

## A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA ARBITRÁRIA E AS GARANTIAS DE DIREITO DA PERSONALIDADE DO EMPREGADO

*Leda Maria Messias da Silva*<sup>1</sup>

*Karla Jezualdo Cardoso*<sup>2</sup>

**RESUMO:** O presente artigo tem por finalidade analisar a dispensa sem justa causa arbitrária nas relações de emprego, e as lesões aos direitos da personalidade do empregado. Para tanto, é faz-se um estudo dos direitos da personalidade e do meio ambiente de trabalho digno. Analisam-se alguns tipos de dispensa por justa causa e as devidas ponderações sobre a necessidade de revisão e adequação de algumas tipificações. Em seguida, apresenta-se a diferença entre dispensa sem justa causa, motivada por ensejos tecnológicos, econômicos ou financeiros, e a dispensa sem justa causa arbitrária, esta uma denúncia vazia, sem motivação. Em consonância apresenta-se a proteção constitucional ao empregado contra a dispensa sem justa causa arbitrária e a sem justa causa, que preza pelo princípio da continuidade da relação de emprego, garantindo-lhe indenização, entre outros direitos, que devem ser regulamentados por Lei Complementar. No entanto, é inexistente referida Lei, havendo algumas normas de garantia de emprego no ordenamento jurídico e no âmbito internacional a Convenção 158 da OIT, não ratificada pelo Brasil. A regulamentação por Lei Complementar é necessária, mas enquanto o legislador é omissivo, o Poder Judiciário deve efetivar a proteção do direito fundamental contra dispensa sem justa causa arbitrária, no caso em concreto, com base na dignidade da pessoa humana, pela eficácia horizontal e nas funções protetivas dos direitos fundamentais, ou por analogia a regulamentação dada à dispensa arbitrária discriminatória, pela Lei 9.029/1995.

**Palavras-chave:** dignidade; direitos da personalidade; dispensa sem justa causa arbitrária.

### THE WITHOUT JUST CAUSE ARBITRARY DISMISSAL AND THE WARRANTIES OF LAW OF PERSONALITY OF THE EMPLOYEE

**ABSTRACT:** This article aims to analyze the without just cause arbitrary dismissal in the employment relationship and its injuries in the personal rights of the employee. To this end, an analysis is made of personal rights and the worthy working environment. Analyzes some types of dismissal for cause, and the due weights about the necessity review and adjustment of some typified. Then we present the difference between dismissal without cause, resignation for technological, economic or financial reasons, and the without just cause arbitrary dismissal, this it is empty, with no motivation. In line it is shown the protect constitutional that the employee from without just cause arbitrary dismissal and the without just cause, that

---

<sup>1</sup> Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela PUC de São Paulo; pós-doutoranda na Universidade de Lisboa-Portugal, professora da graduação e pós-graduação da Universidade Estadual de Maringá (UEM) e da graduação e do Mestrado em Ciências Jurídicas do Centro Universitário de Maringá (CESUMAR);

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pelo Centro Universitário de Maringá (CESUMAR) Bacharel em Direito (CESUMAR). Advogada Trabalhista. Especialista em Direito Constitucional pelo Instituto de Direito Constitucional e Cidadania - IDCC. E-mail: karlakjc@hotmail.com.

values the principle of continuity of employment, assuring him compensation among other rights, which should be further regulated by Complementary Law. However, the law is non-existent, there is some assurance rules in employment in legal and under international the Convention 158 of the International Labour Organization, not ratified by Brazil. The regulation for Complementary Law is necessary, but while the legislator is omit, the Judiciary must carry the protection of the fundamental right against without just cause arbitrary dismissal, in the particular case, based on dignity human, the effective horizontal and the protective functions of fundamental rights, or by analogy to regulations given to discriminatory arbitrarily, for Law 9.029/1995.

**Keywords: dignity;rights of personality;without just cause arbitrary dismissal.**

## INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho é um dos bens mais preciosos que possui o indivíduo, é um direito social, princípio e garantia fundamental, não se perdendo de vista a busca pela dignidade da pessoa humana, princípio basilar do Estado Democrático de Direito.

É no meio ambiente de trabalho em que os trabalhadores passam a maior parte de seu dia, do seu cotidiano, por isso deve ser um ambiente saudável, por estar intimamente ligado aos direitos personalíssimos.

Cumprе ressaltar que a relação de emprego, desde o período pré-contratual ao pós-contratual, pode gerar conflitos com os direitos da personalidade, que são fundamentais, tais como a vida, saúde, integridade física, psíquica, moral, dentre outros, que devem ser resguardados por nosso ordenamento jurídico.

A dignidade do empregado deve ser respeitada desde a sua contratação, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação no processo de contratação, assim como durante o período laboral, tem direito a um ambiente de trabalho equilibrado, sem agressões à sua integridade, quer seja física, moral ou psíquica.

No entanto, essa relação de respeito ao empregado deve se estender além do contrato de trabalho, tanto na contratação e no período contratual, quanto no momento do rompimento dessa relação, principalmente a dispensa realizada de forma unilateral pelo empregador, por causar uma mudança drástica e, na maioria das vezes, prejudicial ao trabalhador.

Deve-se levar em consideração que o empregador usufruiu do conhecimento, das habilidades e do trabalho do empregado por certo período de tempo, tendo por meio dessa atividade lucros diretos e indiretos. Por isso deve valorizar o trabalhador, inclusive, a sua dispensa deve ser feita somente por motivos justificáveis, de outra forma, haverá lesão aos direitos ínsitos à pessoa humana, à sua dignidade.

Para evitar essas lesões é imprescindível que haja um equilíbrio entre as partes e limites ao poder potestativo do empregador, principalmente no rompimento dessa relação. Para tanto é necessário a ampliação e efetivação de direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores, para que se possa proteger o empregado de demissões arbitrárias.

É necessário entender a normatização da dispensa em nosso ordenamento jurídico, primeiramente. Inclusive a faculdade dada ao empregador de exercer seu direito potestativo e dispensar o empregado quando este cometer falta grave, conforme o rol elencado no artigo 482, da Consolidação das Leis Trabalhistas, que embora haja previsão em outros poucos dispositivos legais, estes são taxativos.

Um dos pontos fundamentais da pesquisa é a distinção entre a dispensa sem justa causa e a dispensa arbitrária, que erroneamente são identificadas como sinônimas por muitos doutrinadores e jurisprudência, e os efeitos agressivos nos direitos da personalidade do empregado, frente ao direito potestativo ilimitado do empregador em dispensar seus empregados.

Imprescindível a abordagem diante de sua atualidade, posto que a Carta Magna, originária desde 1988, em seu artigo 7º, inciso I, protege a relação de emprego contra a dispensa arbitrária e a sem justa causa, elevando-a à garantia de direito fundamental do trabalhador, no entanto, diante da sua imposição de regulamentação por lei complementar, não há a normatização e efetivação desse direito fundamental, e o empregado que é a parte hipossuficiente, não pode ser lesado por inércia do legislador.

A análise do tema é justificável, diante da sua relevância e urgência, na normatização de novos paradigmas para a demissão do empregado em face à proteção da dignidade do trabalhador e até mesmo faz-se necessária uma verificação nas permissões de demissões pelo cometimento de algumas faltas graves taxadas no texto legal.

Busca-se um equilíbrio ao direito do empregador em exercer seu direito de direção de forma livre, na medida em que não haja conflito com os direitos personalíssimos do trabalhador.

A motivação, a forma e o momento do rompimento da relação de emprego podem implicar lesão ao direito ao trabalho, que é um direito social, previsto como direito e garantia fundamental da pessoa humana, podendo afetar direitos inerentes à sua personalidade, e em consequência, à sua dignidade.

## 2. DIREITOS DA PERSONALIDADE

### 2.1 Considerações

Os direitos da personalidade são direitos subjetivos da pessoa desde a sua existência, que objetivam proteger seus bens e os valores essenciais, seja no plano físico, moral ou intelectual, resguardando a dignidade da pessoa humana.

Nesse diapasão Carlos Alberto Bittar conceitua direitos da personalidade como “direitos reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos no homem, como a vida, a higidez física, a intimidade, a honra, a intelectualidade e outros tantos”<sup>3</sup>.

A dignidade da pessoa humana, consagrada no artigo 1º, inciso III, da Carta Magna, é princípio basilar fundamental a todos os direitos da personalidade, e devem coexistir para que a pessoa tenha além de resguardados esses direitos, viva com dignidade e, portanto, com qualidade de vida.

A correlação entre os direitos personalíssimos e a dignidade da pessoa humana é esclarecida por Cortiano Junior:

A pessoa humana não é, como dito antes, apenas um dado ontológico, mas traz encerrada em si uma série de valores que lhe são imanescentes. A dignidade da pessoa humana é o centro de sua personalidade, e portanto merece a maior proteção possível. Aliás, a conjugação personalidade-dignidade é tão forte que boa parte dos autores que tratam do tema referem-se diretamente à proteção da dignidade do homem. Essa ligação é, assim, indissolúvel<sup>4</sup>.

Ressalta-se o dever de respeito e proteção dos direitos da personalidade, que tem oponibilidade erga omnes. Maria Helena Diniz elenca alguns desses direitos, que possuem rol exemplificativo:

São direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio vivo ou morto, partes separadas do corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística

---

<sup>3</sup> BITTAR, Carlos Alberto. *Os Direitos da Personalidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995, p. 3.

<sup>4</sup> CORTIANO JUNIOR, Eroulth. *Alguns apontamentos sobre os chamados direitos da personalidade*. In: FACHIN, Edson Luiz (coord.). *Fundamentos do Direito Civil Brasileiro Contemporâneo*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998. p. 42.

e literária) e sua integridade moral (honra, recato, segredo pessoal, profissional e doméstico, imagem, identidade pessoal, familiar e social)<sup>5</sup>.

Deve-se ressaltar o respeito à dignidade do homem e sua proteção contra todos que violarem seus direitos, como Ingo Wolfgang Sarlet preceitua:

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições essenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos<sup>6</sup>.

Dentre os direitos personalíssimos, o direito à vida, que tem garantido sua inviolabilidade na Constituição Federal, artigo 5º, *caput*, tem importância primordial, por ser essencial ao ser humano e, dela dependerem todos os outros direitos de personalidade.

Nesse sentido, ilustrativas são as palavras de Zulmar Fachin:

A vida, protegida pela Constituição, é a vida humana. Mais do que isso: a vida humana vivida com dignidade. A vida é o bem mais precioso da pessoa humana. Somente quem a tem pode exercer direitos. Logo, o direito à vida é um pressuposto para o exercício dos direitos fundamentais protegidos pelo ordenamento jurídico de um País<sup>7</sup>.

Num segundo vislumbre há o direito à integridade física, conforme sintetiza Ana Cláudia Pirajá Bandeira:

O direito à integridade física decorre do reconhecimento jurídico do interesse que cada indivíduo e a sociedade têm, em princípio, de manter, sem diminuições e alterações, as qualidades inerentes à pessoa. Trata-se de um direito essencial da pessoa, por ser um direito de personalidade. Busca-se a proteção à intangibilidade do sujeito, desde o começo até o término da vida, advindo daí ser o direito à integridade corporal um bem em si, protegido pelo Direito<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*. vol. 1: teoria geral do direito civil. 24 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 118.

<sup>6</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 62.

<sup>7</sup> FACHIN, Zulmar. *Curso de direito constitucional*. 3ª ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2008, p. 227.

<sup>8</sup> BANDEIRA, Ana Cláudia Pirajá. *A questão jurídica do consentimento no transplante de órgãos*. Curitiba: Juruá. 2001. p. 77.

Não se pode perder de vista outros direitos personalíssimos constitucionalmente protegidos, a proteção à integridade intelectual que corresponde ao direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica, e ainda a integridade moral, que abrange os direitos à honra, à imagem, à privacidade e intimidade, ao segredo pessoal, profissional e doméstico, identidade pessoal, familiar e social.

Nessa esteira, observa-se que os direitos personalíssimos estão intimamente interligados à pessoa humana, havendo um rol ilimitado de direitos que devem ser protegidos e que estão presentes em todas as relações, inclusive na relação de emprego, a qual passar-se-á a analisar.

## **2.2 Meio Ambiente do Trabalho Digno**

O direito ao trabalho também é reconhecido no plano internacional como direito fundamental, desde 1948 na Declaração Universal, em seu artigo XXIII, já se preceituava que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, à condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

De igual forma, nossa Carta Magna consagra como princípio basilar do Estado a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, preceituando o trabalho como direito e garantia fundamental do homem, protegendo, portanto, constitucionalmente a relação de emprego.

Convém ressaltar a conceituação e a finalidade dos direitos sociais dispostas por Alexandre de Moraes:

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras *liberdades positivadas*, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal<sup>9</sup>.

Diante da sua elevação de direitos e garantias fundamentais, deve-se ressaltar que são direitos essenciais à pessoa humana e devem ser resguardados como cláusulas pétreas em nosso ordenamento jurídico, sendo a sua oponibilidade *erga omnes*, inclusive contra o Estado.

---

<sup>9</sup> MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 177.

Em uma sociedade globalizada, que sofre constantemente modificações no mercado de trabalho, não se deve perder de vista a proteção do trabalhador, conforme ressalta Marcos César Amador Alves:

As mudanças no campo do trabalho, de ordem regional, global ou internacional, fazem parte de um quadro evolutivo. No entanto, a doutrina dos direitos humanos, indeclinável e essencial na concretização dos ditames da justiça social, preconiza a vedação ao retrocesso social. A afirmação da dignidade da pessoa humana exige, fora de dúvida, a proteção do trabalho decente<sup>10</sup>.

Para a eficácia da proteção constitucional às relações de trabalho, é imprescindível a garantia de um meio ambiente equilibrado, conforme previsto no artigo 225 da Carta Política, dispondo que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo”, garantia fundamental estendida claramente ao meio ambiente de trabalho pelo artigo 200, inciso VIII, do texto constitucional.

Portanto é um direito fundamental ao empregado ter um ambiente de trabalho equilibrado, saudável, decente, que contribua para o seu desempenho sem malefícios ao exercício de sua função, que lhe proporcione satisfação pessoal e profissional.

A justificativa para a proteção ao meio ambiente de trabalho é sabiamente ilustrada por Leda Maria Messias da Silva:

A proteção ao meio ambiente de trabalho é perfeitamente justificável para evitar este desequilíbrio, pois é aí que o trabalhador emprega a maior parte de sua vida, abrindo mão do convívio com a família, e, o que nunca é demais repetir, o homem não é mera peça de um processo de produção, mas é um ser que tem sentimentos, tem sua história de vida e deve ter protegida a sua integridade física e psíquica neste ambiente de trabalho<sup>11</sup>.

O meio ambiente equilibrado resguarda a proteção aos direitos personalíssimos que englobam a relação de emprego, devendo ser saudável, seguro e com qualidade. Nesse sentido são as palavras de Fábio de Assis F. Fernandes:

Dentre esses direitos, considerada uma das obrigações principais do empregador, está a do trabalhador exercer sua atividade em local de trabalho

---

<sup>10</sup> ALVES, Marcos César Amador; PIOVESAN, Flávia (coord). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 345.

<sup>11</sup> SILVA, Leda Maria Messias da. *O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho*. Revista Jurídica Cesumar, v. 8, n. 1, jan./jun. 2008. São Paulo: LTr. p. 107.

que não lhe retire a saúde e a vida, porquanto, como diz o adágio popular, o local de trabalho existe para se ganhar a vida e não para adoecer ou morrer<sup>12</sup>.

No meio ambiente de trabalho, local onde o trabalhador cotidianamente convive com outros trabalhadores e onde há uma relação contratual entre empregador e empregado, que possuem respectivamente poder diretivo e de subordinação, inúmeras são as possibilidades de agressões aos direitos da personalidade.

O empregado como parte hipossuficiente na relação de emprego necessita de medidas protecionistas efetivas, para que não haja a violação de seus direitos personalíssimos e para não ser tratado como objeto, e sim como um homem digno, detentor de direitos.

Nesse prisma é que o rompimento unilateral da relação de emprego pelo empregador pode gerar diversos danos a direitos de personalidade do empregado, em que de forma injustificada é retirado de seu meio ambiente de trabalho e desamparado emocionalmente e economicamente, como será analisado.

### **3 DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR**

Nosso ordenamento jurídico preza na relação de emprego pelo princípio da continuidade, por isso em regra os contratos são por prazo indeterminado, permitindo-se o prazo determinado somente em hipóteses excepcionais, elencadas no artigo 443, da CLT.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva faz observações sobre o princípio da continuidade, explanando sobre a sua importância tanto para o empregado, como para o empregador:

Toda a doutrina está de acordo quanto à grande importância da continuidade, seja do ponto de vista jurídico ou econômico-social. Ela é benéfica para ambos os sujeitos da relação empregatícia: para o trabalhador porque lhe proporciona segurança econômica, pois, como sabe que o contrato, e, com ele, a conseqüente percepção de salário, durará, pode gozar de alguma tranqüilidade quanto ao sustento seu e da família, assim como a permanência no ambiente de trabalho e no convívio com os seus colegas; ao empregador porque lhe possibilita dispor de mão-de-obra experimentada, evitando-lhe trabalho e despesas com recrutamento de novos empregados, o ensino dos ofícios a estes, formação profissional, treinamento<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> FERNANDES, Fábio de Assis F.; PIOVESAN, Flávia (coord.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 304.

<sup>13</sup> SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p.146.

A relação de emprego, como ensina Amauri Mascaro Nascimento, “nasce, vive, altera-se e morre”<sup>14</sup>, podendo findar-se de diversas formas, destacando-se a dispensa por decisão do empregador com justa causa, sem justa causa e a dispensa arbitrária, que serão agora analisadas, em consonância com a proteção aos direitos personalíssimos do trabalhador.

### 3.1 DISPENSA COM JUSTA CAUSA

A dispensa com justa causa permite ao empregador rescindir o contrato de trabalho sem o pagamento de ônus, quando o empregado comete falta grave, um comportamento irregular, que se enquadra nas hipóteses previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas,

É garantido ao empregador o seu poder diretivo, para administrar sua empresa da maneira mais produtiva e conveniente, adequando e organizando seus empregados conforme sua linha de produção, no entanto, há limites a esses poderes, frente aos direitos fundamentais do empregado, é nesse sentido as considerações de Napoleão Lyrio Teixeira Neto:

Todavia, atente-se que os poderes do empregador sofrem limitações pelas imposições do ordenamento jurídico (aqui também incluídas as sentenças normativas, as convenções e os acordos coletivos), em especial as atinentes aos direitos fundamentais, à dignidade da pessoa humana e à noção de exercício regular de direitos, bem como pelos deveres anexos de condutas inerentes às partes na relação contratual, em síntese: “sofre limitações ditadas pela conveniência de ordem pública de proteger-se o empregado contra eventuais abusos de maior força econômica do empregador”<sup>15</sup>.

É fundamental a ponderação da gravidade do fato e do dano causado, pois a dispensa deve ser uma medida excepcional, utilizada quando sanções disciplinares alternativas forem insuficientes para a adequação do empregado às normas do ambiente de trabalho, conforme justifica Eduardo Gabriel Saad “a despedida por justa causa, constituindo penalidade máxima e de dramática repercussão pessoal e social, há de ser reservada a situações extremas, quando o ato faltoso do empregado revestir-se de suficiente gravidade”<sup>16</sup>.

É indispensável para a aplicação da dispensa com justa causa, a tipicidade da conduta no artigo 482 e alíneas, da CLT, baseado no princípio penal *nullum crimen sine legem* (não há delito sem lei que o defina), e a presença dos requisitos essenciais, que são: o nexo de

---

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 383.

<sup>15</sup> TEIXEIRA NETO, Napoleão Lyrio. *Concurso de monografias Prêmio João Régis Fassbender Teixeira*, tema: A justa causa na atualidade. Curitiba: Ordem dos Advogados do Brasil, Seção do Paraná, 2006. p. 34.

<sup>16</sup> SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 40. ed. São Paulo: LTr, 2007. p.551.

causalidade entre a falta grave e a dispensa, a imediata aplicação da punição, a unicidade da penalidade e a igualdade de tratamento entre os empregados.

Convém ressaltar que é necessário que o empregador seja justo e prudente na decisão e na forma que procederá a dispensa com justa causa, posto que, uma aplicação tortuosa e exagerada dessa penalidade, pode ser revertida em via judicial e caracterizar indenização por danos morais, em virtude da lesão aos direitos da personalidade do empregado.

Principalmente na justa causa por ato de improbidade, que está intimamente ligada a honra do empregado, sua integridade psíquica e moral, pois está relacionado à alegação de condutas dolosamente desonestas contra bens materiais do empregador ou de terceiros, como o furto, alteração de nota fiscal, atestado, portanto, exige uma prova robusta da falta grave.

Há faltas graves como a violação de segredo da empresa, negociação habitual, desídia, indisciplina, insubordinação, mau procedimento e a incontinência de conduta, que perturbam o ambiente de trabalho, e prejudicam o meio saudável e equilibrado, atos contrários a deveres básicos de convivência, respeito ao meio social e da própria relação de emprego, e afetam a todos que estão inclusos nesse meio ambiente de trabalho.

Essas condutas devem ser reprimidas, mas o empregador deve considerar, pelo princípio constitucional da proporcionalidade, se a gravidade do caso em concreto justifica tal medida e, diante da sua excepcionalidade, e se não há possibilidade de resolver por outras medidas, que não seja a dispensa.

Não se pode falar em falta grave quando a recusa de subordinação fere direitos da personalidade, assim ensina Wagner D Giglio, que “não há indisciplina ou insubordinação no ato do empregado que se recusa a cumprir ordem cuja execução coloque em risco sua vida, sua integridade física ou sua saúde <sup>17</sup>”.

Vale ressaltar que para a configuração da falta grave por condenação criminal, não se deve olvidar do princípio constitucional da presunção da inocência, previsto no artigo 5º, inciso LVII, em que “ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado em sentença penal condenatória”. Assim como na prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, ou seja, apurada com contraditório e ampla defesa perante a Justiça do Trabalho, de atos atentatórios contra a segurança nacional, como o terrorismo.

Há também falta grave que tem por fim proteger e prevenir lesões à direitos da personalidade em uma relação de trabalho, como o ato lesivo à honra, boa fama ou ofensa

---

<sup>17</sup> GIGLIO, *op. cit.*, p. 211.

física contra qualquer pessoa no serviço, ou contra o empregador ou superiores hierárquicos, independente de local, exceto se o empregado agiu em caso de legítima defesa.

A falta grave por embriaguez, tanto alcoólica como tóxica, é caracterizada quando ocorrida em uma única ocorrência, em serviço, durante o horário de expediente, ou de forma habitual, se o empregado está embriagado, mesmo fora do ambiente de trabalho.

Ressalta-se a necessidade de regulamentação dessa falta grave por embriaguez habitual, por afrontar direitos personalíssimos do trabalhador, primeiramente porque é considerada uma doença, pela Organização Mundial da Saúde, devendo o empregado ser encaminhado para tratamento e reabilitação, e não ser demitido, o que agride sua vida, saúde, intimidade, a integridade física e moral, afrontando sua dignidade como pessoa humana.

Nesse sentido, a jurisprudência vem se consolidando, como é possível observar no acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho:

JUSTA CAUSA. ALCOOLISMO CRÔNICO. REINTEGRAÇÃO. A OMS formalmente reconhece o alcoolismo crônico como doença no Código Internacional de Doenças (CID). Diante de tal premissa, a jurisprudência desta C. Corte firmou-se no sentido de admitir o alcoolismo como patologia, fazendo-se necessário, antes de qualquer ato de punição por parte do empregador, que o empregado seja encaminhado para tratamento médico, de modo a reabilitá-lo. **A própria Constituição da República prima pela proteção à saúde, além de adotar, como fundamentos, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (arts. 6º e 1º, incisos III e IV).** Repudia-se ato do empregador que adota a dispensa por justa causa como punição sumária ao trabalhador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST, RR - 130400-51.2007.5.09.0012, 6ª Turma, Data de Julgamento: 16/02/2011, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Publicação: DEJT 25/02/2011.)<sup>18</sup> **(grifo nosso).**

Relevante mencionar o Projeto de Lei 7805/10 proposto pelo Senado, que possui diretrizes coerentes para disciplinar a dispensa, tipificando apenas como justa causa a embriaguez em serviço, e se for constatado a embriaguez crônica, há uma garantia provisória de emprego somente, e deverá ser encaminhado para tratamento, podendo ser demitido apenas se houver a recusa de tratamento pelo empregado.

Nesse mesmo prisma é que deve ser analisada a justa causa pela prática de jogos de azar, pois assim como na embriaguez, o empregado pode ter a jogatina como um vício, devendo ser encaminhado para tratamento, por ser um dependente.

---

<sup>18</sup>Migalhas. Disponível em: [www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI127689,21048-TST+Demitido+por+alcoolismo+cronico+e+reintegrado+no+emprego](http://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI127689,21048-TST+Demitido+por+alcoolismo+cronico+e+reintegrado+no+emprego). Acesso em: 20 out. 11.

Não se pode perder de vista, o respeito à intimidade e vida privada do empregado no seu âmbito social, familiar, no seu cotidiano fora do meio ambiente de trabalho, devem ser invioláveis pelo empregador, nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado, ressalta que “a conduta do trabalhador, distante do âmbito laborativo, que não atinja, efetivamente, o contrato ou o ambiente do labor, não pode ser interpretada como infração trabalhista<sup>19</sup>”.

Aponta Alice Monteiro de Barros a proteção à esses direitos no ambiente de trabalho:

Embora o Direito do Trabalho não faça menção aos direitos à intimidade e à privacidade, por constituírem espécies dos “direitos da personalidade” consagrados na Constituição, são oponíveis contra o empregador, devendo ser respeitados, independentemente de encontrar-se o titular desses direitos dentro do estabelecimento empresarial. É que a inserção do obreiro no processo produtivo não lhe retira os direitos da personalidade, cujo exercício pressupõe liberdades civis<sup>20</sup>.

Quando deparamos com uma norma que fere esse direito à intimidade e vida privada, e que não traz prejuízos à relação de emprego, deve ser revogada, como no caso do artigo 508, da CLT, revogado pela Lei n. 12.347/2010, que tipificava como justa causa para o empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis.

Há outras faltas graves previstas no ordenamento, como o abandono de emprego, a recusa injustificada no uso de equipamento de proteção, a recusa do empregado ferroviário em prorrogar seu horário, em casos de acidente ou urgência na linha do trem, capaz de afetar a segurança ou regularidade dos serviços; o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz ou a ausência no curso de aprendizagem que pode gerar a perda do ano letivo.

A dispensa com justa causa é uma garantia fundamental ao empregador para exercer seu poder diretivo, mas não pode ser exercida de forma arbitrária, deve haver um equilíbrio entre os direitos, e para tanto é preciso que a dispensa tenha um caráter de exceção, e que, haja regulamentação ou até mesmo revogação, daquelas medidas que ferem os direitos personalíssimos do empregado.

### **3.2 DISPENSA SEM JUSTA CAUSA ARBITRÁRIA**

No Estado democrático não se deve permitir em uma relação contratual, em que o empregado é parte hipossuficiente, que fique desamparado e a mercê das vontades do

---

<sup>19</sup> DELGADO, *op. cit.*, p.1106.

<sup>20</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: LTr, 1997, p. 56.

empregador, exercendo o direito à dispensa de forma arbitrária, sem resguardo dos direitos fundamentais do trabalhador.

Relevantes as considerações de Pedro Paulo Teixeira Manus sobre a dispensa como direito potestativo do empregador, e a reação social dessa visão ultrapassada:

A posição extremada do individualismo levou-nos a situações muito injustas, chegando até a crueldade. Em nome da liberdade e da autonomia da vontade estimulamos o desemprego, a miséria e a fome. Como reação a esta noção de direito potestativo do empregador de dispensar empregados, surge a idéia de que o empregado deve ter reconhecido seu direito ao trabalho<sup>21</sup>.

Em proteção ao direito à segurança no emprego, a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso I, preceitua que são direitos dos trabalhadores a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de Lei Complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

A ausência dessa norma regulamentar tem como consequência no ordenamento jurídico, o tratamento irregular das demissões sem justa causa e arbitrária, tendo muitos doutrinadores às tratado como sinônimas, ou ainda, considerando inexistente a dispensa arbitrária diante da falta da Lei complementar.

Portanto, a interpretação tem sido no sentido de que há dispensas provenientes do empregador, motivadas por faltas graves cometidas pelo empregado, sendo estas as **dispensas por justa causa**, e as dispensas **sem justa causa**, onde o empregador exerce seu poder potestativo de demitir, sem o empregado dar causa, é imotivada de forma geral.

Na jurisprudência é possível observar o tratamento errôneo da dispensa sem justa causa, como contrária à justa causa e sem distinção à arbitrária, vejamos:

DANOS MORAIS – **JUSTA CAUSA** – **REVERSÃO** – POSSIBILIDADE - A justa causa é a *pena capital* do direito do trabalho, onde o trabalhador terá o seu currículo profissional marcado para o resto da vida, sem falar na repercussão que isso ocasiona entre os seus colegas de trabalho e mesmo no núcleo familiar. [...] **Destarte, entendo que qualquer reversão da dispensa por justa causa para a modalidade sem justa causa**, por si só, dá direito ao trabalhador de reparar a sua imagem, através da indenização por danos morais [...] (TRT 15, nº 00023-2006-083-15-00-3 RO, Rel. Flávio Nunes Campos)<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Despedida arbitrária ou sem justa causa: aspectos do direito material e processual do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1996. p.42.

<sup>22</sup> Disponível em [www.forumtrabalhista.adv.br/topic/299-reversao-de-justa-causa-pode-ensejar-danos-morais/](http://www.forumtrabalhista.adv.br/topic/299-reversao-de-justa-causa-pode-ensejar-danos-morais/) Acesso em: 7 dez. 2011.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 165, conceitua de forma indireta e superficial a dispensa arbitrária, como a demissão pelo empregador de forma absolutamente imotivada, que não tem fundamento em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Assim a dispensa arbitrária, não é pautada por motivo disciplinar, sendo esta a dispensa com justa causa, e nem por motivo técnico, econômico, ou financeiro, nessas hipóteses se trata de dispensa sem justa causa, exemplificadas por Alexandre de Moraes:

Dessa forma, por motivo disciplinar deve ser entendida a relação do empregado, no cumprimento de suas obrigações, com o empregador, estando compreendidas as figuras da justa causa previstas na legislação ordinária e não apenas no descumprimento de ordens gerais de serviço. Por sua vez, *motivo técnico* é aquele que se relaciona com a organização e a atividade empresarial, como a supressão necessária de seção ou estabelecimento, e *motivo econômico ou financeiro* coincide com a ocorrência de força maior que atinge a empresa, tornando-a insolvente em suas obrigações negociais<sup>23</sup>.

É imprescindível entender a diferenciação da dispensa sem justa causa e da dispensa arbitrária, pois se um trabalhador é demitido pelo empregador com a alegação de cometimento de falta grave, e for comprovada na tutela jurisdicional que não ocorreu a justa causa, a reversão, se não houver nenhum motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, deverá ser em dispensa arbitrária, e não sem justa causa.

Embora a Constituição Federal utilize o termo “despedida arbitrária”, o termo “dispensa sem justa causa arbitrária” é mais adequado e coerente com a sua conceituação, pois toda dispensa nessa modalidade é imotivada, sem uma justa causa e exercida de forma arbitrária, potestativa e sem limites pelo empregador.

Sérgio Pinto Martins explana sobre a definição da dispensa sem justa causa arbitrária:

imotivada ou arbitrária, em que não há um motivo específico para a dispensa do trabalhador; motivada ou sem justa causa, em que o trabalhador é dispensado por motivos de capacidade, tecnológicos, econômicos, financeiros; [...] Toda dispensa arbitrária é, porém, sem justa causa. Do contrário, não seria arbitrária<sup>24</sup>.

É oportuno lembrar que a Constituição também se atentou à proteção do empregado contra as dispensas sem justa causa, que não devem ser cometidas de forma abusiva e com o intento de lesar os direitos trabalhistas.

---

<sup>23</sup> MORAES, *op. cit.*, p. 178.

<sup>24</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2011 p. 348.

Como se observa nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, sobre a dispensa sem justa causa de empregados provisoriamente estáveis, que poderia se aplicar à problemática em estudo:

É claro que tais motivos resilitórios têm de ser efetivos, relevantes e atuais, a ponto de tornar imprescindível ao empregador a ruptura do respectivo contrato; não se pode tratar, pois, de simples conveniência de extirpar empregados provisoriamente estáveis, mas de motivos técnicos, econômicos ou financeiros efetivamente importantes<sup>25</sup>.

A dispensa sem justa causa será configurada por motivos empresariais, que impedem a empresa de manter o seu quadro de funcionário, como por exemplo, problemas financeiros na empresa que ocasionam a dispensa pela diminuição da produção e excesso de funcionários.

Para a demissão por justa causa ou sem justa causa, o empregador deve observar o princípio da razoabilidade, podendo exercer seu poder de direção de forma relativa, e não absoluta, prevenindo-se para não cometer dispensas injustificadas, que devem ser consideradas arbitrárias, haja vista que agride direitos personalíssimos do empregado.

Importante o posicionamento de Renato Rua de Almeida sobre o poder potestativo:

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<sup>26</sup>.

Embora haja relevante e gritante diferença entre a dispensa sem justa causa arbitrária e a sem justa causa, contraditório e injusto o tratamento idêntico na aplicação de indenização. Não deve a penalidade do empregador que dispensa seu empregado por situação alheia à sua vontade, arcar com o mesmo ônus daquele que não tem motivação alguma.

Em ambas as dispensas, a indenização é regida pelo artigo 18, parágrafo 1º, da Lei 8.036 de 1990, com alterações dadas pela Lei n. 9.491/97, em que o empregador pagará uma multa de 40%, sobre o valor de todos os depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço realizados durante o período contratual, com juros e correção monetária, que devem ser depositados na conta do empregado, vinculada ao FGTS.

Essa anomalia e desproporcionalidade jurídica deve ser sanada com urgência, por meio da elaboração da Lei Complementar prevista pela Carta Magna, no entanto, enquanto

---

<sup>25</sup> DELGADO, *op. cit.* p. 1167.

<sup>26</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. Proteção contra a despedida arbitrária. Disponível em [www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/renato\\_ua\\_almeida/renato\\_ua\\_protacao\\_contra\\_despedida.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/renato_ua_almeida/renato_ua_protacao_contra_despedida.pdf). Acesso em 7 dez. 2011.

isso não ocorre, mister a aplicação do Princípio da Dignidade Humana que rege o meio ambiente de trabalho, para suprir essa lacuna, impedindo dispensas notoriamente arbitrárias.

A proteção constitucional contra a dispensa sem justa causa arbitrária e a sem justa causa, tem por finalidade a garantia de segurança ao trabalhador na relação de emprego, para que não seja rescindido o contrato sem uma motivação.

Claramente que em situações em que o cotidiano no ambiente de trabalho se torne mais ofensivo do que o próprio rompimento, não se justificaria a manutenção do emprego, sendo então mais benéfica a indenização pela dispensa, para evitar maiores lesões aos direitos personalíssimos do empregado, e ressalvadas outras indenizações, como por dano moral, ocasionada por assédio moral, injúria, difamação, calúnia, por exemplo.

Em consonância com os direitos personalíssimos é fundamental o respeito ao princípio de continuidade da relação contratual, devendo o empregado ter uma estabilidade relativa, não devendo ser rompida, enquanto houver possibilidade de ininterrupção.

A respeito, Américo Plá Rodriguez:

Tudo o que vise a conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade, mas também redundando em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes<sup>27</sup>.

Importante esclarecer que não se almeja uma relação contratual vitalícia, pois fere o direito à liberdade tanto do empregado, quanto do empregador, mas sim uma perspectiva social e de democratização do trabalho, prezando pela proteção do emprego contra o exercício tirânico do poder pelo empregador em suas demissões.

A Constituição Federal em seu artigo 170 consagra que a ordem econômica, deve ser fundada na valorização do trabalho, assegurando a todos existência digna, conforme os ditames sociais, observando a proteção ao meio ambiente, a redução das desigualdades sociais e o pleno emprego.

Dalmo de Abreu Dallari preceitua que “o trabalho permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa. Por isso o trabalho deve ser visto como um direito de todo ser humano”<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997 p. 139.

<sup>28</sup> DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos Humanos e Cidadania*. São Paulo: Moderna, 1998. p. 40.

É direito fundamental a proteção da relação de emprego, haja vista que o rompimento do contrato de trabalho de forma injustificável agride a dignidade da pessoa humana, ferindo direitos personalíssimos como a honra, a moral, a saúde, atingindo, portanto, a integridade física, psíquica e moral do trabalhador, como será analisado adiante.

### **3.2.1 Garantia de Emprego**

Há em nosso ordenamento jurídico algumas vedações às dispensas em casos específicos, as chamadas garantias de emprego ou estabilidades provisórias, que asseguram o emprego do trabalhador por um tempo determinado na norma jurídica.

Nesse sentido explica Sérgio Pinto Martins:

A garantia de emprego restringe o direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sem que haja motivo relevante ou causa justificada durante certo período. A estabilidade envolve o direito que tem o empregado de não ser despedido unilateralmente, salvo as exceções legais (justa causa, encerramento da atividade). A estabilidade proíbe o direito potestativo de dispensa por parte do empregador, ainda que queira pagar indenizações<sup>29</sup>.

As garantias de emprego previstas em nosso sistema jurídico, mesmo por um curto período, são uma pequena evolução no Direito do Trabalho, no entanto, o que se deve buscar não é a estabilidade provisória como exceção e com tempo determinado, e sim como regra aos trabalhadores de terem garantido a relação contratual contra dispensas arbitrárias, imotivadas.

Não há violação ao poder diretivo do empregador, posto que deve ser garantido o direito de demissão, quando houver fundamentação disciplinar ou nos casos de dispensa sem justa causa, por motivo empresarial, quando é impossível manter todo o quadro de empregados.

A estabilidade garante ao empregado não ser dispensado, salvo por justa causa, e caso seja reconhecido pelo Poder Judiciário a inexistência desta, o empregador deverá readmitir o empregado, se não exaurido o período da garantia, e pagar os salários do período de afastamento, mas se não for possível a reintegração pela incompatibilidade entre as partes, deverá converter-se em indenização (artigos 495 e 496, da CLT, e Súmula 396, I, do TST).

Dentre as garantias, explanar-se-á sobre as principais, como a estabilidade à gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (artigo 10, II, b, ADCT), tendo

---

<sup>29</sup> MARTINS, *op. cit.* p. 397.

por finalidade a proteção de direitos personalíssimos de forma imediata nesse momento tão delicado de adaptação da trabalhadora na maternidade.

O rompimento contratual inesperado ou sem justificativa, por si só geram danos à pessoa humana, quanto mais em um momento de transição, eis que ocasiona lesão à sua integridade física e psíquica, pois além do abalo moral em conjunto com o desamparo econômico, também pode lesar a sua saúde, ou até mesmo a vida do nascituro.

O reconhecimento da lesão aos direitos personalíssimos e a dignidade da pessoa humana está estampada em nossa jurisprudência:

Gestante. Falta de registro. Demissão imotivada. Danos morais. A rescisão contratual imotivada da trabalhadora gestante, que sequer encontrava-se com seu contrato individual de trabalho registrado, impinge notória situação de constrangimento e sofrimento íntimo, além de inevitavelmente repercutir no seio das emoções familiares. O sentimento de desproteção jurídica, pela sonegação de direitos consolidados, sem poder sequer usufruir da segurança de sua licença gestante e remuneração pelo período de estabilidade provisória, em momento da vida tão delicado e emotivo, naturalmente angustia e deprime a trabalhadora grávida, em **atingimento à própria dignidade da pessoa humana, com manifesto malferimento a direitos da personalidade, sob proteção do manto constitucional do artigo 5º, V e X da Constituição Federal e legislação ordinária.** (TRT, SP 01994-2007-241-02-00-7, 6ª Turma, Data de Julgamento: 13/04/201, Relator: Ivete Ribeiro, Data de Publicação: 28/05/2010)<sup>30</sup>.

A estabilidade do empregado que for eleito para cargos de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, estendido aos suplentes do Cargo de Direção da CIPA, desde a candidatura até um ano após o final de seu mandato, podendo requerer a reintegração (artigos 10, II, a, do ADCT, 165 da CLT e Súmula nº 676, do STF).

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes é um órgão independente e tem por finalidade a comunicação entre a empresa e os empregados, na busca de minimizar ou extinguir riscos no ambiente de trabalho, tendo como função principal a proteção à vida, à saúde, à integridade física e psíquica, à dignidade dos trabalhadores.

Para que o empregado exerça esses cargos, é necessário que tenha segurança na relação de emprego, para que tenha liberdade de atuação, e possa efetivamente buscar a melhoria no meio ambiente de trabalho e o resguardo a esses direitos fundamentais, sem o temor da dispensa, após o período de estabilidade determinado.

---

<sup>30</sup> Disponível em: [www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15318985/recurso-ordinario-record-1994200724102007-sp-01994-2007-241-02-00-7-trt-2](http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15318985/recurso-ordinario-record-1994200724102007-sp-01994-2007-241-02-00-7-trt-2). Acesso em 9 nov. 2011.

Assim como os membros do Conselho Nacional da Previdência Social - CNPS, (artigo 2º, parágrafo 7º, da Lei 8.213/1991), os representantes dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia (artigo 625-B, parágrafo 1º, da CLT).

A Constituição, em seu artigo 8º, inciso VIII, estabelece, para a proteção dos direitos trabalhistas, a liberdade de associação profissional e sindical, e garante estabilidade aos dirigentes e representantes sindicais, exceto por justa causa, a partir do registro da candidatura a cargo sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato.

A finalidade da estabilidade dos dirigentes e representantes sindicais é claramente justificada por Arnaldo Süssekind:

A estabilidade sindical tem por finalidade proteger o trabalhador, como empregado, contra possíveis atos de seu empregador, que possam impedir ou dificultar o exercício de seus direitos sindicais e, bem assim, dos praticados como represália pelas atitudes por ele adotadas na defesa dos seus representados<sup>31</sup>.

Ressalta-se que em virtude da estabilidade provisória ter tempo determinado na norma jurídica, principalmente nos casos de proteção a cargos especiais que entram em conflito direto com o empregador, exaurido o tempo, o trabalhador ficará desamparado de dispensas notoriamente sem justa causa arbitrária, podendo no dia seguinte ser demitido.

A proteção legal por tempo determinado não garante ao empregado segurança para desempenhar eficazmente o seu papel de representante, pois ao final do prazo, ele sabe que se contrariar as vontades do empregador em prol dos trabalhadores, o seu contrato de trabalho estará fadado ao rompimento, sendo, portanto ineficaz a finalidade da norma.

A estabilidade por acidente de trabalho, contida no artigo 118, da Lei n. 8.213/91, garante ao acidentado a estabilidade pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente.

É insuficiente a estabilidade concedida por acidente de trabalho, pois causam danos diretos a personalidade do empregado, tanto à sua integridade física e psíquica, muitas vezes com sequelas irreparáveis que perduram e refletem por toda a vida.

Deve-se prezar pelo restabelecimento da saúde desse empregado e após buscar a reintegração e readaptação a uma função condizente com as suas novas necessidades, para assim garantir o seu direito ao trabalho e a proteção a sua dignidade.

---

<sup>31</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 487.

A proteção às dispensas sem justa causa arbitrárias, que atingem um direito social como trabalho e que envolve direitos ínsitos à pessoa e à sua dignidade, não deve ser puramente patrimonial, ou delimitada no tempo, como se o valor econômico restaurasse danos causados à personalidade daquele trabalhador, deve-se buscar a garantia de que o empregado tenha a tranquilidade no emprego, sem medo de que todo o tempo dedicado àquele serviço poderá cessar repentinamente, pela simples vontade do empregador, sem qualquer motivação.

Essa garantia fundamental é um clamor dos trabalhadores, em prol da segurança na relação de emprego, como observa Pedro Paulo Teixeira Manus:

Assim, o que se verifica é que a idéia de estabilidade, de garantia do posto de trabalho surge como reivindicação dos trabalhadores, que buscam tratamento mais condizente com sua necessidade de realização pessoal, familiar e social, mas também como reação à postura do empregador no sentido de que deveria ser absoluta sua liberdade de contratar, assim como de contratar empregados<sup>32</sup>.

Posto isso, deve-se considerar os fundamentos para a regulamentação da dispensa em nosso país, visando a proteção dos direitos da personalidade do empregado e a efetivação ao valor social do trabalho.

### **3.2.3 Convenção 158 da OIT**

No plano internacional, a Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho, normatiza o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, visando proteger os direitos dos trabalhadores contra dispensa sem justa causa arbitrária e sem justa causa.

A Convenção foi ratificada pelo Congresso Nacional Brasileiro, e aprovada por meio do Decreto Legislativo n. 68/1992 e a promulgação pelo Decreto n. 1855/1996, passando a vigorar em nosso ordenamento jurídico. No entanto o Presidente Fernando Henrique Cardoso, sem a apreciação do Congresso Nacional, denunciou o tratado através do Decreto n. 2100, deixando de vigorar a Convenção a partir de 20 de novembro de 1996, o que desencadeou a Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1625, para a nulidade do ato presidencial, no entanto, ainda está pendente o julgamento no Supremo Tribunal Federal.

A Convenção tem importância fundamental para a proteção do empregado e a normatização da dispensa, devendo nosso legislador pautar-se no direito comparado e em

---

<sup>32</sup> MANUS, *op. cit.*, p.43.

nosso próprio ordenamento jurídico, como o princípio da dignidade da pessoa humana, para a elaboração da Lei Complementar que irá regulamentar as demissões em nosso país.

A Convenção normatiza em seu artigo 4º, a dispensa pelo empregador como medida de exceção, em respeito ao princípio da continuidade da relação de emprego, devendo haver justificação do término do contrato de trabalho, não permitindo o rompimento, exceto que exista uma causa justificada relacionada com sua capacidade, comportamento ou nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Deverá ser oportunizado ao empregado a defesa das acusações contra ele, nos casos de dispensa por motivos relacionados ao comportamento ou desempenho do empregado, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade (artigo 7º).

Há necessidade de análise da justificativa da dispensa, sendo o ônus da prova do empregador, em comprovar a existência de motivação para a dispensa (artigo 9º), e aviso prévio razoável ou uma indenização, a não ser que o empregado tenha cometido falta grave, sem condições de continuar na relação de emprego (artigo 11).

Há também a previsão de motivos impeditivos de dispensa, como nos casos de filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho; ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade; apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes; a demissão por motivos discriminatórios: a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social; ausência do trabalho durante a licença-maternidade (artigo 5º) ou por motivo de doença ou lesão (Artigo 6).

Para os trabalhadores dispensados injustificadamente, é garantido o direito de recorrer perante um organismo neutro, e se este, concluir que a dispensa foi injustificada, há possibilidade de readmissão ou a faculdade de pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada (Artigos 8º e 10).

Os embasamentos da Convenção 158 da OIT não são inconstitucionais, fundando-se no princípio da dignidade da pessoa humana, da continuidade de relação de emprego e na vedação constitucional às dispensas arbitrárias, sem ferir o direito do empregador em demitir o empregado, quando justificado, utilizando-se da razoabilidade para dirimir os direitos fundamentais das partes.

Como se depreende, a Convenção refere-se a direitos humanos e são compatíveis com nosso ordenamento jurídico, o que não obsta a sua ratificação, podendo ser incorporada como emenda constitucional de aplicabilidade imediata, obedecendo ao procedimento de aprovação, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, conforme artigo 5º, parágrafo 3º, da Carta Magna.

A omissão na regulamentação do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, tanto pela ratificação da convenção, ou por Lei Complementar, não pode ser um óbice a garantia desse direito fundamental, pois viola o direito da dignidade do trabalhador e o valor social do trabalho, princípio fundamental em nosso Estado democrático.

#### **4 DIREITOS DA PERSONALIDADE LESADOS E A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA ARBITRÁRIA**

O rompimento da relação de emprego em qualquer das formas apresentadas, alteram de forma significativa a vida do empregado, portanto um rompimento contratual arbitrário e sem justo motivo, causa lesão à direitos da personalidade e à dignidade do empregado, assim ocorre na dispensa sem justa causa arbitrária.

O trabalho é inseparável do ser humano, por fazer parte de sua essência, além de um direito social, deve ser considerado um direito da personalidade, pois o trabalho relaciona-se diretamente com os direitos físicos, psíquicos e morais, é o reflexo da dignidade, da honra, da satisfação pessoal, além de ser essencial para a existência, provendo o sustento do trabalhador e de sua família.

Na classificação de Carlos Alberto Bittar, o autor explana sobre os aspectos físicos, psíquicos e morais:

“No primeiro plano, considera-se a pessoa em si, identificando-se, em verdade, os respectivos modos de ser, que formam a sua integridade corporal ou física e a sua integridade psíquica. Em um segundo plano, torna-se a pessoa integrada na coletividade a que pertence, em função do respectivo patrimônio moral, atributos valorativos ou virtudes da pessoa na sociedade<sup>33</sup>.”

O direito ao trabalho está diretamente relacionado à esses aspectos, tendo em vista que é por meio do trabalho que a pessoa humana pode prover seu sustento para prover suas

---

<sup>33</sup> BITTAR, Carlos Alberto. *Os direitos da personalidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989. p. 64.

necessidades básicas, ter uma vida saudável, tanto física, como psíquica, além do reconhecimento perante a sociedade como homem trabalhador e digno.

Wagner D. Giglio ressalta que “o trabalhador não é coisa, mas pessoa, sujeito de direitos, entre os quais o de ter respeitados sua personalidade e seu amor próprio, sua dignidade, enfim”<sup>34</sup>.

O meio ambiente do trabalho está diretamente relacionado com direitos da personalidade do trabalhador, como a vida, a saúde, a integridade física e moral, primordiais e correlatos à dignidade da pessoa humana, como por exemplo, na exposição do trabalhador a situações em locais perigosos ou insalubres.

E ainda, há os casos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais geradas pela exposição à agentes nocivos, que causam sérios danos à saúde, deformação, perda de órgãos ou membros, submissão a diversos tratamentos, cirurgias, podendo ocasionar sequelas irreparáveis ou até mesmo a morte do empregado, em virtude de seu trabalho.

Os trabalhadores doam parte significativa do seu tempo de vida, e de sua saúde, em prol de seu emprego, abdicando de momentos de descanso, lazer, arriscando a própria vida em atividades perigosas, a saúde em condições insalubres, funções repetitivas, estressantes, cargos com grandes responsabilidades, e outras situações do cotidiano do trabalhador que macula sua integridade física e psíquica.

A dispensa sem justa causa arbitrária trata o homem como meio, exatamente ao contrário da forma que deve ser tratado, assim frisa Fábio Konder Comparato:

A dignidade transcendente é um atributo essencial do homem enquanto pessoa, isto é do homem em sua essência, independentemente de suas qualificações específicas de sexo, raça, religião, nacionalidade, posição social, ou qualquer outra. Daí decorre a lei universal de comportamento humano, em todos os tempos, denominada por Kant de imperativo categórico: “age de modo a tratar a humanidade, não só em tua pessoa, mas na de todos os outros homens, como fim, e jamais como meio”<sup>35</sup>.

Nesse prisma, o homem ao ser dispensado sem justa causa de forma arbitrária, é simplesmente tratado como um meio de produção, como uma máquina, não há respeito a sua integridade física, psíquica e moral, é descartado sem nenhum justo motivo, desrespeitando completamente a sua dignidade e violando diretamente um direito fundamental.

O rompimento injustificado causa lesão à esses direitos da personalidade, pois o emprego está intimamente ligado a pessoa do empregado, a sua essência e vida particular, há

---

<sup>34</sup> GIGLIO, Wagner D. *Justa Causa*. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000. p. 391.

<sup>35</sup> COMPARATO, Fábio Konder. *Fundamentos dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 1999. p. 73.

uma dedicação diária onde de depende de sua integridade no dia a dia, corre riscos e há esgotamento a sua saúde e até mesmo a sua vida, havendo o desgaste físico e psíquico.

O empregado é retirado de forma injustificada de seu meio ambiente de trabalho e desamparado emocionalmente e economicamente, sendo em vão todos os riscos à sua integridade.

Pode-se destacar a lesão a honra do empregado, posto que “a honra significa tanto um valor moral íntimo do homem, como a estima dos outros, ou a consideração social, o bom nome e a boa fama, como, enfim, o sentimento, ou consciência, da própria dignidade pessoal”<sup>36</sup>, quanto mais se a demissão se revestir de arbitrariedade.

O trabalhador será visto como o mais novo desempregado, que é um dos grandes problemas sociais em nosso país, além do pré-julgamento da sociedade buscando uma resposta à dispensa desse indivíduo, usando como parâmetro a ideia de que um bom empregado jamais seria dispensado sem motivos.

A Constituição Federal desde 1988, em seu artigo 7º, inciso I, prevê como direito fundamental a proteção da relação de emprego contra a dispensa sem justa causa arbitrária nos termos de Lei Complementar, até hoje não realizada.

Embora o constituinte não tenha estipulado um prazo para a realização da norma constitucional, temos uma omissão de proteção à um direito fundamental por mais de vinte anos, um tempo excessivo para a edição da Lei Complementar, e que deve ser considerado uma omissão grave, uma inconstitucionalidade, e deve ser sanada de forma imediata.

Em que pese a necessidade da edição da Lei Complementar ou a ratificação da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, enquanto o legislador continuar omissivo, deve o Poder Judiciário dar efetivação a proteção à esse direitos fundamentais, tendo em vista que a norma constitucional já é suficiente para a proteção desse direito.

Para José Afonso da Silva o direito fundamental ao trabalho e a sua proteção a dispensa arbitrária pode ser efetivada nos termos da Constituição Vejamos:

Temos para nós que a garantia do emprego é um direito, por si só 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, com a definição dos elementos (despedida arbitrária e sem justa causa) que delimitem sua eficácia, [...] <sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> CUPIS, *op. cit.* p. 121.

<sup>37</sup> SILVA, Jose Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 28. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 290.

A dispensa arbitrária sem justa causa, dentro de uma relação privada, entre empregado e empregador, caracteriza extrapolação aos limites de seu poder diretivo, ferindo direitos da personalidade e a dignidade do empregado, parte hipossuficiente da relação.

Nesse prisma, importante são as considerações de Daniel Sarmento:

O ponto nodal da questão consiste na busca de uma fórmula de compatibilização entre, de um lado, uma tutela efetiva dos direitos fundamentais, neste cenário em que as agressões e ameaças a eles vêm de todos os lados, e, do outro, a salvaguarda da autonomia privada da pessoa humana<sup>38</sup>.

A eficácia horizontal dos direitos fundamentais deve incidir na relação privada entre empregador e empregado, para a proteção dos direitos fundamentais presentes na relação, como no caso em tela, em que a Constituição Federal preceituou a proteção a dispensa arbitrária do empregado como um direito fundamental.

Imprescindível a lição de Zulmar Fachin sobre a função de proteção perante terceiros e sua eficácia horizontal dos direitos fundamentais:

Os direitos fundamentais das pessoas precisam ser protegidos contra toda sorte de agressões. Na conflituosidade da vida cotidiana, tais direitos podem ser violados a qualquer instante. [...]. Nessa perspectiva, afirma Gomes Canotilho que “Muitos direitos impõe um *dever ao Estado* (poderes públicos) no sentido de este *proteger* perante *terceiros* os titulares de direitos fundamentais”. Trata-se, portanto, como o próprio autor constata, de um vínculo que se estabelece entre indivíduos, em virtude do qual estes se relacionam uns com os outros. Verifica-se, então, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais. O Estado, atendendo a função desempenhada pelos direitos fundamentais, de prestação perante terceiros, atua para proteger tais direitos<sup>39</sup>.

Além da função de proteção perante terceiros, também convém invocar as considerações do respectivo autor sobre a função de prestação social dos direitos fundamentais, pois dentre suas finalidades tem por objetivo garantir o mínimo existencial, que está diretamente relacionada ao direito e proteção ao trabalho:

A função prestacional atribui à pessoa o direito social de obter um benefício do Estado, impondo-se a este o dever de agir, para satisfazê-lo diretamente, ou criar as condições de satisfação de tais direitos. Em regra, está

---

<sup>38</sup> SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p. 224.

<sup>39</sup> FACHIN, Zulmar. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2008. p.218.

relacionada aos direitos fundamentais à saúde, à educação, à moradia, ao transporte coletivo etc<sup>40</sup>.

O empregado não pode deixar de ter a proteção a um direito fundamental pela omissão inconstitucional do legislador, cabendo ao Poder Judiciário dar efetividade a esse direito no caso concreto, ou seja, em uma dispensa notoriamente arbitrária.

A efetivação desse direito deve ter fundamento na norma constitucional, no princípio da dignidade da pessoa humana, e nas funções de proteção dos direitos fundamentais, a de prestação social e de proteção perante terceiros, todos com o fim de proteger o empregado dos da personalidade e a sua dignidade, pela dispensa sem justa causa arbitrária.

Também pode ser suscitada a utilização por analogia das normas da Lei 9.029/1995, que prevê a proteção contra qualquer tipo de ato discriminatório na relação de emprego, devendo a dispensa arbitrária, se discriminatória, ser considerada uma espécie da dispensa sem justa causa arbitrária.

Posto que se a dispensa do empregado foi motivada por discriminação, além de ser um ato discriminatório e preconceituoso, notoriamente lesivo aos direitos da personalidade do empregado, sobretudo é arbitrária, ou seja, sem uma motivação, devendo ser conceituada como dispensa sem justa causa arbitrária discriminatória.

Nos casos de dispensa sem justa causa arbitrária discriminatória a Lei 9.029/1995, normatiza em seu artigo 4º, dois instrumentos distintos, além da reparação por dano moral, facultando ao empregado a escolha pela readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

A norma é adequada, tendo em vista a sua proteção da continuidade da relação de emprego e ao mesmo tempo a proteção aos direitos personalíssimos do empregado, deixando a ele a escolha da reintegração, pois muitas vezes esta pode ser mais lesiva do que a própria dispensa.

Portanto, sendo o referido dispositivo utilizado para normatizar os casos de dispensa sem justa causa arbitrária discriminatória, uma espécie de dispensa sem justa causa arbitrária, para esta também é adequado e compatível aplicar a norma do artigo 4º, da Lei supracitada, pelo uso da analogia, pois se trata da mesma modalidade de dispensa, sendo uma o gênero e a outra sua espécie.

---

<sup>40</sup> FACHIN, Zulmar. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2008. p.217.

A efetivação da proteção contra a dispensa sem justa causa arbitrária pelo Poder Judiciário, considerando o princípio da proporcionalidade para punir o empregador por essa violação a direito fundamental no caso concreto, também terá efeito educacional e de prevenção a futuras dispensas arbitrárias, pois demonstrará que dispensas arbitrárias não serão permitidas em nosso ordenamento jurídico.

## **5 CONCLUSÕES**

Os direitos da personalidade, ínsitos à pessoa humana devem ser resguardados por se tratarem de bens e valores essenciais à pessoa, estão intimamente ligados ao meio ambiente de trabalho, onde a relação entre colegas de trabalho, hierarquicamente superior ou não, e com o empregador, no cotidiano, é um ambiente frágil e propício a causar lesões aos direitos personalíssimos do trabalhador.

É sobremodo importante assinalar que os direitos da personalidade devem ter como princípio basilar e fundamental a dignidade da pessoa humana, prezando pela cidadania e os valores sociais do trabalho. Nosso Estado Democrático de Direito tem o dever de proteger o empregado das arbitrariedades do empregador e prezar pela continuidade da relação empregatícia.

O princípio da continuidade da relação de trabalho se reflete na limitação da dispensa do empregado, devendo ser a última solução do empregador, posto que o rompimento trata-se de uma relação delicada, na medida em que a ruptura do trabalhador com o ambiente de trabalho, considerado um direito social, é uma medida drástica, e que exercida de forma tirânica, imotivada, causará lesão aos direitos de personalidade do empregado.

Essa demissão pode gerar violação a direitos como à vida, saúde, honra, imagem, privacidade e intimidade, enfim à integridade física, moral e intelectual do trabalhador, que refletem na sua dignidade, na satisfação pessoal, além de ser essencial para o seu sustento e de sua família.

Nesse diapasão está a garantia constitucional do trabalhador, de ter como direito a proteção de sua relação de emprego contra a dispensa sem justa causa e a dispensa arbitrária. Esta última deve ser regulamentada por Lei Complementar ou ratificada por nosso ordenamento jurídico a Convenção 158 da OIT, para a efetiva proteção constitucional, prevendo indenizações e outros direitos, face ao preceito do artigo 7º, inciso I, da Carta Maior.

Protege-se a relação de emprego de dispensas arbitrárias, que são vazias, imotivadas, que não têm por fundamento falta grave cometida pelo empregado, os chamados motivos disciplinares, e nem sequer motivos técnicos, econômicos ou financeiros, casos em que o trabalhador é simplesmente descartado como se fosse um objeto, e não um sujeito de direitos.

Também deve haver proteção nas dispensas sem justa causa, embora haja justificativa por motivos empresariais, os motivos técnicos, econômicos ou financeiros, não deve ser permitida a abusividade e discricionariedade do empregador, para que se utilize desse critério para burlar a legislação trabalhista.

O empregado deve ser inserido em um meio ambiente de trabalho equilibrado em que tenha segurança na relação contratual. Garantia de emprego, não se trata de uma estabilidade absoluta e vitalícia, preza-se pelo direito ao poder diretivo do empregador em consonância com os direitos personalíssimos do empregado, limitando seu poder unilateral de demissão às faltas graves tipificadas no ordenamento jurídico ou por motivos técnicos, econômicos ou financeiros.

Importante ressaltar que as garantias de emprego previstas em nosso ordenamento jurídico, são insuficientes para a proteção da personalidade do trabalhador, posto que não se devam proteger tais direitos por apenas um período determinado, e sim durante toda a relação de emprego. Portanto, indispensável que o Poder Legislativo deixe de ser inerte e normatize a dispensa sem justa causa arbitrária e a sem justa causa, para a efetivação dessa norma protecionista constitucional, com uma reformulação obstando o empregador de dispensas sem motivos, prezando pela segurança na relação de emprego.

No entanto, não pode o empregado ficar desprotegido das dispensas arbitrárias por uma omissão inconstitucional do legislador, portanto, enquanto continua omissor, deve o Poder Judiciário, no caso em concreto, dar efetividade a proteção desse direito fundamental.

Para tanto deve sempre considerar o princípio da proporcionalidade e da dignidade da pessoa humana, fundamentando-se na eficácia horizontal e nas funções protetivas dos direitos fundamentais, e por analogia aplicar a Lei 9.029/95, que regulamenta os casos de dispensa sem justa causa discriminatória arbitrária. Com a aplicação, por analogia, dessa Lei, nos casos de dispensa sem justa causa arbitrária, poderia o empregado solicitar a sua reintegração, inclusive. Tal se justifica, pois a justa causa arbitrária é o gênero, da qual a justa causa discriminatória é a espécie, pois é, também, arbitrária. Isso é premente e indispensável, após mais de vinte anos de inércia do legislador constituinte em regulamentar a dispensa arbitrária prevista no inciso I, do art. 7º., da CLT, eis que se trata de garantir a dignidade do trabalhador no ambiente de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial*. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2006.

ALMEIDA, Renato Rua de. *Proteção contra a despedida arbitrária*. Disponível em [www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/renato\\_rua\\_almeida/renato\\_rua\\_protecao\\_contra\\_despedida.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/renato_rua_almeida/renato_rua_protecao_contra_despedida.pdf). Acesso em 7 dez. 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à Intimidade do Empregado*. São Paulo: LTr, 1997.

BITTAR, Carlos Alberto. *Os Direitos da Personalidade*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

COMPARATO, Fábio Konder. *Fundamentos dos direitos humanos*. São Paulo: Saraiva, 1999.

CORTIANO JUNIOR, Eroulths. *Alguns apontamentos sobre os chamados direitos da personalidade*. In: FACHIN, Edson Luiz (coord.). *Fundamentos do Direito Civil Brasileiro Contemporâneo*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direitos Humanos e Cidadania*. São Paulo: Moderna, 1998. p. 40.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DINIZ, Maria Helena. *Curso de direito civil brasileiro*. vol. 1: teoria geral do direito civil. 24 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

FACHIN, Zulmar. *Curso de direito constitucional*. 3 ed. ver. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2008.

GIGLIO, Wagner D. *Justa Causa*. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

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

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 17 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 40. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SILVA, Jose Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 28. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, Leda Maria Messias da. *O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho*. In Revista Jurídica Cesumar, v. 8, n. 1, jan./jun. 2008. São Paulo: LTr.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TEIXEIRA NETO, Napoleão Lyrio. *Concurso de monografias Prêmio João Régis Fassbender Teixeira , tema : A justa causa na atualidade*. Curitiba: Ordem dos Advogados do Brasil, Seção do Paraná, 2006.