenção de todos os princípios já elencados neste trabalho, sejam eles, gerais de direito, constitucionais ou específicos do ramo

¹⁴⁹ SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2012, p. 814.

¹⁵⁰ CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 24ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2011, p. 836/837.

justralhista. Sempre existe razão para que uma relação de trabalho chegue ao seu fim, como já tratado em tópico relacionado às formas de cessação do contrato de emprego. Diante disso não assiste razão lógica a conferência, pela legislação brasileira, de direito potestativo de resilir unilateralmente e imotivadamente o contrato de trabalho ao empregador, tanto que o legislador constitucional estabeleceu a proteção para estes abusos, no art. 7º, I da Carta Política vigente.

Os empregadores, e sobretudo as empresas, no Brasil, submetem-se ao princípio da função social da propriedade, que aplicado à gestão empresarial amplia-se para a função social da empresa. Tal princípio possui presença maciça nas decisões da justiça do trabalho, que por diversas vezes nulificam as ações abusivas dos empregadores, como em despedidas discriminatórias ou relativas à estabilidade da gestante, dentre outros casos.

Para o trabalho em questão a função social da empresa possui outra função importante no Direito do Trabalho, pois ela funciona como mais um suporte limitador da dispensa arbitrária. Nota-se que a rescisão unilateral desmotivada fere de morte os princípios da valorização do trabalho, da busca do pleno emprego, da continuidade da relação de emprego, e ainda fere, por si mesma, todos os critérios de razoabilidade e proporcionalidade, configurando postura retrógrada aos avanços dos direitos dos trabalhadores.

Permitir a despedida arbitrária é elevar o poder do empregador empresário, interessado em aumentar seus recursos e desenvolver seu aparato financeiro, em detrimento das necessidades básicas do empregado, que utiliza daquela relação para prover o seu sustento. Nota-se que a importância da relação de emprego para o trabalhador é muito mais pura e visceral.

Por outro lado não fere a função social da empresa a dispensa fundada em razões necessárias à empresa, por motivos econômicos, por exemplo. A motivação da dispensa garante o respeito ao empregador, que necessita verdadeiramente do emprego, e expressa a boa fé contratual necessária. Esta modalidade motivada de dispensa sem justa causa não contém óbice legal alguma, ao contrário da despedida arbitrária que reveste-se de abuso de direito, dado que há claro excesso na manifestação do direito de rescisão por parte do empregador, indo de encontro a função social da empresa e os demais princípios já destacados exaustivamente.

A possibilidade da dispensa injusta, como já tratado, cria vulnerabilidade e sensação de insegurança para o trabalhador, que, pelo temor de perder seu emprego, sujeita-se a condições inadequadas de trabalho. Tais condições, onde os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana não são respeitados, em detrimento da exploração humana para o acúmulo de capital, lesionam claramente a função social da empresa.

Por fim, entende-se que a função social da empresa e os demais princípios elencados, só reforçam a proteção constitucional constante no art. 7º, I da Constituição, assim como fazem as garantias propostas na Convenção n. 158 da OIT. Através deste conjunto normativo complexo explanado, percebe-se a clara proibição pelo ordenamento jurídico brasileiro, com apoio internacional, à rescisão unilateral imotivada por parte do empregador.

5 CONCLUSÃO

A ordem jurídica tem evoluído ao longo dos anos, como reflexo natural dos avanços da sociedade, buscando acompanhar os anseios e necessidades das pessoas, a fim de dirimir conflitos, sob a égide da justiça.

Desde a antiguidade, os povos sempre buscaram, incessantemente, a proteção do patrimônio, já que, historicamente, o *quantum* material das pessoas era instrumento de segregação e nivelamento de grupos e classes. Diante daquela realidade, proteger o conjunto patrimonial consistia na própria blindagem pessoal dos indivíduos.

Nos moldes atuais o Direito busca a proteção, primeiramente, do ser, da pessoa, em detrimento do patrimônio, uma vez que o lastro patrimonial não mais identifica ou rotula o indivíduo, pelo menos assim o é no conceito jurídico do dever-ser. Sob este panorama o Direito do Trabalho surge como forma de elevar o trabalhador e garantir a equidade na relação da pessoa empregada perante o empregador.

Esta lógica permite inferir que o ramo juslaborativo almeja proteger a pessoa em detrimento do patrimônio, posto que, enquanto o empregador, em regra, busca em sua atividade maneiras de auferir lucros e alçar ou majorar seu conteúdo capital, o trabalhador pretende assegurar a sua sobrevivência e a de seus possíveis dependentes.

Os empresários, como empregadores, exercem função elementar na sociedade, dado que movimentam as receitas tributárias do Estado, bem como garantem o desenvolvimento econômico do país, interferindo positivamente, inclusive, na taxa de desemprego nacional. Através das empresas e dos empresários um país alçado pelo capitalismo cresce.

Do outro lado encontram-se os empregados, que são os instrumentos cabais para a efetivação da atividade empresarial e, conseqüentemente, os garantidores do sucesso comercial das empresas e sucessivamente do país. Estes empregados possuem uma gama de direitos assegurados em diversos dispositivos da ordem jurídica nacional e internacional e são as pessoas por trás dos lucros patrimoniais das empresas.

Dentro desses direitos encontra-se a proteção da relação empregatícia, já que os contratos de emprego, em regra, são por prazo indeterminado e devem, dessa forma, se prolongar com o passar do tempo. Esta continuidade da relação de emprego, dada pela conservação do contrato, é garantida expressamente na Constituição Federal em seu capítulo dos Direitos Sociais, no artigo 7º, I, onde o texto constitucional assevera a proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária.

A despedida arbitrária é a forma de cessação do contrato de trabalho por parte do empregador no exercício de mero direito potestativo de pôr fim a relação de emprego. A norma constitucional protege o trabalhador desta espécie de extinção do vínculo e possui aplicabilidade imediata, contudo, diante da dependência de Lei Complementar que a regule tal direito possui eficácia contida.

Na prática, em virtude da ausência de lei complementar, este direito tem sido suprimido aos trabalhadores e os empregadores têm dispensado seus empregados sem qualquer motivação, por um simples ato de vontade, efetivando o que se chama de despedida injusta.

Como induz a própria nomenclatura, a despedida é "injusta" pelo fato de não haver razão expressa que a origine. Tal categoria de extinção da relação de emprego é vedada por norma constitucional, e diante da fissura legislativa brasileira continua sendo realidade nas relações de trabalho no país.

O próprio exercício do direito de propriedade, e por conseqüência o direito à empresa, que confere aos empresários poderes e prerrogativas para que possam gerir com plena autonomia seus negócios, deve atender, pela nova ordem constitucional vigente, a sua função social. Neste passo, significa dizer que a própria atividade empresarial deve adequar-se à sua função social.

O instituto da função social surge para completar o novo sistema e reafirmar o que já foi dito, que a proteção deve ser direcionada, em primeiro lugar à pessoa, e posteriormente ao patrimônio.

No exercício do direito de propriedade na empresa, os empresários organizam e gerem seus recursos a fim de obter lucros, contudo, respeitando a finalidade que aquela atividade possui para a sociedade como um todo.

A relação de emprego é protegida tanto expressamente pela Carta Magna quanto pelo instituto da função social da empresa, uma vez que o desenvolvimento empresarial é responsável pelo emprego de várias pessoas, que utilizam daquela relação para sobreviver, e mais, a relação de emprego garante o desenvolvimento do país, interferindo em todo o equilíbrio da sociedade e nos índices de desemprego nacionais.

As empresas não podem interromper o vínculo empregatício por mera disposição de vontade, pois tal ato interfere em dimensão muito maior do que a mera obtenção de lucros, irradiando efeitos por toda a sociedade.

Não há nesta limitação, todavia, uma defesa da idéia de estabilidade absoluta para o empregado, contudo, permitir a dispensa por mero direito potestativo do empregador, sem qualquer motivo, é retroceder a toda evolução do Direito à proteção do trabalhador ao longo dos anos, é ir de encontro à Constituição Federal de 1988.

Sobre o tema, em 1982, em Genebra, Suíça, houve a Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho, chamada de Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho. A partir da análise da Convenção, observam-se critérios e limites estabelecidos para a despedida injusta. O respectivo tratado internacional, por bem, estabeleceu o que o Poder Legislativo brasileiro deveria ter positivado e até hoje não o fez.

Assim como a Carta Política de 1988, a dita Convenção também não abarca a idéia de estabilidade, contudo para ser possível a dispensa sem justa causa esta deve fundar-se em motivos, sejam eles econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.

Percebe-se então que a violação à função social da empresa não está no ato de resilir o vínculo empregatício, mas começa a partir do mero direito potestativo imotivado do empregador, que na prática possui o poder de dar fim a relação de emprego por qualquer motivo pessoal que desejar.

É curial assegurar então que a dispensa sem justa causa, quando devidamente motivada, e verdadeiramente necessária, não fere a proteção que o trabalhador tem direito, já que não há razões para considerá-la arbitrária.

O empregador que vislumbra a importância das relações de emprego, para toda a conjuntura da sociedade, e principalmente, o significado destas relações para os empregados, que dali tiram o sustento próprio e de seus dependentes, consegue entender o propósito do instituto da função social da empresa.

A Convenção n. 158 da OIT é um importante instrumento internacional de efetivação do direito à proteção da relação de emprego, que reafirma o princípio da continuidade do vínculo, entretanto, apesar de sua essencial importância, ao Brasil não é necessário ratificá-la para aplicar sua própria norma constitucional.

O direito à proteção da relação de emprego é de aplicabilidade imediata e não é pelo fato da referida Convenção ter sido denunciada pelo governo brasileiro que a proteção tenha sido esvaziada ou perdida.

Por todas as razões assim sustentadas, é possível admitir que, diante de toda a nova conjuntura normativa brasileira, aliada aos novos padrões internacionais de garantia dos direitos humanos, a dispensa verdadeiramente arbitrária não possui respaldo jurídico para continuar a existir. O término da relação de emprego deve atender-se às necessidades humanas daquela relação e a dimensão da interferência social derivada do ato potestativo de rescindir.

Não há lugar para arbitrariedade no ordenamento jurídico nacional, menos ainda no âmbito trabalhista, onde a existência do Direito do Trabalho surge como pilar de elevação do trabalhador a fim de equiparar os pólos da relação e promover a equidade e a justiça.

A dispensa arbitrária fulmina séries de direitos trabalhistas, pois cria o medo nos trabalhadores, que diante deste temor de ser dispensado a qualquer custo, trabalha diante de condições inadequadas, aceita a exploração e põe em xeque seus direitos indisponíveis, para que no final das contas consiga prover a si próprio e a sua família. Esta é uma realidade do Brasil, onde a despedida injusta ainda é aplicada de qualquer forma.

Conclui-se, portanto que a cessação do contrato de emprego de maneira arbitrária gera sensação de vulnerabilidade nos trabalhadores, que por vezes aceitam abandonar todo o conjunto protetivo de direitos que lhes é dado pelo poder público, a fim de garantir a manutenção do vínculo. Nota-se que a proteção dada no art. 7º, I da Constituição Federal possui função não só de garantir a continuidade da relação

de emprego, mas por muitas vezes garante a segurança necessária ao empregado no exercício de suas atividades, e impede a sujeição deste aos possíveis abusos por parte do empregador, na busca desenfreada pelo desenvolvimento.

A função social ainda impede que o empresário abuse ou utilize de seus trabalhadores como máquinas de captação de lucros, limitando a exploração e fazendo valer a humanização do Direito. Através deste instituto a empresa deve crescer observando o que lhe é incumbido perante a sociedade, e sua importância diante das vidas de cada trabalhador.

É mister exprimir, por fim, que a limitação dada pela função social e pela proteção à relação de emprego não impede a despedida sem justa causa, mas obsta a forma arbitrária de término da relação, uma vez que tal ato nada mais é do que abuso de direito, posto que há um excesso que rema de encontro à Constituição Federal, no exercício do direito de rescindir.

A Constituição de 1988 não permite a dispensa arbitrária, mesmo mediante o pagamento de indenização, diferentemente disso, ela determina a proteção da relação contra o término injusto, e garante que a norma de proteção que irá regulamentar o direito já existente, deverá prever compensação pecuniária dentre outros direitos.

O direito à proteção contra a cessação unilateral imotivada do contrato de trabalho não é substituído por qualquer quantia pecuniária, uma vez que a compensação indenizatória prevista no art. 10, I do ADCT da Constituição é, tão somente, como revela o próprio nome, uma compensação pela perda, e não o amparo protetivo em si.

A proteção da relação de emprego deve ser encarada como norma constitucional eficaz, vigente, e não deve ser simplesmente ignorada por conta de uma falha legislativa.

O trabalhador não pode ser prejudicado pela morosidade, ou pelo jogo de interesses que resvala no Poder Legislativo, principalmente quando todo o conjunto normativo estatal caminha na mesma direção, de garantir melhores condições aos trabalhadores.

Diante da ordem jurídica vigente, o encerramento da relação de emprego deve ser sempre motivado, fundado em motivos reais, necessários, sejam eles tecnológicos, econômicos, estruturais ou análogos.

REFERÊNCIAS

ASSIS, José Carlos de. **Trabalho como direito: fundamentos para uma política de pleno emprego no Brasil**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2002.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTR, 2009.

BERNARDES, Hugo Gueiros. **Direito do Trabalho**. Vol. 1. São Paulo: LTr, 1989.

BINDACO, Bruna Victório. **A Função Social da Empresa**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7816/A-funcao-social-da-empresa>> Acesso em: 11/out/2014.

BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Becho. **História: das cavernas ao terceiro milênio**, volume único. 3ª Ed. reform. e atual. São Paulo: Moderna, 2007.

BRANDÃO, Cláudio. Despedida sem justa causa do empregado: princípios constitucionais como limitadores ao direito do empregador. **Teses da Faculdade Baiana de Direito**. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, v.3, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 15/mar/2014.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 13/mai/2014.

BRITO, Maurício Ferreira. **A proibição constitucional da despedida arbitrária**. Publicado em 09/2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17347/a-proibicao-constitucional-da-despedida-arbitraria>>. Acesso em: 14/10/2014.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 24ª Ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2011.

COELHO, Marcos de Amorim. Terra, Lygia. **Geografia Geral e Brasil**, volume único. São Paulo: Moderna, 2003.

COELHO, Romira Matos. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. Monografia. (Curso de Pós-Graduação *lato sensu* da Universidade Cândido Mendes). Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/36/ROMIRA%20MATOS%20COELHO.pdf>>. Acesso em: 13/mai/2014.

CUNHA JR., Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 4 Ed., Salvador:: Juspodivm, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTR, 2014.

_____. _____ 11. Ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Juliano de Paula. **Princípio Constitucional da Livre Iniciativa**. Disponível em: <<http://monografias.brasilecola.com/direito/principio-constitucional-livre-iniciativa.htm>> Acesso em: 17/out/2014
©Encyclopaedia Britannica do Brasil Publicações Ltda edição digitalizada 1999, Copyright Encyclopaedia Britannica, Inc

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe operária**. São Paulo: Global, 1985.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos princípios do Direito do Trabalho no mundo contemporâneo**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/7795/dos-principios-do-direito-do-trabalho-no-mundo-contemporaneo>>. Publicado em jan/2006. Acesso em: 13/mai/2014.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 27ª ed., São Paulo: Saraiva, 2001.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa e a constitucionalização simbólica**. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/1519958/a-protacao-contra-a-dispensa-arbitraria-ou-sem-justa-causa-e-a-consitucionaliz_0> Acesso em 14/10/2014.

HOBBSAWM, J. Eric. **Era dos Extremos**. 2 ed. São Paulo: Editora Schwarcz Ltda, 2003. Disponível em: < <http://pt.slideshare.net/rafaelsilva92351/a-era-dos-extremos-o-breve-seculo-xx-eric-hobsbawn>> Acesso em: 10/out/2014

HUGON, Paul. **História das Doutrinas Econômica**. 13 ed. São Paulo: Editora Atlas, 1974.

LEDUR, Letícia Freire. **O Princípio da proteção do Trabalho: fundamento, feição e eficácia constitucionais**. Monografia (Curso de Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Direito da PUC-RS) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2009_2/leticia_ledur.pdf>. Acesso em 13/mai/2014.

MAESTRI, Hugo Cruz. **Função social da empresa, responsabilidade social e sustentabilidade: um enfoque jurídico sobre a tríade social que integra as sociedades empresariais**. Dissertação (Curso de Pós-Graduação *stricto sensu* da Faculdade de Direito Milton Campos) – Faculdade de Direito Milton Campos, Nova Lima, 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção N. 158 da OIT**. Revista LTr. Vol. 68, n.11. Novembro de 2004.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

_____. _____ 5ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **O atual sistema não traz garantia no emprego ao trabalhador, que pode ser dispensado a qualquer momento**. Disponível em: <www.cartaforense.com.br/v1/index.php?id=coluna&idcoluna=9&idmateria=952>. Acesso em: 18/out/2014.

MOURA, Carolina Figueiredo de. **Princípios Constitucionais da Ordem Econômica**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/principios-constitucionais-da-ordem-economica/90125/>> Acesso em: 17/out/2014

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.

OIT, Convenção n. 158. **Organização Internacional do Trabalho**. Aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1982), entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/t%C3%A9mino-da-rela%C3%A7%C3%A3o-de-trabalho-por-iniciativa-do-empregador>>. Acesso em: 20/mar/2014.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007

REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. 27. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3 ed., atual., São Paulo: LTR, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **O Princípio da Proteção em Xequê**. Disponível em: <http://www.cursomarcato.com.br/admin/mod_ac/exclusivo/4967/233/111/30.pdf> Acesso em: 10/out/2014.

ROSSETTI, José Paschoal. **Política e Programação Econômicas**. Vol. 1. São Paulo: Editora Atlas, 1975.

SCANDOLIERI, Fábio Fernandes. **O Princípio da Proteção no Direito do Trabalho**. Monografia (Curso de Graduação da Faculdade de Direito de Presidente Prudente) – Faculdades Integradas Antonio Eufrásio de Toledo, Presidente Prudente, 2003. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/181/182>>. Acesso em: 13/mai/2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2012.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. Vol. 2. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996. Disponível em:

<http://minhateca.com.br/Dalton.Reis/Documentos/A+Riqueza+das+Na*c3*a7*c3*b5es+*5bVol.+II*5d+-+Adam+Smith+-+Blog+-+conhecimentoavaleouro.blogspot.com+by+*40viniciusf666,90462178.pdf> – Acesso em 10/out/2014

SOARES, Evanna. **O Princípio da Razoabilidade no Direito do Trabalho**. Tese (Curso de Doutorado em Ciências Jurídicas e Sociais da Faculdade de Ciências Políticas, Jurídicas e Econômicas) – Universidade do Museu Social Argentino. Buenos Aires, 1998. Disponível em:

<<http://www.prt22.mpt.gov.br/artigos/trabevan18.pdf>>. Acesso em: 10/mai/2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

Sustentabilidade: Desafios e Vantagens. Disponível em:

<<http://www.sustentabilidade.sebrae.com.br/Sustentabilidade/Cartilhas/Sustentabilidade:-desafios-e-vantagens#sthash.w3FYjuju.dpuf>> Acesso em: 11/out/2014.

TAVARES, André Ramos. **Direito Constitucional Econômico**. 3 ed. São Paulo: Método, 2011.

TOMASCEVICIUS FILHO, Eduardo. A Função social da empresa. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, n. 92, abr. 2003, p. 33-50.

TST, **Súmula n. 212. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.**

VINCENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para o ensino médio: história geral e do Brasil: volume único**. São Paulo: Scipione, 2001

WAMBIER, Luciane. A função social da empresa e o princípio da solidariedade: instrumentos de cristalização dos valores sociais na estrutura jurídico-trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. n. 42, 2013.