

DESPEDIDA ARBITRÁRIA E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO: A VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR FRENTE AO PODER POTESTATIVO DO EMPREGADOR

Autoria: Ivonei Trentin

Coautoria: Milca Micheli Cerqueira

RESUMO

O presente estudo busca entender o caráter fundamental do direito ao trabalho no Brasil, analisar a vedação constitucional da despedida arbitrária presente no artigo 7º inciso I da Constituição Federal de 1988 e se este direito está sendo efetivamente garantido na relação de emprego. Buscará analisar também o andamento da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho e quais as medidas adotadas pelo Estado para proteger o trabalhador.

Palavras-chave: Convenção 158 OIT. Despedida arbitrária. Direito fundamental ao trabalho.

INTRODUÇÃO

Tomando por base a importância que possui o trabalho para o homem em sociedade (juntamente com vários anos de exploração dos trabalhadores e de uma incessante luta por parte da classe explorada), tornou-se necessário uma regulamentação mais específica sobre a matéria, pois desta mesma relação se gera o meio de subsistência de muitos e o meio de enriquecimento de poucos.

Partindo desta premissa, para evitar a exploração injusta dos trabalhadores, o Estado – que até então se mostrava conivente com a exploração da mão de obra aceitando o argumento da classe empregadora de que as partes deveriam negociar livremente a relação de trabalho¹ –, passa a delimitar regras básicas para esta

¹ RAMOS FILHO, Wilson. **O Direito Capitalista do Trabalho – História, Mitos e Perspectivas no Brasil.** Pg. 49-50. São Paulo: Ltr, 2012.

relação, de forma que o enriquecimento de um não seja fruto somente da exploração injusta do trabalho do outro.

O processo de regulamentação da mão de obra demorou a se iniciar, especialmente no Brasil, que, devido a uma série de fatores, só foi ter atenção por parte do legislador entre o final do Século XIX e início do Século XX (diversos fatores influenciaram, o fim da escravidão, a chegada dos imigrantes europeus, formação de sindicatos, etc.).

O objetivo deste trabalho é analisar a legislação brasileira a respeito do tema, se no Brasil a relação de trabalho está realmente sendo protegida contra a despedida arbitrária, como prevê a Constituição, respeitando assim o caráter fundamental do trabalho, analisar quais os dispositivos que vigoram para garantir aos trabalhadores a proteção contra tal medida e o seu nível de (d)eficiência.

DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL: UM DIREITO FUNDAMENTAL(?)

O direito trabalhista no Brasil é recente, cita Vólia Bomfim Cassar que o Código Comercial de 1850 é o “berço dos demais Códigos²”, por trazer a nível nacional, regras de Processo, Direito Civil e de Direito do Trabalho, neste último, cita o autor: “Ao tratar das relações de comércio, fazia menção ao armador e seus tripulantes, tratando também da possibilidade do aviso prévio, da indenização pela rescisão injusta do contrato a termo, da justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho³.”

Para Mauricio Godinho Delgado, o marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil foi a abolição da escravatura⁴, ressalta o autor que embora houvesse relações de emprego antes da Lei Áurea, o regime de escravidão impedia que se iniciasse uma regulamentação mais ampla da relação de emprego, tal qual conhecemos atualmente, devido a circunstância de que no regime escravocrata eram inexpressivas a quantidade de contratações de pessoas livres para o trabalho, as

² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.^a ed. rev. e atual. Pg. 51. São Paulo: Método, 2014.

³ Idem.

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Pg. 105. São Paulo: LTr, 2012.

poucas relações existentes não eram suficientes para despertar no Estado um interesse de regula-las.

Wilson Ramos Filho, cita que nas primeiras décadas do século XX existiam normas, e eram deveras severas com os trabalhadores, porém, o que não existia era “um conjunto normativo de âmbito geral que [...] estabelecesse direitos e obrigações às partes dos contratos de compra e venda da força de trabalho”, a regulamentação ficava por parte dos empregadores, o Estado garantia apenas a ordem pública, reprimindo os grupos que se opusessem a esta condição, não se tratava de um “vazio normativo”, a relação de trabalho era livremente negociada pelas partes envolvidas, o que na maioria das vezes propiciava a exploração do economicamente mais fraco⁵.

A Constituição 1937 foi a primeira a tratar do tema de forma específica, em seu Art. 121 trazia: “A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.” Dentre outros dispositivos, trouxe a previsão da busca pela “proteção social do trabalhador”, temos nesta Constituição um grande passo para a adoção do trabalho como um Direito Fundamental no Brasil (pelo menos formalmente).

Para o presente trabalho cabe citar a alínea “g” do supracitado artigo, que previa a proteção do trabalhador quanto a dispensa imotivada cabendo ao empregador pagar “indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;”. Dispositivo que atualmente tem previsão legal na Constituição Federal de 1988 (Art. 7º Inciso I).

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei Nº 5.452/43) foi uma unificação das diversas leis existentes sobre a matéria trabalhista no País, acrescida de alguns títulos que se fizeram necessários com esta unificação, tornando assim mais fácil o conhecimento de tais leis por todos os interessados.⁶

A Constituição de 1988 trouxe o trabalho como um direito fundamental, elencado no Título dos Direitos Sociais, formalmente no Brasil é tratado como direito fundamental, infelizmente, somente no plano formal, o que vemos no plano material não se evidencia este caráter.

⁵ RAMOS FILHO, Wilson. Op. cit., p. 49.

⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit., p. 51.

DEFINIÇÃO DE DIREITO FUNDAMENTAL

Conceituar Direitos Fundamentais é obra árdua, a primeira dificuldade se encontra logo na definição devido às diversas expressões utilizadas para a o mesmo Instituto, José Afonso da Silva elenca algumas das designações, comumente usadas pela doutrina: “direitos naturais, direitos humanos, direitos do homem, direitos individuais, liberdades fundamentais...”⁷, porém, o grande rol de expressões não impede que se extraia conceitos relativamente satisfatórios para o termo.

Para José Afonso da Silva, a terminologia mais adequada é “Direitos fundamentais do homem”, por tratar:

No nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. No qualificativo *fundamentais* acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, as vezes nem mesmo sobrevive; fundamentais do homem no sentido de que a todos, por igual, devem ser, não apenas formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados.⁸ (**Grifos no original**).

O autor traz a definição para cada palavra do conceito em separado, sendo **direito**: o que é assegurado aos seres humanos pelas prerrogativas e institutos jurídicos, garantindo aos mesmos uma condição adequada para o exercício da cidadania de forma digna, não bastando ao Estado trazer a garantia legal, mas tendo o dever de disponibilizar meios para que o indivíduo possa exercer tais direitos; **fundamentais**: destacando que sem estes direitos há uma dificuldade inclusive na subsistência do ser humano, e; **do homem**: no sentido de que estas prerrogativas devem ser garantidas e tornados efetivos de forma material a todos, indistintamente.

Ingo Wolfgang Sarlet, entende que as expressões “**direitos humanos**” e “**direitos fundamentais**” não se confundem, vejamos: “direitos humanos” (ou direitos humanos fundamentais), compreendidos como direitos da pessoa humana reconhecidos pela ordem jurídica internacional e com pretensão de validade universal, e “direitos fundamentais”, concebidos como aqueles direitos (entre os

⁷SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25^a ed. Pg. 175. São Paulo: Ed. Malheiros, 2005.

⁸Ibidem, pg. 178.

quais se destacam os direitos humanos) reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional.⁹

Assim, no entendimento de Sarlet, direitos humanos fundamentais seriam os direitos garantidos por tratados internacionais, abrangendo todos os povos, independentemente de território ou positivação no texto constitucional, enquanto os direitos fundamentais, estes sim, entendidos como os direitos legalmente instituídos elencados no texto constitucional como próprios dos habitantes do território em que se positivou aquela Lei no texto constitucional.

A abordagem sobre o conceito mais adequado ao tema em comento é ampla e a doutrina dificilmente chegará a um consenso, mas de maneira simplista, fundamental, segundo o dicionário Aurélio, é algo que “**serves de fundamento; essencial; principal**”, assim, basicamente, entende-se que direito fundamental é algo indispensável para a vida do ser humano.

DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Com previsão no Preâmbulo, nos Princípios Fundamentais da República Federativa do Brasil e no capítulo dos Direitos Fundamentais da Constituição Federal Brasileira, o direito ao trabalho, considerado um direito fundamental ao ser humano e a base da ordem social do País (Art. 193 C.F.).

O trabalho para o ser humano está ligado ao meio de subsistência e à sua própria dignidade, que sem o trabalho encontra diversas dificuldades, dentre outras a de adquirir e manter uma moradia, de manter relações sociais e até mesmo de se alimentar, como cita Delgado, a “natureza alimentar (do trabalho) é simbólica”, mas como bem menciona o autor, é do trabalho que o homem retira o sustento seu e da sua família, além de outras tantas necessidades básicas supridas com os ganhos da contraprestação de seu trabalho.¹⁰

A relação de emprego evoluiu ao longo do tempo, o rol de atividades comerciais se ampliou juntamente com as formas de emprego e a variedade de

⁹SARLET, Ingo Wolfgang; Luiz Guilherme Marinioni; Daniel Mitidiero. **Curso de Direito Constitucional**. Pg. 249 – São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso...**, p. 201.

profissões, frente a isso, houve cada vez mais a necessidade de criar mecanismos para equilibrar as relações de emprego, com o intuito de não expor o trabalhador a riscos à sua integridade física e mental.

Apesar dos constantes avanços da legislação, o direito ao trabalho não vem tendo sua eficácia assegurada no nosso ordenamento jurídico, apesar da previsão legal na Carta Magna do País, não se evidencia o caráter fundamental deste direito nas relações de emprego atualmente existentes.

Como já mencionado, o trabalho é elencado na Magna Carta Brasileira como um Direito Fundamental, Amauri Mascaro ensina que o trabalho do homem “é um valor, e a dignidade do ser humano como trabalhador, um bem jurídico de importância fundamental.¹¹”

Mauricio Godinho Delgado afirma ser o trabalho “um dos mais relevantes (se não o maior deles) instrumentos de afirmação da Democracia na vida social”, democracia no sentido de atribuir “poder também a quem é destituído de riqueza”. Para o Autor, o trabalho é o meio legalmente garantido para que a grande maioria da população brasileira (economicamente desfavorecida), exerça “um mínimo de poder social”, assim a Constituição não trouxe apenas o direito a democracia, trouxe o trabalho como o meio para que a democracia seja exercida¹².

O desemprego constitui um “problema social” na medida em que do desemprego gera-se outros problemas para a sociedade em geral, como por exemplo o aumento da criminalidade¹³.

DESPEDIDA ARBITRÁRIA

A dispensa arbitrária é vedada pela Constituição Federal do Brasil, que busca a proteção do trabalhador, como já mencionado, o trabalhador está em desvantagem frente ao empregador, este possui o capital, aquele possui apenas a

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 26. ed. Pg. 280. São Paulo: Saraiva, 2011.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>> Acessado em: 07 abr. 15.

¹³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5820>>. Acesso em 31 maio 15.

força de seu trabalho para dispor, buscando equilibrar esta relação o Estado criou alguns mecanismos para garantir que o mais fraco na relação não fique totalmente a mercê da simples vontade do mais forte, no caso o empregador.

O trabalhador é considerado *hipossuficiente* – terminologia utilizada por Cesarino Júnior – na relação de emprego, “no sentido de que, sozinho, não é forte o suficiente para negociar livremente a disposição de sua energia de trabalho¹⁴”, tornando-se necessário a intervenção do Estado para o equilíbrio da relação.

Em seu artigo 7º a Constituição traz os Direitos dos Trabalhadores, em um texto mais elaborado, com um rol maior de direitos, a intenção se mostra parecida com o dispositivo mencionado da Constituição de 1937, porém, na atual Constituição, foi delegado ao legislador infraconstitucional que crie uma medida para proteger o trabalhador frente a despedida arbitrária.“ Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra **despedida arbitrária** ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;” (**Grifos nossos**)

Até o presente momento não foi editada uma Lei específica para tratar do tema, como veremos a seguir, a Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é que traz a medida de proteção contra tal prática, também trataremos da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, que chegou a vigorar no País, mas que foi denunciada pelo então Presidente do Brasil Fernando Henrique Cardoso, perdemos assim, a chance de ter um importante avanço nas relações trabalhistas no País.

A dispensa do empregado consiste na extinção do vínculo empregatício, ou como conceitua Sérgio Pinto Martins: “A cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes.¹⁵ “ A lei brasileira estabelece regras específicas para a relação de emprego, estas regras são direcionadas para ambas as partes da relação, desta maneira tanto o empregado quanto o empregador podem incorrer em motivos que justifiquem a interrupção desta relação.

¹⁴RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4ª ed. Pg. 65 - São Paulo: MÉTODO, 2014.

¹⁵MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31ª ed. Pg. 407. São Paulo: Atlas, 2015.

Caso a falta seja cometida pelo empregado, a denominação adotada no País é **justa causa**, que “é a forma de dispensa decorrente de ato grave praticado pelo empregado” que implica a cessação do contrato de trabalho artigo 482 Consolidação das Leis do Trabalho. Quando a falta grave que resulta na cessação do contrato é cometida pelo empregador, a terminologia adotada é **rescisão indireta**, hipóteses previstas no artigo 483 do mesmo diploma¹⁶. A maioria da doutrina entende que as hipóteses de justa causa estão taxativamente previstas no artigo 482, e que as hipóteses previstas em outros dispositivos ou leis, derivam de situações previstas originalmente pelo referido artigo.

A definição de dispensa arbitrária se encontra na própria Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei Nº 5.452/43) que em seu Art. 165 traz: Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Embora o diploma legal apresentado esteja regulando a situação específica de um grupo de trabalhadores (representantes da CIPA), a corrente majoritária da doutrina entende que deste artigo é possível extrair a definição do que seria uma despedida arbitrária, entendendo que o conceito ali presente seja entendido como um conceito amplo, estendido a todos, independentemente da situação especial do trabalhador.

Assim entende o ilustríssimo Doutor Alexandre de Moraes, ao escrever que o conceito de despedida arbitrária “funda-se na motivação disciplinar, técnica, econômica ou financeira”¹⁷, assim, é arbitaria a dispensa que não apresentar pelo menos um destes motivos.

Sérgio Pinto Martins entende por **motivo técnico** o que diz respeito a “organização da atividade da empresa”, **motivo financeiro** são as complicações “decorrentes das receitas e despesas da empresa”, **motivo econômico**, seria o que se relaciona com questões da administração pública que influenciaria no “custo da produção das atividades da empresa” e **motivo disciplinar** seria “pertinente a dispensa por justa causa”¹⁸.

¹⁶Ibidem: pg. 412.

¹⁷MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 30ª ed. Pg. 204. São Paulo: Atlas, 2014.

¹⁸MARTINS, Sergio Pinto. Op. cit., 409 e 410.

A arbitrariedade consiste em um abuso de poder por parte do empregador, onde, sem nenhum motivo justificante, a demissão do funcionário ocorre pela simples vontade do empregador em cessar o contrato.

A CONVENÇÃO 158 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agencia das Nações Unidas que visa promover as condições essenciais de trabalho à todas as pessoas, o tema “despedida arbitaria” já foi tratado por esta Organização no ano de 1982 na Convenção de Genebra na Suíça, onde através da 68^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho aprovaram a Convenção nº 158 que tinha como tema o “**Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador**”, esta convenção aconteceu no ano de 1982, foi ratificada pelo Brasil em 1995 e entrou em vigor no dia 10 de abril de 1996.

Em seu artigo quarto traz o seguinte texto: “Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.”¹⁹

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu Art. 165 traz justificativas semelhantes as que estão presentes no dispositivo da Convenção, a capacidade ou comportamento deste seria equivalente motivo disciplinar ou técnico daquele; motivos econômicos ou financeiros da Consolidação das Leis do Trabalho, são motivos que afetariam o funcionamento da empresa, ressalvados na Convenção.

Não se trata aqui de uma espécie de estabilidade do trabalhador, a questão proposta pela Convenção 158, propõem um garantia de continuidade no emprego, enquanto o trabalhador estiver desempenhando suas funções corretamente, enquanto a empresa estiver atingindo o objetivo “lucro”, enquanto que não haja um motivo justificante que autorize o fim da relação, o empregador não poderia finaliza-

¹⁹ BRASIL. Decreto nº 1.855. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm>. Acessado em: 30 jun. 15.

la pelo simples desejo, trata-se sim de uma limitação do poder potestativo do empregador, com intuito de proteger o hipossuficiente da relação, protegendo assim o trabalhador contra a despedida arbitrária e evidenciando o caráter fundamental do direito ao trabalho previsto em nossa Constituição.

Este importante avanço rumo a proteção do trabalhador teve pouco tempo de vigência no Brasil, no mesmo ano que entrou em vigor, o Presidente da República, através do Decreto 2.100 de 20 de dezembro de 1996, tornou pública a denúncia da Convenção 158 feita pelo País à Organização Internacional do Trabalho, anunciando que a mesma deixaria de vigorar a partir de 20 de novembro de 1997.

Uma nova tentativa de aprovação aconteceu em meados de 2008, através da Mensagem 59/2008 enviada ao Congresso pelo Governo no dia 14 de fevereiro de 2008, foi feito o pedido de votação da Convenção, a relatoria da matéria no Congresso ficou a cargo do então Deputado Sabino Castelo Branco, integrante da Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público, em voto se posicionou contrário a Convenção apresentando diversas justificativas, mencionando como exemplo a Espanha, onde a Convenção encontra-se em vigor, mas que devido a sua aprovação o País foi forçado a criar duas modalidades de contratação de empregados “os com prazo indeterminado (permanentes) e os com prazo determinado (temporários). Os primeiros ficaram sujeitos às regras da Convenção 158. Os segundos ficaram livres²⁰”, defendendo que isso teria sido um retrocesso no País e que o legislador ao elencar a proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária na Constituição, tinha a intenção apenas de indenizar pecuniariamente o empregado despedido arbitrariamente.

Por fim, a Convenção sequer foi votada, uma nova tentativa está sendo feita para votar a matéria, o Deputado Assis Melo em 27 de maio de 2014, protocolou requerimento para revisão da matéria, que atualmente encontra-se em trâmite no Congresso.

²⁰ **MENSAGEM nº 59, DE 2008.** Voto do Relator. Deputado Sabino Castelo Branco. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=898445&filename=Tramitacao-MSC+59/2008> Acessado em: 08 ago. 15 às 12:20.

DISPOSITIVOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR FRENTE A DESPEDIDA ARBITRÁRIA

Como já mencionado, a despedida arbitrária é constitucionalmente vedada, o artigo 7º inciso I da Constituição proíbe a despedida arbitrária e determina ao legislador infraconstitucional que edite uma lei de proteção ao trabalhador contra tal prática, porém, tal dispositivo nunca foi criado.

O constituinte também criou um dispositivo para vigorar enquanto não fosse editada a norma específica para a matéria, o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias traz: "Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;"

Trata-se da Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que foi revogada pela Lei 7.839/89, que também foi revogada pela atual Lei do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (L.8.036/90), que, no atual texto, traz como penalidade aos empregadores que dispensarem seus funcionários sem justa causa, a multa de 40% sobre todos os depósitos realizados durante a vigência do contrato de trabalho corrigidos, efetivamente, esta é a única restrição ao poder potestativo do empregador presente em nosso ordenamento jurídico atualmente.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego mostram que no primeiro semestre de 2015 (período de elaboração deste artigo), uma média de 929.107 (novecentas e vinte e nove mil cento e sete) rescisões mensais ocorreram no País sem justa causa (vide gráfico 01), este é um dado preocupante, embora o país esteja enfrentando uma crise, o grande número de despedidas e a disparidade de rescisões com e sem justa causa, que tiveram um número bem menos expressivo totalizando uma média de 33.648 (trinta e três mil seiscentos e quarenta e oito) rescisões.

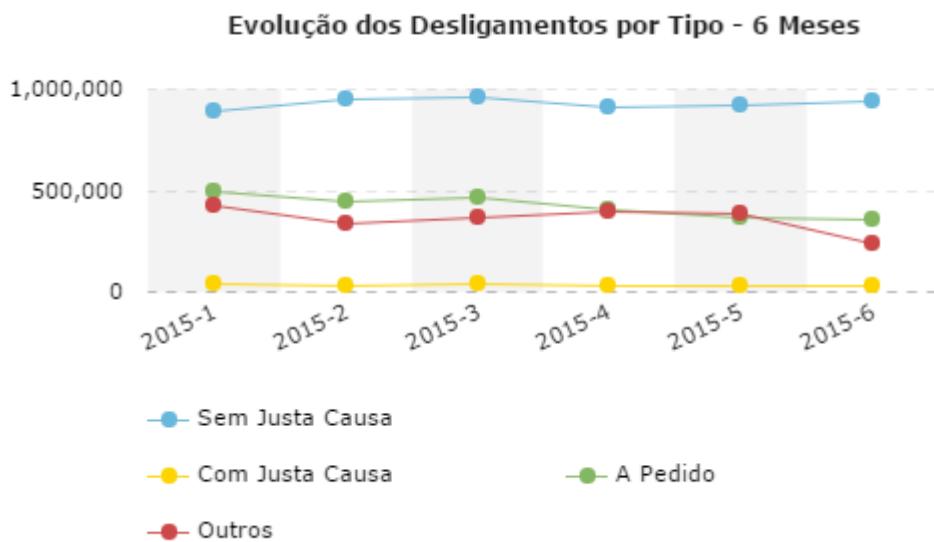


Gráfico 01²¹

O gráfico deixa claro que se propagou no Brasil a regra do que deveria ser a exceção, a despedida sem justa causa é a principal forma de dissolução do contrato de trabalho, a soma das despedidas sem uma justificativa legal é maior que a soma de todas as demais rescisões (de iniciativa do empregador) juntas, não se pode mais alegar que a relação de emprego esteja sendo protegida contra a despedida arbitrária simplesmente pela multa sobre depósitos do fundo de garantia.

Diversos projetos de lei já foram elaborados na tentativa de criar mecanismos para a proteção do trabalhador frente à despedida arbitrária, o primeiro projeto (PLP 33/1988)²² data de 17 de novembro de 1988, de autoria de Paulo Paim, o projeto versa sobre a proteção do trabalhador frente a despedida arbitrária, em seu Art. 1º traz: “O empregado não poderá ser despedido arbitrariamente ou sem justa causa, entendendo-se como tais as que não se fundarem em falta grave ou relevante motivo econômico.” O projeto prevê a possibilidade de reintegração do trabalhador, caso comprovada em juízo a arbitrariedade do empregador, pagamento dos meses afastado, e ainda a possibilidade de escolha por parte do empregado que poderá voltar ao trabalho ou receber uma indenização referente ao tempo

²¹ Comportamento do Emprego Formal. **Evolução dos Desligamentos por Tipos – 6 Meses.** Disponível em: <http://mercadodetrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:OS004:eixo1:OS004_1.xaction/generateContent?ts=1426337196521> Acessado em: 08 ago. 15.

²²BRASIL. **Projeto de lei complementar nº 33, de 1988.** Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagen/d/pdf/DCD25NOV1988.pdf#page=120>> Acessado em: 14 ago. 15.

trabalhado, mais 60% sobre os depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Outros projetos foram elaborados no decorrer dos anos, o mais recente, apresentado no dia 14 de julho de 2015, de autoria do Senhor Deputado Veneziano Vital do Rêgo, o PLP 127/2015²³, diferente do primeiro projeto, este reconhece como legítima a dispensa que se fundar nos motivos presentes no Art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, não prevê a reintegração do funcionário no trabalho, impondo, caso comprovada a arbitrariedade, multa estipulada pelo tempo de serviço na empresa cumulada com uma multa de 60% dos depósitos do FGTS.

Atualmente, encontram-se apensados ao primeiro projeto outros onze projetos (até agosto de 2015) que visam criar tais mecanismos de proteção, porém, nenhum destes foram transformados em lei.

CONCLUSÃO

Diante de tudo o que foi apresentado, torna-se evidente que o trabalhador brasileiro encontra-se desamparado na relação de emprego, ficando sua função, não dependente somente de seu empenho e dedicação, nem mesmo o bom andamento da empresa ou da situação econômica do País, o seu esforço não garante a ele a certeza de que passará mais um mês empregado, o poder de decisão está unicamente nas mãos do empregador, que a qualquer momento pode rescindir o contrato de trabalho sem nem sequer apresentar uma justificativa (legal ou pessoal), pagando uma multa de valor irrisório (para quem detém o capital), é tirado do trabalhador um direito que, segundo a Carta Magna, é um **direito fundamental**.

A postergação da elaboração (ou aprovação) de uma medida de proteção traz prejuízos, não só ao trabalhador, mas ao País, que a cada ano necessita destinar mais recursos para programas como o seguro desemprego.

²³ BRASIL. **Projeto de lei complementar nº 127, de 2015.** Dispõe Sobre a Proteção do Emprego Contra Despedida Arbitrária ou Sem Justa Causa. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=1361387&filename=PLP+127/2015> Acessado em: 14 ago. 15.

A morosidade legislativa é latente, o descaso com o trabalhador é aparente, a proteção do trabalhador não pode se restringir a uma multa rescisória, a despedida arbitrária está presente no dia a dia, tornou-se a regra nas rescisões trabalhistas, a proteção trazida na Constituição ficou só no campo formal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOMFIM, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9.^a ed. rev. e atual. Pg. 50. São Paulo: Método, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>> Acessado em: 07 abr. 15.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5820>>. Acesso em 31 maio 15.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31^a ed. Pg. 407. São Paulo: Atlas, 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 30^a ed. Pg. 204. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho: Relações Individuais e Coletivas do Trabalho**. 26. ed. Pg. 280. São Paulo: Saraiva, 2011.

RAMOS FILHO, Wilson. **O Direito Capitalista do Trabalho – História, Mitos e Perspectivas no Brasil**. Pg. 49. São Paulo: Ltr, 2012

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4^a ed. Pg. 65 - São Paulo: MÉTODO, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang; Luiz Guilherme Marinioni; Daniel Mitidiero. **Curso de Direito Constitucional**. Pg. 249 – São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 25^a ed. Pg. 175. São Paulo: Ed. Malheiros, 2005.

BRASIL. **Decreto nº 1.855**. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm>. Acessado em: 30 jun. 15.

BRASIL. Mensagem nº 59, de 2008. Voto do Relator. Deputado Sabino Castelo Branco. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=898445&filename=Tramitacao-MSC+59/2008> Acessado em: 08 ago. 15.

Comportamento do Emprego Formal. **Evolução dos Desligamentos por Tipos – 6 Meses.** Disponível em: <http://mercadodetrabalho.mte.gov.br/pentaho/api/repos/:public:OS004:eixo1:OS004_1.xaction/generatedContent?ts=1426337196521> Acessado em: 08 ago. 15.

BRASIL. Projeto de lei complementar nº 33, de 1988. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagen/d/pdf/DCD25NOV1988.pdf#page=120>> Acessado em: 14 ago. 15.

BRASIL. Projeto de lei complementar nº 127, de 2015. Dispõe Sobre a Proteção do Emprego Contra Despedida Arbitrária ou Sem Justa Causa. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra?codteor=1361387&filename=PLP+127/2015> Acessado em: 14 ago. 15.