

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS I

JOÃO PAULO ALLAIN TEIXEIRA

RIVA SOBRADO DE FREITAS

SÉRGIO ANTÔNIO FERREIRA VICTOR

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direitos e garantias fundamentais I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: João Paulo Allain Teixeira, Riva Sobrado De Freitas, Sérgio Antônio Ferreira Victor – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-179-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Garantias Fundamentais. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS I

Apresentação

Em uma sociedade plural e complexa, a investigação sobre os limites e possibilidades de realização da democracia é desafio permanente. No espaço do XXV CONPEDI, o grupo de trabalho “Direitos e Garantias Fundamentais I” congrega esforços no sentido do estabelecimento de pautas jurídico-políticas e sociais com o objetivo de favorecer a compreensão do papel das instituições quanto à realização dos direitos.

Nesse sentido, o resultado dos debates é agora apresentado ao público trazendo uma gama de reflexões que envolvem o direito à informação, o direito à saúde, o direito à educação, a questão indígena, os direitos laborais, o direito das pessoas com deficiência, o direito da infância, a questão das minorias, em sua complexa singularidade jurídico-institucional.

Cabe a título de apresentação, agradecer a todos os participantes do grupo, pelos trabalhos apresentados e pelo rico debate presencial. A todos desejamos uma boa leitura.

Recife, Chapecó, Brasília,

julho de 2016

João Paulo Allain Teixeira

(Universidade Católica de Pernambuco / Universidade Federal de Pernambuco)

Riva Sobrado De Freitas

(Universidade do Oeste de Santa Catarina)

Sérgio Antônio Ferreira Victor

(Instituto Brasiliense de Direito Público)

**DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E VALOR SOCIAL DO TRABALHO: UMA
ANÁLISE À LUZ DA ORDEM ECONÔMICA DE 1988**

**HUMAN DIGNITY AND WORK'S SOCIAL VALUE: AN ANALYSIS ABOUT THE
ECONOMIC ORDER OF 1988**

**Karina Pinto Brasileiro
Isabelly Cristinny Gomes Gaudêncio**

Resumo

O direito ao trabalho figura no cenário mundial como base de sustentação e de promoção da dignidade humana. Por este motivo, o presente artigo tem como objetivo estabelecer um conceito de trabalho digno e da sua afirmação como um direito fundamental inerente a todo ser humano, propondo-se o estudo do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho como fim e fundamento da ordem econômica, bem como da continuidade da relação de emprego e da proteção ao trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana, Valor social do trabalho, Despedida arbitrária ou sem justa causa

Abstract/Resumen/Résumé

The work's right figure on the world stage as a base of support and promotion of human dignity. Therefore, this article aims to establish a concept of decent work and its affirmation as a fundamental right inherent in every human being, proposing the study of the principle of human dignity and social value of work as an end and foundation the economic order, respectively, as well as the continuity of employment and protection to the employee against arbitrary dismissal or without cause.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human dignity, Work's social value, Arbitrary dismissal or without cause

INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho é talvez o mais importante dos direitos fundamentais, tanto assim é que a Constituição brasileira designa o trabalho como um direito social fundamental (art. 6º) e fundamento da ordem econômica (art. 170), afirmando o primado do trabalho como base da ordem social (art. 193).

O texto do artigo 170 da CF/88, objeto deste trabalho, não afirma que a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, senão que ela deve estar – vale dizer, tem de necessariamente estar – fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e deve ter – vale dizer, tem de necessariamente ter – por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

A perfeita compreensão dessa obviedade é essencial, na medida em que informará a plena compreensão de que qualquer prática econômica (mundo do ser) incompatível com a valorização do trabalho humano e com a livre iniciativa, ou que conflite com a existência digna de todos, conforme os ditames da justiça social, será adversa à ordem constitucional. Será, pois, institucionalmente inconstitucional.

Neste sentido, cumpre identificar os princípios que conformam a interpretação da ordem econômica constitucional: a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil e como fim da ordem econômica (mundo do ser); os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil e a valorização do trabalho humano e livre iniciativa como fundamentos da ordem econômica (mundo do ser); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil; garantir o desenvolvimento nacional como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil – a redução das desigualdades regionais e sociais também como princípio da ordem econômica; a liberdade de associação profissional ou sindical; a garantia do direito de greve; a sujeição da ordem econômica (mundo do ser) aos ditames da justiça social; a soberania nacional, a propriedade e a função social da propriedade, a livre concorrência, a defesa do consumidor, a defesa do meio ambiente, a redução das desigualdades regionais e sociais, a busca do pleno emprego e o tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte, todos princípios

enunciados nos incisos do artigo 170; e a integração do mercado interno ao patrimônio nacional.

Ora, é através do trabalho que o cidadão pode firmar sua autonomia, realizar suas escolhas, montar seu projeto de vida, ter acesso a condições mínimas de vida, além de inserir-se dignamente na sociedade. Entretanto, para que o referido direito saia da utopia e tome ares de efetividade, é necessário um aparato estatal que realize adequadamente o controle desta relação em caso de violação, tudo com o escopo de valorizar o trabalho humano e proteger a dignidade do trabalhador.

Deste modo, alguns princípios surgem no ordenamento jurídico como meios de tutelar a continuidade da relação de emprego e garantir a dignidade humana. São eles: o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio da proteção, tendo em vista que o artigo 7º, inciso I da CF assegurou expressamente, como um direito social dos trabalhadores urbanos e rurais, a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Ademais, o presente artigo visa analisar o direito fundamental ao trabalho, a partir do estudo do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho como fim e fundamento da ordem econômica, respectivamente, à luz do artigo 170 da CF/88, bem como da continuidade da relação de emprego e da proteção ao trabalhador como garantia contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, conforme artigo 7º, inciso I da CF/88.

2 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

O direito ao trabalho se apresenta no mundo jurídico como um dos principais direitos fundamentais, ganhando ares de proteção em vários artigos da Constituição brasileira, como no artigo 6º que designa o trabalho como um direito social fundamental, no artigo 170 que considera o trabalho como fundamento da ordem econômica e no artigo 193 que consagra o primado do trabalho como base da ordem social.

Destaque-se ainda que o mesmo direito está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em diversos tratados e declarações de direito internacional, destacando-se a Resolução n.º 34/46, de 1979, da Assembleia Geral da ONU, que enuncia claramente que: “a fim de garantir cabalmente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho.” (SASTRE IBARRECHE, 1996, p. 82)

De fato, há cada vez mais evidências científicas de que o trabalho é central na vida das pessoas, pois, se dele pode resultar o pior, em termos de adoecimento, acidentes, alienação, perda de dignidade, exploração, também é certo que o trabalho é indispensável para que possa suceder o melhor, em termos de construção da identidade, da saúde psíquica, da formação de relações de solidariedade, a participação útil na sociedade. O direito humano e fundamental ao trabalho é, então, a primeira mediação jurídica para isso, percebendo-se aí uma fundamentalidade antropológica para a vida concreta das pessoas, que implica a sua fundamentalidade jurídica, como uma condição da dignidade. (DELGADO, 2006)

É necessário ter em conta que a pessoa humana se realiza por meio do seu trabalho, sendo este o meio pelo qual o homem alcança a plenitude da sua dignidade. Significa que o produto do trabalho é a exteriorização do próprio indivíduo que o executa. Portanto, àquele que não é dada a oportunidade de trabalho se estará impondo uma dupla condição de existência indigna. Ademais, na sociedade moderna, o trabalho simboliza a possibilidade de realização pessoal, materializada na possibilidade de consumo dos bens e produtos a que os indivíduos são frequentemente “convidados” a experimentar.

O trabalho envolve também um conteúdo de ordem social importante que mais se evidencia quando o indivíduo se vê sem ocupação. Daí porque o conteúdo principiológico da busca do pleno emprego previsto no artigo 170, inciso VIII, da Constituição Federal, deve ser perseguido de forma incansável.

Outrossim, o direito ao trabalho deriva, igualmente, do epicentro axiológico do ordenamento jurídico, qual seja, a dignidade da pessoa humana, pois diante de uma leitura teleológica, o trabalho deixa de ser instrumento de tortura e necessidade, para ser um veículo de inserção e bem comum do ser humano.

É através do trabalho que o cidadão pode firmar sua autonomia, realizar as suas escolhas, montar seu projeto de vida, ter acesso a condições mínimas de vida, além de inserir-se dignamente na complexa sociedade de massas.

Entretanto, para que o referido direito saia da utopia e tome ares de efetividade, é necessário um aparato estatal que realize adequadamente o controle desta relação em caso de violação, tudo com o escopo de valorizar o trabalho humano e proteger a dignidade do trabalhador brasileiro.

O discurso atual de direitos fundamentais merece uma análise multidisciplinar e preocupada com a efetividade. Esta tarefa só é possível se o intérprete estudar sob a ótica do princípio da unidade, considerando a constituição como um sistema aberto e coerente de normas e princípios.

Adota-se, para fins didáticos, a classificação proposta por Ingo Sarlet, em sua obra *Eficácia dos direitos fundamentais*, em que qualquer direito fundamental, inclusive o direito ao trabalho, sob a perspectiva subjetiva, é estudado nas versões direito de defesa e prestacional. (SARLET, 2012)

Os direitos de defesa visam o respeito do Estado e da sociedade sob estes, garantindo-se a esfera de liberdade do indivíduo. No conceito do direito fundamental ao trabalho, pode-se destacar o direito à liberdade de trabalho e escolha da atividade profissional (art. 5º, inc. XIII, CF).

Já a versão prestacional demanda a atuação da sociedade ou do Estado, como condição para sua efetividade.

No seio da versão prestacional, destacam-se o direito de proteção (que na relação de trabalho pode ser analisado na ótica da segurança e medicina do trabalho), direito de prestação em sentido estrito (que pode ser tomado como exemplo o dever de adaptabilidade do ambiente de trabalho às pessoas com deficiência) e o direito à organização e procedimento. (GOSDAL, 2007)

O direito fundamental ao trabalho, entretanto, não se perfaz única e exclusivamente mediante a análise das prestações legislativas do Estado, ao estipular um contrato mínimo de observância obrigatória. A formalização do trabalho e respeito aos direitos contratuais mínimos é apenas um dos aspectos da multifuncionalidade do direito fundamental ao trabalho, sendo a dignidade humana sua maior premissa, que será estudada no tópico seguinte.

2.1 VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Tal como consagrado na Constituição de 1988, no art. 6º, o direito ao trabalho nada mais é do que o direito ao trabalho decente, ou seja, o trabalho deve ser condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia de governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O trabalho não é meramente fonte de acumulação de riquezas, mas essencial para inserção social do homem na comunidade e construção de sua narrativa de vida, dignificando-o e elevando à condição de cidadão. Neste sentido, registra Gabriela Neves Delgado:

Considerando o prisma da dignidade do trabalho é que o homem trabalhador revela a riqueza de sua identidade social, exercendo sua liberdade e consciência de si, além de realizar, em plenitude, seu dinamismo social, seja pelo desenvolvimento de suas potencialidades, de sua capacidade de

mobilização ou de se efetivo papel na lógica das relações sociais. (2006, p. 45)

Não é por outra razão que a Constituição da República deu tratamento especial ao trabalho. O artigo 1º, inciso IV da CF/88 determina que o valor social do trabalho é fundamento da República. O artigo 193 afirma que o modo de ser como sociedade funda-se no primado trabalho. O artigo 170 determina que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho. Assim, a dignidade da pessoa humana é adotada pelo texto constitucional concomitantemente como fundamento da República Federativa do Brasil e como fim da ordem econômica (mundo do ser).

Embora assuma concreção como direito individual, a dignidade da pessoa humana, enquanto princípio, constitui, ao lado do direito à vida, o núcleo essencial dos direitos humanos. Quanto a ela, observa-se que fundamenta e confere unidade não apenas aos direitos fundamentais – direitos individuais e direitos sociais e econômicos – mas também à organização econômica. Isso, sem nenhuma dúvida, torna-se plenamente evidente no sistema da Constituição de 1988, no seio do qual, como se vê, é ela – a dignidade da pessoa humana – não apenas fundamento da República Federativa do Brasil, mas também o fim ao qual se deve voltar a ordem econômica (mundo do ser). (GRAU, 2010)

Isso significa, por um lado, que o Brasil - República Federativa do Brasil – define-se como entidade política constitucionalmente organizada, tal como a constituiu o texto de 1988, enquanto a dignidade da pessoa humana seja assegurada ao lado da soberania, da cidadania, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e do pluralismo político. Por outro lado, significa que a ordem econômica mencionada no artigo 170, caput do texto constitucional – isto é, mundo do ser, relações econômicas ou atividade econômica em sentido amplo – deve ser dinamizada tendo em vista a promoção da existência digna de que todos devem gozar.

Assim, a dignidade da pessoa humana comparece, na Constituição de 1988, duplamente: no artigo 1º como princípio político constitucionalmente conformador (Canotilho); no artigo 170, caput, como princípio constitucional impositivo (Canotilho) ou diretriz (Dworkin) – ou ainda, como norma-objetivo (Eros Grau). (GRAU, 2010)

Neste sentido, Eros Roberto Grau cita a classificação de Canotilho dos princípios jurídicos constitucionais, tendo sob consideração a Constituição de Portugal, quais sejam:

- a) Princípios jurídicos fundamentais, assim entendidos os princípios historicamente objetivados e progressivamente introduzidos na consciência jurídica geral e que encontram uma recepção expressa ou implícita no texto constitucional; b) Princípios políticos constitucionalmente conformadores,

entendidos como tais os princípios constitucionais que explicitam as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte (aí os princípios definidores da forma de Estado); c) Princípios constitucionais impositivos, entendidos assim os princípios constitucionais nos quais subsumem-se todos os princípios que no âmbito da constituição dirigente impõe aos órgãos do Estado, sobretudo ao legislador, a realização de fins e a execução de tarefas; d) princípios-garantia, nos quais incluídos outros princípios que visam instituir direta e imediatamente uma garantia dos cidadãos, a eles atribuída a densidade de autêntica norma jurídica e uma força determinante positiva e negativa; por se traduzirem no estabelecimento direto de garantias para os cidadãos, são chamados de princípios em forma de norma jurídica. (GRAU, p. 157 e 158)

Nesta sua segunda consagração constitucional, a dignidade da pessoa humana assume a mais pronunciada relevância, visto comprometer todo o exercício da atividade econômica, em sentido amplo – e em especial, o exercício da atividade econômica em sentido estrito – com o programa de promoção da existência digna de que todos devem gozar. Daí porque se encontram constitucionalmente emprenhados na realização desse programa – dessa política pública maior. Logo, o exercício de qualquer parcela da atividade econômica de modo não adequado àquela promoção expressará violação do princípio duplamente contemplado na Constituição.

É de bom alvitre mencionar que indica ainda o texto constitucional, no seu artigo 1º, IV, como fundamento da República Federativa do Brasil, o valor social do trabalho; de outra parte, no artigo 170, caput, afirma dever estar a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano.

Tanto em um quanto em outro caso – definição do Brasil (isto é, da República Federativa do Brasil) como entidade política constitucionalmente organizada que se sustenta sobre o valor social do trabalho e fundamentação da ordem econômica (mundo do ser) na valorização do trabalho humano – está-se diante de princípios políticos constitucionalmente conformadores (Canotilho), ou seja, entendidos como tais os princípios constitucionais que explicitam as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte (aí os princípios definidores da forma de Estado). (GRAU, 2010)

No quadro da Constituição de 1988, da interação entre esses dois princípios e os demais por ela contemplados – particularmente o que define como fim da ordem econômica (mundo do ser) assegurar a todos existência digna – resulta que valorizar o trabalho humano e tomar como fundamental o valor social do trabalho importa em conferir ao trabalho e seus agentes (os trabalhadores) tratamento peculiar.

Esse tratamento, em uma sociedade capitalista moderna, peculiariza-se na medida em que o trabalho passa a receber proteção não meramente filantrópica, porém politicamente racional.

Valorização do trabalho humano e reconhecimento do valor social do trabalho consubstanciam cláusulas principiológicas que, ao par de afirmarem a compatibilização – conciliação e composição – portam em si evidentes potencialidades transformadoras. Em sua interação com os demais princípios contemplados no texto constitucional, expressam prevalência dos valores do trabalho na conformação da ordem econômica.

Assim, pode-se dizer que o direito ao trabalho não busca tão somente o acesso ao mercado de trabalho, mas o direito a um trabalho digno, decente, que nos dizeres de José Cláudio Monteiro de Brito Filho:

[...] é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO FILHO, 2013, p. 67)

A partir de uma interpretação sistemática, tem-se que o direito do trabalho, em suas múltiplas dimensões, só pode ser efetivado nos moldes da vontade constitucional, se o cidadão tiver acesso à profissionalização, liberdade de escolha de profissão (art. 5º, inc. XIII), formalidade contratual, respeito aos direitos da personalidade e meio ambiente do trabalho hígido e seguro.

Há de se destacar ainda que, embora a dignidade da pessoa humana seja um dos fundamentos do Estado brasileiro, esta não será alcançada pela pessoa que não puder contar com uma oportunidade de trabalho, afinal é por meio do trabalho que o indivíduo se torna consciente da sua utilidade social e se vê valorizado na sua existência. Por outro lado, é sabido que o trabalho sem utilidade, quando claro na consciência do indivíduo, poderá ter o efeito de lhe causar danos psicológicos.

Por essas razões é que as políticas governamentais devem se voltar para o atendimento dos princípios constitucionais expressos que elegem o trabalho como um direito social fundamental a ser garantido a todos como elemento concretizador da dignidade da pessoa humana. Tal dever se torna tanto mais exigível quanto mais desigual é a sociedade e quanto maior é a parcela da população que não dispõe de educação formal que a capacite para a concorrência em igualdade de condições em um mercado de trabalho cada vez mais competido, como é o caso da população brasileira.

2.2 PRINCIPAIS PRINCÍPIOS QUE REGEM AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O Direito do Trabalho não é constituído tão somente por leis e normas. Essencialmente, este ramo do direito, assim como qualquer outro, é constituído, também, por princípios que o regulam. Dentre os princípios mais relevantes, está o Princípio da Proteção, que, sem receios, pode ser considerado o princípio base de todo o Direito do Trabalho, bem como o princípio da continuidade da relação de emprego, que garante a indissolubilidade do contrato de trabalho por ausência motivos que o justifiquem.

2.2.1 Princípio da continuidade da relação de emprego

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade. (ALMEIDA, 2010)

De fato, a permanência da relação de emprego provoca, em geral, três correntes de repercussões favoráveis ao empregado envolvido.

A primeira reside na tendencial elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou da negociação coletiva, seja pelas conquistas especificamente contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas ao desenvolvimento de seu tempo de serviço no contrato. (ALMEIDA, 2010)

A segunda corrente de repercussões favoráveis reside no investimento educacional e profissional que se inclina o empregador a realizar nos trabalhadores vinculados a longos contratos. Quanto mais elevado o montante pago à força de trabalho (e essa elevação tende a resultar, ao lado de outros aspectos, da duração do contrato e conquistas trabalhistas dela decorrentes), mais o empresário ver-se-á estimulado a investir na educação e aperfeiçoamento profissional do obreiro, como fórmula para elevar sua produtividade e compensar o custo trabalhista ocorrido. Esse investimento na formação do indivíduo cumpre a fundamental faceta do papel social da propriedade e da função educativa dos vínculos de labor, potenciando, individual e socialmente, o ser humano que trabalha. (ALMEIDA, 2010)

A terceira corrente de repercussões favoráveis da longa continuidade da relação de emprego situa-se na afirmação social do indivíduo favorecido por esse longo contrato. Aquele

que vive apenas de seu trabalho tem neste, e na renda dele decorrente, um decisivo instrumento de sua afirmação no plano da sociedade. Se está submetido a contrato precário, provisório, de curta duração (ou se está desempregado), fica sem o lastro econômico e jurídico necessário para se impor no plano de suas demais relações econômicas na comunidade. (ALMEIDA, 2010)

À medida que se sabe que a grande maioria da população economicamente ativa, na sociedade contemporânea ocidental (em particular em países como o Brasil), constitui-se de pessoas que vivem apenas de seu trabalho, percebe-se a relevância do presente princípio no Direito e sociedade atuais.

Ocorre que o princípio examinado perdeu parte significativa de sua força com a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço no Brasil, em 1967 (Lei n. 5.107/66), desprestigiando o sistema estabilitário e indenizatório entre o vigente na CLT (a nova lei passou a permitir, no momento da admissão, uma opção pelo sistema do Fundo - a qual se tornou tendência dominante, na prática).

O sistema do FGTS transformou a dispensa sem justa causa em verdadeiro ato potestativo do empregador, frustrando o incentivo à permanência do pacto. Tempos depois, o Texto Máximo de 1988 generalizaria o sistema do Fundo de Garantia ao conjunto do mercado de trabalho, eliminando a antiga opção.

A Constituição de 1988 inclinou-se a reinserir o princípio da continuidade da relação empregatícia em patamar de relevância jurídica, harmonizando, em parte, a ordem justrabalhista à diretriz desse princípio. Assim, afastou a anterior incompatibilidade do instituto do FGTS com qualquer eventual sistema de garantias jurídicas de permanência do trabalhador no emprego - afastamento implementado ao estender o Fundo a todo e qualquer empregado (art. 7º, III, CF/88). (GOMES, 2005)

Ao lado disso, fixou a regra da "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos" (art. 7º, I, CF/88). Lançou, adicionalmente, a ideia de "aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço", "nos termos da lei" (art. 7º, XXI, CF/88), indicando o reforço da noção de contingenciamento crescente prática de ruptura desmotivada do contrato empregatício.

Embora a jurisprudência tenha se firmado, por décadas, no sentido de negar eficácia imediata a qualquer dos dois últimos preceitos constitucionais, inquestionável o redirecionamento que sua instigante existência provoca na própria cultura jurídica de potestade rescisória, dominante desde meados da década de 1960.

Não obstante as vicissitudes acima, o princípio da continuidade da relação de emprego ainda cumpre, hoje, razoável importância na ordem justabalhista brasileira. Ele gera, por exemplo, certas presunções favoráveis ao trabalhador, conforme jurisprudencialmente assentado na Súmula 212 do TST, que estabelece:

Súmula nº 212 do TST

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Nessa linha, faz presumida a ruptura contratual mais onerosa ao empregador (dispensa injusta), caso evidenciado o rompimento do vínculo; colocando, em consequência, sob ônus da defesa, a prova de modalidade menos onerosa de extinção do contrato (pedido de demissão ou dispensa por justa causa, por exemplo). Faz presumida também a própria continuidade do contrato, lançando ao nus da defesa a prova de ruptura do vínculo empregatício, em contextos processuais de controvérsia sobre a questão. (DELGADO, 2012)

O mesmo princípio também propõe, como regra geral, o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia.

Em consequência dessa regra geral, tornam-se exceptivos, no Direito do Trabalho, os contratos a termo, os quais somente podem ser pactuados nas estritas hipóteses franqueadas por lei.

Hoje, no Direito brasileiro, são cinco essas hipóteses. As três mais frequentes estão previstas no art. 443 da CLT (trata-se de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; ou de atividades empresariais transitórias; ou, ainda, de contrato de experiência). A seu lado, há o grupo de situações direcionadas por leis especiais a certas profissões delimitadas, como ocorre com os artistas profissionais e também com os atletas profissionais. Há ainda a hipótese da Lei n. 9.601, de 1998, que regulou o chamado contrato provisório de trabalho. (DELGADO, 2006)

Finalmente, o princípio da continuidade da relação de emprego confere suporte teórico (ao lado de outros princípios) a um importante instituto justabalhista: a sucessão de empregadores, regulada pelos artigos 10 e 448 da CLT, os quais serão estudados em outra oportunidade.

2.2.2 Princípio da proteção ao trabalho

Para ressaltar a importância da visão principiológica na aplicação do direito e das garantias dos direitos fundamentais, surge com o direito do trabalho o princípio da proteção ao trabalhador, princípio primeiro do Direito do Trabalho. É o guardião de todos os princípios fundamentais dos trabalhadores.

O princípio da proteção é a direção que norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, no sentido de proteger a parte mais frágil na relação jurídica – o trabalhador – que até o surgimento de normas trabalhistas, em especial desta especializada, se via desprotegido face a altivez do empregador. (FERNANDES, 1999)

Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, inclusive na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2006)

Deste modo, pode-se dizer que o Princípio da Proteção resulta de normas imperativas de ordem pública que caracterizam a intervenção do Estado nas relações de Trabalho colocando obstáculos à autonomia da vontade. Com isso, têm-se na base do contrato de trabalho: a vontade dos contratantes, tendo ao seu lado um limitador: a vontade do Estado manifestada pelos poderes competentes que visam ao trabalhador o mínimo de proteção legal.

Com isso, observa-se que o princípio protetor tem plena autonomia no mundo jurídico, o que inclui não só a ordem jurídica trabalhista, como também todo o ordenamento jurídico nacional.

Há de se influir ainda que parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por atuar em toda a estrutura e características próprias desse ramo jurídico especializado. Esta, a propósito, é a compreensão do grande jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez (2000), que considera manifestar-se o princípio protetivo em três

dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica, os quais não serão analisados neste estudo.

3 PROTEÇÃO CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA E DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA

O artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, enuncia que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, o valor social do trabalho. Do mesmo modo, o artigo 170 da Carta Magna estabelece que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho, sendo que o seu inciso VIII classifica como princípio constitucional a busca pelo pleno emprego. Na mesma linha, o artigo 193 da Carta Magna estatui que a ordem social tem como base o primado do trabalho, enquanto que o inciso I do artigo 7º da Constituição Federal protege a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. (GRAU, 2010)

De todos esses dispositivos constitucionais pode-se extrair, portanto, que o trabalho, o emprego, é extremamente valorizado e, pois, protegido pela Carta Magna de 1988. De fato, o que se extrai da Constituição é que o brasileiro tem direito ao trabalho e que esse emprego é protegido contra a despedida arbitrária, ou sem justa causa, tendo em vista o alto valor social do trabalho e o fato de que o emprego possibilita a melhoria da condição social e a dignidade do trabalhador, o que também é preconizado pela vigente Constituição. Bem por isso é que a legislação ordinária e as normas coletivas e individuais de trabalho fixam as indenizações devidas aos empregados, quando despedidos injustamente, ou desmotivadamente.

Nesse sentido, a despedida, assim concebida, supõe o reconhecimento de um poder arbitrário do empregador, de pôr fim ao vínculo empregatício quando mais lhe convenha. Esse poder denomina-se também o direito potestativo, porque o seu exercício não supõe qualquer prestação obrigacional por parte do empregado, senão o dever de tomar conhecimento do ato e o de se resignar com os seus efeitos. Quando inexistente justa causa para a despedida do empregado, a legislação brasileira obriga o empregador a lhe pagar indenização e aviso prévio. (DELGADO, 2012)

Observa-se, assim, que a garantia do emprego não significa a sua manutenção absoluta e nem a proteção da despedida, mas sim uma garantia relativa, que prevê, no mínimo, um reparo ao trabalhador, quando despedido injustamente.

Pode-se dizer, então, que o valor social do trabalho é tão privilegiado pela Constituição que o trabalhador brasileiro tem o direito à proteção do seu emprego contra a dispensa arbitrária e sem justa causa, muito embora seja inquestionável o direito do empregador de despedir o seu empregado a qualquer tempo e sem qualquer motivação, excetuados os casos de estabilidade no emprego. Sendo assim, em sendo despedido dessa forma, o empregado fará jus à recepção de uma indenização, a ser quitada pelo empregador.

3.1 DIFERENÇAS ENTRE DISPENSA ARBITRÁRIA E DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA

O inciso I do art. 7º da Constituição estabelece que haverá relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (CF, art. 7º, inc. I).

A dispensa sem justa causa é aquela feita pelo empregador sem motivo dado pelo empregado. Já a justa causa vem a ser o procedimento incorreto do empregado, tipificado na lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício. Assim, dispensa por justa causa é o término do contrato, tendo como motivo a falta cometida pelo empregado. Nesse caso, o empregador terá que pagar o saldo de salário e as férias vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço. (DELGADO, 2012)

É de bom alvitre mencionar que a dispensa sem justa causa é considerada um ato de evidente gravidade, capaz de impedir o prosseguimento da relação e de romper profundamente os laços de recíproca confiança. Ressalte-se, ademais, que se inclui aí tanto a inexecução contratual, quanto as ações do empregado que, apesar de laterais às suas obrigações jurídicas propriamente ditas, refletem diretamente ao relacionamento com o seu empregador. (DELGADO, 2012)

Neste viés de compreensão, pode-se dizer que dispensa sem justa causa é a dispensa efetuada sem que haja a imputação de um ato grave ao empregado (caráter subjetivo da punição), gravidade esta que tornaria inviável o prosseguimento da relação contratual. E, nestas hipóteses, o efeito jurídico, decorrente do exercício do direito potestativo do empregador, seria tão-só o de pagar aquela indenização previamente fixada pelo legislador.

Vale ressaltar ainda que, para alguns doutrinadores, o sentido enunciado dispensa arbitrária seria o mesmo que o de dispensa sem justa causa, porquanto ambos indicariam a ausência de motivação, no momento do despedimento individual promovido pelo

empregador. Entretanto, muito embora os dois sejam conceitos conexos, acabam por adquirir conotações um pouco distintas, quando analisados separadamente.

Destaque-se, por oportuno, que ao isolar a ideia subjacente à despedida sem justa causa, vislumbra-se uma referência à (falta de) motivação de cunho subjetivo, isto é, faz-se menção à inexistência de atos graves praticados diretamente pelo indivíduo-trabalhador. Já no tocante à dispensa arbitrária, as coisas não se restringem à perspectiva individual. Aqui, faz-se um apanhado de todas as possíveis justificações aptas à cessação do contrato, sejam elas de índole subjetiva (além da infracional, também a de natureza técnica ou de inaptidão para o serviço), sejam de caráter objetivo (econômico e financeiro). (DELGADO, 2012)

Neste diapasão, aplicando-se estes pensamentos à Constituição de 1988, pode-se dizer que eles se aplicam perfeitamente ao inciso I do artigo 7 da CF/88, de modo que os despedimentos sem justa causa significariam uma modalidade qualificada das dispensas arbitrárias.

Portanto, pode-se afirmar que: a noção de dispensa não-arbitrária contém a de dispensa com justa causa; a noção de dispensa arbitrária contém a de dispensa sem justa causa; a negação da dispensa não-arbitrária pode significar dispensa sem justa causa; a negação da dispensa arbitrária pode significar dispensa com justa causa.

Por isso, vale repetir: toda dispensa sem justa causa (espécie subjetiva) pode ser reconduzida ao conceito distinto – já que mais abrangente – de dispensa arbitrária (gênero), mas o raciocínio inverso não é logicamente possível.

Cumprе destacar, ainda, que o TST considera também como arbitrárias as despedidas que consagrem discriminações à pessoa do trabalhador. Hoje, a doutrina tem contribuído para ratificar esta noção ampliada de arbitrariedade. Ao tracejar os seus contornos normativos, os autores costumam associá-la não somente à ideia de ausência de justificação, como também à de tratamento discriminatório. (ALMEIDA, 2010)

Logo, se alegado um tratamento desigual por parte do empregador e este não apontar um motivo ou um critério razoável para a diferenciação, presumir-se-á a discriminação do trabalhador e a arbitrariedade da dispensa.

Neste caso, não bastará o pagamento de uma importância pecuniária. A isto se somará a invalidação do exercício do direito de autonomia individual do empregador, com a consequente reintegração da pessoa humana ao seu *status quo ante* (de empregado).

Em suma, o conceito de despedida arbitrária, no contexto atual do direito brasileiro, são: o de dispensa improcedente (injustificada, porque não indica as razões de cunho disciplinar, técnico, econômico ou financeiro que propiciaram a cessação do contrato),

quando então seria devida uma indenização predeterminada (40% do FGTS); e o de dispensa radicalmente nula (no seu sentido inicial de dispensa discriminatória), hipótese em que a restrição do direito ao trabalho do indivíduo seria revertida por intermédio da reintegração. (DELGADO, 2006)

3.2 PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA (Art. 7º, I, CF)

Ao ser repentinamente destituído do status de trabalhador subordinado, o indivíduo tem afetado não apenas o direito fundamental de exercer livremente seu trabalho, ofício ou profissão, mas também a sua colocação social e, principalmente, a consecução dos meios necessários à sua sobrevivência e de sua família. E, por essa razão, o encerramento do pacto laboral (por iniciativa unilateral do empregador) foi brindado com um dispositivo específico em nossa Constituição. É, pois, o artigo 7, I da CF/88, o qual acentua ser direito do trabalhador subordinado uma relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (ALMEIDA, 2010)

A proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa catalogada no texto constitucional brasileiro como direito fundamental implica dizer que conceitualmente o empregador não mais possui o direito potestativo de despedir.

O exercício do direito do empregador de despedir só ocorrerá quando a despedida coletiva não for arbitrária ou quando a despedida individual for em decorrência do cometimento pelo empregado de falta disciplinar ou contratual.

Daí concluir-se que tanto as despedidas coletivas quanto as individuais só teriam validade se justificadas.

Não havendo justificação para as despedidas coletivas e individuais, isto é, ocorrendo a despedida arbitrária ou sem justa causa, o ato unilateral do empregador é ilícito.

Na despedida individual sem justa causa, a ilicitude está estipulada pelo artigo 186 do Código Civil, em decorrência do direito fundamental previsto pelo artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, ao garantir, despedida sem justa causa, causadora do dano do desemprego, encontra também fundamento no artigo 186 do Código Civil, pelo que deverá ser reparada, nos termos do artigo 927 do mesmo diploma comum. (GOSDAL, 2007)

A indenização compensatória, nos termos dos artigos 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da

Constituição Federal de 1988, e 18, § 1º, da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, corresponde ao pagamento de quarenta por cento do montante de todos os depósitos do FGTS realizados na conta vinculada do empregado, até que lei complementar venha a regulamentar o valor dessa indenização compensatória.

No entanto, a despedida individual sem justa causa poderá também ser revestida de outra ilicitude, aquela por abuso de direito, tal qual prevista pelo artigo 187 do Código Civil, isto é, quando a despedida violar a boa-fé objetiva, já que, na conformidade dos artigos 422 e 472 do Código Civil, compete às partes, no caso ao empregador, guardar os princípios da boa-fé objetiva, tanto na conclusão e na execução do contrato, quanto na extinção.

A despedida abusiva ocorre nas hipóteses da violação pelo empregador da boa-fé objetiva consubstanciada, por exemplo, na figura do *venire contra factum proprium*, encontrada, quase sempre, na prática do assédio moral. (DELGADO, 2006)

Portanto, ocorrendo a despedida abusiva, além da indenização compensatória prevista pela despedida sem justa causa, o empregador arcará com outra indenização a ser arbitrada em função do abuso de direito cometido, nos termos dos artigos 927 e 944, ambos do Código Civil.

Ainda em relação à proteção constitucional da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa, poderá ocorrer abuso de direito do empregador, nos termos dos artigos 187 e 422 do Código Civil, quando, na hipótese de alegação de justa causa, não for assegurado ao empregado, antes da consumação da despedida, o direito à informação do motivo alegado, bem como o direito ao contraditório e à ampla defesa, uma vez que o trabalhador goza do direito da cidadania da presunção de inocência (artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal de 1988), mesmo na relação de emprego. (FERNDANDES, 1999)

Aliás, assim como o direito à presunção de inocência, são também direitos fundamentais do trabalhador-cidadão, isto é, são direitos fundamentais do cidadão-trabalhador na relação de emprego, o direito à informação (artigo 5º, inciso XIV, da Constituição Federal de 1988) e o direito ao contraditório e à ampla defesa (artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal de 1988) (direitos inespecíficos dos trabalhadores na relação de emprego, conforme a expressão “cidadão-trabalhador que os exerce enquanto trabalhador-cidadão”, que vinculam as entidades públicas e privadas. (DELGADO, 2006)

Portanto, a despedida sob a alegação de justa causa, se não precedida do direito do empregado à informação do motivo alegado, bem como do direito ao contraditório e à ampla defesa, em razão do direito à presunção de inocência de que também goza o trabalhador

enquanto empregado, implicará a caracterização de despedida abusiva, a ser reparada por indenização a ser arbitrada.

No tocante à proteção constitucional da relação de emprego contra a despedida arbitrária, implica dizer que ela só será admitida, sob pena de ilicitude por abuso de direito, prevista pelos artigos 187 e 422, ambos do Código Civil, quando precedida do cumprimento pelo empregador dos deveres anexos da boa-fé objetiva.

Esses deveres anexos da boa-fé objetiva na despedida coletiva compreendem o dever de informação ao conjunto dos trabalhadores e seus representantes (eleitos na empresa ou, na sua falta, sindicais) da causa objetiva da empresa, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, a justificar a despedida coletiva, (o direito à informação é direito fundamental do conjunto dos trabalhadores, conforme o artigo 5º, inciso XIV, da Constituição Federal de 1988), bem como o dever da tentativa da negociação coletiva (é direito fundamental dos trabalhadores participarem da negociação coletiva, conforme o artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal de 1988 e Convenções 98 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil), visando à substituição da extinção do contrato por mecanismos encontrados no ordenamento jurídico brasileiro, como, por exemplo, a suspensão dos contratos de trabalho para participação dos trabalhadores em programa ou curso de qualificação profissional, com recebimento do empregador de ajuda compensatória mensal de recursos provenientes do FAT, nos termos dos artigos 476-A e seguintes da CLT, e, também, os institutos das férias coletivas, do trabalho a tempo parcial, da redução da jornada e do salário, sendo esta última hipótese, a teor do artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988 e Lei n. 4.923, de 23 de dezembro de 1965. (DELGADO, 2012)

Vê-se, portanto, que a efetividade da aplicação imediata do direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e da vinculação das entidades públicas e privadas passa, também, pela aplicação dos institutos das cláusulas gerais (boa-fé objetiva e função social do contrato) existentes no direito civil constitucionalizado brasileiro (Código Civil de 2002 e seus artigos 187, 421 e 422), em razão da força irradiante e da dimensão objetiva dos direitos fundamentais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelo exposto, pode-se afirmar que para a realização da dignidade da pessoa humana é indispensável a valorização social do trabalho, por meio da efetivação e consolidação do trabalho digno como direito fundamental a ser assegurado a todos.

Além disso, é através do princípio da proteção ao trabalhador que se verifica a melhor tradução da dignidade humana, já que, através dele, enaltece-se a condição do trabalhador brasileiro em meio a um modelo econômico agressivo e aparentemente injusto. O Direito do Trabalho, à luz desse princípio e de outros, concede ao trabalhador o reconhecimento de seus direitos e valorização social e humana de sua pessoa. Dessa forma, a classe trabalhadora passa a concretizar sua posição, tanto na sociedade quanto no ordenamento jurídico.

Deste modo, é por meio deste princípio que a Constituição Federal protegeu o trabalhador contra despedidas arbitrárias ou sem justa causa, o que lhe garante, conseqüentemente, a manutenção da relação de emprego, a preservação da dignidade humana e a valorização social do trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_05.10.1988/CON1988.pdf. Acesso em: 07 set. 2015.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 07 set. 2015.

BRASIL. **LEI Nº. 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 07 set. 2015.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 212**. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 07 set. 2015.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2013.

.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2006.

DELGADO, M.G. e DELGADO, G.N. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e justiça social**. São Paulo: LTR, 2012.

FERNANDES, Antônio Lemos Monteiro. **Direito do trabalho**. 11ª ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1999.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTR, 2005.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTR, 2007.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988: interpretação e crítica**. 14ª ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

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

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 11ª ed. Porto Alegre: Livraria do advogado, 2012.

SASTRE IBARRECHE, Rafael. **El derecho al trabajo**. Madrid: Editorial Trotta, 1996.