

A DISPENSA SOCIALMENTE JUSTIFICÁVEL COMO UM IDEAL DE PROGRESSO SOCIAL

Marcella Dias Araújo Freitas¹

RESUMO

Diante do sistema capitalista adotado pelo Brasil, o capital é a principal fonte que faz girar a economia e, indiretamente, implica o crescimento social de nosso país. É daí que surge o trabalho como um meio se auferir renda, seja pelo lado do trabalhador, seja pelo lado do tomador. Quanto mais trabalho, mais há ofertas de emprego e pessoas empregadas, que geram mais lucros aos empregadores, causam uma maior movimentação na economia nacional e proporcionam o desenvolvimento do país. Sob esse prisma é que a dispensa sem justa causa deve ser aplicada com certa restrição, ou seja, deve ter no mínimo um motivo coerente que justifique o término imotivado do contrato de trabalho. O poder diretivo do empregador, neste caso, deve ser limitado e agir em consonância com o disposto na Convenção 158 da OIT, que veda a dispensa injustificada. Apesar da cizânia sobre o assunto e respeitando opiniões contrárias, o presente estudo se filia à tese de que referida convenção ainda está vigente em nosso país, em razão de o ato que a denunciou ter sido inconstitucional. Assim, ao restringir o direito potestativo do empregador de terminar a relação empregatícia sem qualquer justificativa, consequentemente haverá a manutenção de vínculos empregatícios, em observância aos direitos sociais preconizados na Constituição Federal, que diretamente refletirão no aumento da economia e progresso social do país.

PALAVRAS-CHAVE: dispensa sem justa causa, direito social ao trabalho, progresso social.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo importa em abordar um relevante tema que se foca na dispensa sem justa causa em detrimento da função social do contrato de trabalho, situação que cada vez mais chama a atenção daqueles que se preocupam com o desenvolvimento social focado nas relações trabalhistas.

Não há dúvidas que os indivíduos possuem o direito social ao trabalho, todavia, na tentativa de justificar o término de relações empregatícias, em observância ao poder diretivo do empregador, a nossa Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, II, previu que o empregado tem garantida a proteção contra a despedida sem justa causa, nos termos de lei complementar, com previsão de indenização compensatória, entre outros direitos.

A dispensa sem justa causa, conquanto tenha sido regulada pela Lei nº 8.036/1990, com a previsão de indenização compensatória no importe de 40% de multa sobre os depósitos fundiários, não mais abordou qualquer espécie legal no sentido de vedar sua aplicação.

Tal displicência legislativa, que age em consonância com os interesses patronais, de forma direta e sem qualquer sombra de dúvidas, coloca em xeque os seus direitos socialmente previstos no art. 6º da CF aos indivíduos, no exercício de

1. Bacharel em Direito pela Universidade de Rio Verde, Rio Verde-GO. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho, 2009. Assistente de Juiz do Trabalho junto à 2ª VT de Rio Verde-GO.

seu labor.

É nesta seara que se deve, antes tudo o mais, observar a verdadeira função social do contrato de trabalho sempre com a intenção de igualar as partes contratantes em direitos e obrigações, na medida de suas atribuições e em observância às repercussões na sociedade.

Em outras palavras, não obstante possua o empregado diversas normas legais protecionistas em seu favor, devem se levar em conta, também, a boa-fé e a lealdade dos contratantes no sentido de se igualar a relação material contratada com os ditames sociais primados no desenvolvimento do país e na garantia dos direitos fundamentais dos indivíduos.

Importa assim dizer que atender à função social do contrato de trabalho em primazia a qualquer exercício do direito potestativo do empregador de rescindir o contrato sem qualquer justificativa, é o mesmo que buscar atender aos direitos fundamentais do trabalhador que refletem, diretamente, no desenvolvimento social do país.

2. DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

O principal e mais importante princípio a se velar na Constituição Federal de 1988 é do da dignidade da pessoa humana.

Não há dúvidas que a dignidade da pessoa humana é uma norma constitucional de eficácia plena e aplicação imediata. Ocorre, todavia, que há meios constitucionalmente previstos que fazem valer referida proteção estatal com mais ênfase e efetividade.

Dentre referidos meios, está o direito social ao trabalho, que não somente serve para proporcionar uma vida digna ao trabalhador como também para garantir o mínimo existencial do ser humano na concretização de seus direitos individuais.

Nesta seara é que, mesmo apesar de muita discussão na doutrina e jurisprudência, tem-se entendido que o direito social do trabalho, embora não tenha sido expressamente previsto como direito fundamental, por fazer parte de um núcleo essencial para a confirmação dos direitos individuais do ser humano mediante a garantia de um mínimo existencial ao cidadão, trata-se de uma cláusula pétrea implícita que não pode ser alterada e sequer suprimida, em observância ao princípio da identidade da constituição dado pelo Poder Constituinte Originário.”

Por outro lado, superada a questão da imutabilidade das regras afetas ao direito ao trabalho, há também que se observar sua aplicação no âmbito social, uma vez que o progresso da sociedade está intimamente ligado à evolução e à conquista de direitos sociais e econômicos, que uma vez adquiridos devem ser garantidos e constituir um direito subjetivo do indivíduo.

O trabalho, assim, além de concretizar direitos individuais de primeira geração, serve também para promover a evolução da sociedade com a observância do não retrocesso social tão aclamado pela doutrina francesa, precursora dos direitos e garantias individuais e sociais.

É nesse sentido que o professor constitucionalista, Pedro Lenza², pontua referido tema:

Ainda, dentro desse contexto, deve ser observado o princípio da vedação ao retrocesso, isso quer dizer, uma vez concretizado o direito, ele não poderia ser diminuído ou esvaziado, consagrando aquilo que a doutrina francesa chamou de *effect cliquet*. (São Paulo: Pedro Lenza, 2009, p. 766.)

2.LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. 13ª. Rev. Atua. Amp. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 766.

Diante do exposto, torna-se imperioso levar em conta que o direito social ao trabalho considerando como fundamental para uma existência digna do ser humano, hábil para o seu desenvolvimento tanto como indivíduo, como integrante de um Estado Democrático de Direito, deve, primordialmente, ser observado e garantido a todo ser humano, sem qualquer distinção de caráter pessoal, religioso, étnico, etc.

3. DO CONTRATO DE TRABALHO

A materialização e a proteção à relação empregatícia mantida entre o trabalhador e o tomador de sua mão de obra se concretiza pelo acordo de vontades ajustado mediante a formação de um contrato de trabalho, que poderá ser tanto tácito quanto expresso.

A definição para o contrato de trabalho está estampada no art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde diz que o "*Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de empregado.*"

Para melhor complementar a referida definição, deve se observar as principais características do contrato de trabalho, que dizem respeito à existência de direitos e obrigações recíprocos com caráter *intuitu personae*, prolongado no tempo ante a sua sucessividade, com consensualidade e dispensa de formalidades e, ainda, sempre com onerosidade e subordinação jurídica.

Trocando em miúdos, nos dizeres de Alice Monteiro de Barros³, as partes contratantes são formadas pelo empregado, necessariamente pessoa física, e pelo empregador, que poderá ser pessoa física ou jurídica, e o seu objeto consiste no fornecimento da mão de obra pelo primeiro contratante em prol do segundo contratante, de forma pessoal e com serviços de natureza não eventual, mediante o pagamento de uma contraprestação e com subordinação às regras impostas pelo patrono.

Para que o contrato de trabalho exista e seja válido, em um primeiro momento deve-se observar se foram preenchidos os seus elementos essenciais, que se resumem na capacidade das partes – aptidão para exercer por si ou por outrem, atos da vida civil; na licitude do objeto – o trabalho não pode figurar em qualquer dos tipos penais; e no consentimento na formação do negócio – livre e regular manifestação de vontade.

Os contratos de trabalho também são formados por elementos naturais, que dizem respeito à forma de prestação de serviço, jornada de trabalho, remuneração, etc., que se tratam de situações consequentes do vínculo empregatício, e são formados, ainda, por elementos acidentais, que se referem aos efeitos circunstanciais e episódicos do contrato ligados a eventos futuros e incertos (condição e termo).

Além de tais características formalmente previstas na legislação infra-constitucional para os contratos de trabalho, no momento de sua pactuação deve-se considerar os princípios fundamentais trabalhistas que norteiam os contratos, como, por exemplo, da proteção, da intangibilidade salarial, da inalterabilidade contratual lesiva, da continuidade da relação de emprego, etc.

Para melhor atender ao fim em si mesmo, o contrato de trabalho também deve observar os princípios que dizem respeito à teoria geral dos contratos preconizada pelo Código Civil, quais sejam, a boa-fé objetiva e a função social do contrato.

Pelo princípio da boa-fé objetiva, previsto no art. 422 do Código Civil, entende-se o sentido ético materializado no contrato de trabalho, com as seguintes funções:

- a) interpretativas: todo contrato deve ter o seu sentido determinado pela

3. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2ed. São Paulo: LTr, 2006, pp. 215-216.

ética;

b) integrativa: todo contrato estabelece deveres anexos, implícitos, laterais, sendo ele fonte autônoma de obrigações;

c) limitadora: com o estabelecimento de restrição para o exercício de determinado direito subjetivo contratual quando ultrapassar o campo da eticidade.

Atendida a boa-fé na formação do contrato de trabalho, os contratantes devem se preocupar, também, com o impacto externo que terá a relação contratual perante a coletividade, situação que chamamos de função social do contrato de trabalho.

Cumpridos os elementos essenciais, naturais e acidentais e observados os princípios que norteiam o contrato de trabalho, este estará apto para produzir efeitos de ordem fático-jurídica na relação empregatícia.

4. DA FUNÇÃO SOCIAL DO CONTRATO DE TRABALHO

O conceito de função social se resume como uma ação natural e própria praticada por alguma pessoa (física ou jurídica) no desempenho de seu direito e com observância ao bem-estar da coletividade.

Na teoria geral dos contratos, o Código Civil, em seu art. 421, expressamente menciona que *“a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”*.

Partindo de tal premissa, observa-se que os direitos e obrigações decorrentes do contrato, muito embora, de fato, digam respeito apenas às partes contratantes, devem também respeitar o interesse público, na medida em que seus efeitos repercutirão nas relações da coletividade.

O saudoso Miguel Reale⁴, de forma bem clara e dinâmica, resumidamente apresenta a seguinte ideia para a função social do contrato:

O que o imperativo da “função social do contrato” estatui é que este não pode ser transformado em um instrumento para atividades abusivas, causando dano à parte contrária ou a terceiros, uma vez que, nos termos do Art. 187, *“também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”*. Não há razão alguma para se sustentar que o contrato deva atender tão somente aos interesses das partes que o estipulam, porque ele, por sua própria finalidade, exerce uma função social inerente ao *poder negociat* que é uma das fontes do direito, ao lado da legal, da jurisprudencial e da consuetudinária. O ato de contratar corresponde ao valor da *livre iniciativa*, erigida pela Constituição de 1988 a um dos fundamentos do Estado Democrático do Direito, logo no Inciso IV do Art. 1º, de caráter manifestamente preambular. Assim sendo, é natural que se atribua ao contrato uma função social, a fim de que ele seja concluído em benefício dos contratantes sem conflito com o interesse público. (A função social do contrato, Miguel Reale)

Em termos mais sociológicos, Glauber Moreno Talavera⁵ conceitua que a função social do contrato serve para harmonizar os interesses privativos dos contratantes com os interesses da coletividade, compatibilizando o princípio da liberdade com o da

4.REALE, Miguel. A função social do contrato. Disponível em <http://www.miguelreale.com.br/artigos/funsoc-cont.htm>. Acesso em 25 nov 2009

5.TALAVERA, Glauber Moreno. A função social do contrato no novo código civil. Disponível em <http://www.cjf.jus.br/revista/numero19/artigo11.pdf>. Acesso em 25 nov 2009

igualdade na busca pelo desenvolvimento da coletividade.

Por fim e de forma mais completa, há a conceituação dada por Paulo Luiz Netto Lobo⁶. Vejamos:

“No novo Código Civil a função social surge relacionada à ‘liberdade de contratar’, como seu limite fundamental. A liberdade de contratar, ou autonomia privada, consistiu na expressão mais aguda do individualismo jurídico, entendida por muitos como o toque de especificidade do Direito privado. São dois princípios antagônicos que exigem aplicação harmônica. No Código a função social não é simples limite externo ou negativo, mas limite positivo, além de determinação do conteúdo da liberdade de contratar. Esse é o sentido que decorre dos termos “exercida em razão e nos limites da função social do contrato”. (Princípios sociais dos contratos no CDC e no novo Código Civil, Teresina, Paulo Luiz Netto Lobo, 2002)

Feitas tais considerações, entende-se, assim, que a função social do contrato não serve para reprimir a manifestação de vontade das partes. Ela busca, sim, fazer com que os interesses particulares colaborem para o bom desenvolvimento social da coletividade.

Trazendo a aplicação do referido princípio para o âmbito trabalhista, conclui-se que uma má contratação na relação empregatícia, sem sombra de dúvidas, afeta diretamente os interesses econômicos e sociais do país, considerado como um todo.

Imaginemos, pois, o caso hipotético de contratação de diversos trabalhadores braçais em situação análoga à de escravo. Indubitavelmente que os contratos de trabalho firmados não obedeceram à sua função social, uma vez que diretamente atingiram o bem-estar dos indivíduos e da coletividade, causando apenas o retrocesso nas relações sociais e econômicas do país.

No cumprimento de sua função social, ao contrato de trabalho não cabe somente atender às necessidades das partes contratantes, como também garantir aos indivíduos (pessoas físicas e jurídicas) a busca pelo pleno emprego, à livre concorrência e à redução das desigualdades regionais e sociais, que servem justamente para promover o progresso do nosso Estado Democrático de Direito.

5. A DISPENSA SEM JUSTA CAUSA COMO MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE

O Direito do Trabalho, diante do crescente mercado econômico nas décadas de 1930 e 1940, e sob a idealista intenção de assegurar melhores condições de trabalho e maior estabilidade às relações empregatícias como garantia de um retorno financeiro para o mercado, aplicou de forma ampla o princípio da continuidade da relação de emprego na CLT.

Na referida época, previu-se na CLT que as dispensas dos contratos com vigência superior a um ano deviam gerar ao empregado o direito de perceber uma indenização calculada segundo o período do contrato de trabalho.

A referida norma também tratou sobre a estabilidade definitiva aos empregados que alcançassem mais de dez anos no mesmo emprego, situação que impedia a dispensa sem justa causa.

Vejamos o teor das referidas normas previstas na CLT:

6.LÔBO, Paulo Luiz Netto. Princípios sociais dos contratos no CDC e no novo Código Civil. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2796>. Acesso em 30 nov. 2009.

Art. 478 - A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

O sistema autoritário implantado pela Ditadura na década de 1960, mediante um modelo liberalista e com fulcro em intenções nitidamente patronais, criou o sistema do FGTS como meio jurídico substitutivo à estabilidade decenal, dando maior espaço ao empregador para romper o contrato quando assim bem entendesse, observando, claro, a estabilidade provisória.

A Constituição Federal de 1988, apesar de não inovar muito na ideia de impedir a dispensa injustificada, esclareceu a questão de que o fundo de garantia não impede aquisição de algumas estabilidades.

A partir dessa ótica e mitigando o princípio da continuidade da relação de emprego é que o ordenamento concedeu ao empregador, ao exercer seu poder diretivo, o direito potestativo de dispensar o empregado sem justificativa, mediante a paga de uma indenização hoje estabelecida pelo art. 15 da Lei 8.036/1990, que se trata da multa de 40% sobre os depósitos fundiários.

De forma muito sábia e coerente, o professor Maurício Godinho Delgado⁷, dispõe em sua obra que o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço desprestigiou o sistema estabilitário e indenizatório antes tão efetivo na norma celetista, fazendo com que o direito potestativo do empregador de dispensar o empregado sem justa causa deixasse de ser um incentivo à manutenção das relações de emprego.

O que se observa daí é que, sem sombra de dúvidas, o princípio da continuidade nas relações de emprego foi colocado de lado em favor do interesse econômico e político das classes dominantes, onde pode terminar um vínculo a qualquer tempo e sem qualquer justificativa, respeitando-se, tão somente, as causas de estabilidade provisória prevista em lei.

6. DA CONVENÇÃO 158 DA OIT

Diante dos grandes avanços tecnológicos e das instáveis relações econômicas ocorridas em alguns países, os membros da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em reunião convocada no dia 2 de junho de 1982, criou-se a Convenção sobre o Término da Relação de Trabalho.

A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho foi ratificada pelo Brasil, com a assinatura no respectivo instrumento, em 22 de junho de 1982.

Para ingressar no ordenamento pátrio era necessária sua aprovação pelo Congresso Nacional, ato que foi devidamente consumado mediante a edição do Decreto Legislativo n. 68 de 16 de setembro de 1992, com o depósito da carta de ratificação na RIT (Repartição Internacional do Trabalho), em 5 de janeiro de 1995.

Aprovada e depositada a norma internacional pelo Congresso Nacional, o Poder Executivo, no dia 10 de abril de 1996, promulgou o Decreto n. 1885, que veio para regulamentá-la, a fim de que efetivamente começasse a produzir efeitos em nosso território.

Todavia, no mesmo ano de sua promulgação, o Presidente da Repúbli-

7. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr Editora, 2009, p. 1018-1019.

ca, em ato isolado, denunciou a convenção internacional para cessar qualquer efeito no mundo jurídico, formalmente regulada pelo Decreto 2100, de 20 de dezembro de 1996.

O que se extrai de tais atos é a plena inconstitucionalidade formal, uma vez que, pelo princípio da simetria, a norma vigente no país somente poderia ter sido expurgada pelo mesmo procedimento formal que a editou.

Assim, a Convenção 158, para ter sua vigência cessada, deveria ter sido denunciada com a ratificação pelo Congresso Nacional, mediante um ato complexo entre o Poder Executivo e Legislativo.

E ainda há mais, uma vez que o prazo para a autoridade governamental denunciar a convenção se exaure em um ano após o decênio da vigência da norma no âmbito internacional, que no caso da convenção 158 se deu em 22 de novembro de 1996, ou seja, a denúncia foi efetuada pelo Poder Executivo fora do prazo previsto na norma internacional.

Nesse sentido, vejamos o interessante posicionamento de Thiago Chohfi⁸:

Portanto, o Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996[11], que teve por fim tornar pública a denúncia por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, é claramente inconstitucional, por vício formal de processo legislativo. Diria, em realidade, que não é válida, por inexistente, nas palavras do dogmático jurista já citado, uma vez que o processo legislativo para retirar do mundo jurídico a Convenção 158 (já considerada norma doméstica) alcançou somente metade do caminho necessário à efetividade objetivada. (A vigência da Convenção 158 da OIT no âmbito da ordem jurídica brasileira, Thiago Chohfi, 2008)

Diante de tal posicionamento, que afirma pela inconstitucionalidade do ato que denunciou a norma internacional, é relevante considerar pela manutenção de sua vigência no ordenamento jurídico pátrio.

Pela ótica da compatibilidade entre a convenção 158 da OIT e a Constituição Federal, não há dúvidas de que os motivos pelos quais foi criada a norma internacional se coadunam com o protecionismo abordado pelo Poder Constituinte Originário ao editar o art. 7º, I, da Constituição Federal, que expressamente previu que nas relações de emprego é vedada a dispensa arbitrária.

Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior⁹, brilhantemente defende a conformidade entre a Convenção 158 e a CF, argumentando que a inexistência de Lei Complementar para regulamentar o inciso I do art. 7º não impede a validade e a eficácia do referido preceito, ainda mais porque a referida convenção serve justamente para complementar a ausência de lei reguladora, sob a justificativa de que a norma internacional se trata de regra cuja formação demanda mais formalismo do que a própria LC e de que a CF/88 expressamente autoriza aos tratados internacionais que sirvam de regras integrativas para as garantias e os direitos individuais.

Ante o que foi acima exposto é que, com a devida vênia aos que entendem de forma diversa, pode-se concluir que a Convenção 158 da OIT continua em vigor no

8. CHOEFI, Thiago. A vigência da Convenção 158 da OIT no âmbito da ordem jurídica brasileira, Thiago Chihfi, 2008. Disponível em http://www.conpedi.org/manaus/arquivos/anais/brasil/18_752.pdf. Acessado em 25 nov. 2009

9. MAIOR, Jorge Luiz Souto. Proteção Contra a Dispensa Arbitrária e Aplicação da Convenção 158 da OIT Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5820>. Acesso em 30 nov. 2009.

ordenamento pátrio e serve para complementar a vedação à dispensa arbitrária e até sem justa causa previstas no art. 7º, I, da Constituição Federal.

No mesmo sentido da referida convenção, vários pensadores do direito laboral, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada entre 21 e 23 de novembro de 2007, em promoção com a Anamatra, foi editado o Enunciado n. 2¹⁰, *verbis*:

I – Art. 7, I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. EFICÁCIA PLENA. FORÇA NORMATIVA DA CONSTITUIÇÃO. DIMENSÃO OBJETIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DEVER DE PROTEÇÃO. A omissão legislativa impõe a atuação do Poder Judiciário na efetivação da norma constitucional, garantindo aos trabalhadores a efetiva proteção contra a dispensa arbitrária.

II – DISPENSA ABUSIVA DO EMPREGADO. VEDAÇÃO CONSTITUCIONAL. NULIDADE. Ainda que o empregado não seja estável, deve ser declarada abusiva e, portanto, nula a sua dispensa quando implique a violação de algum direito fundamental, devendo ser assegurada prioritariamente a reintegração do trabalhador.

Pensar na aplicabilidade da referida norma internacional é importante, pois ao mesmo tempo em que se busca proteger o empregado contra a dispensa imotivada, observa-se pelo lado da economia e estabilidade financeira do país, uma vez que a máquina que a move provém justamente do comércio, que é mantido pelo bolso da maioria dos assalariados.

Foi pensando por essa ótica que a OIT, desde a década sessenta, tem se preocupado com o acelerado avanço da tecnologia, que de certa forma atinge diretamente a mão de obra, com a substituição de homens por máquinas, e leva tanto os empregados quanto aqueles que dependem do giro de capital à instabilidades econômicas.

Com base nesses “pavores sociais” a OIT, mediante a convenção 158, rechaçou expressamente qualquer atitude patronal de dispensar seus empregados sem qualquer justificativa, ou pior, de forma arbitrária, adotando-se a ideia de que o empregador, ao exercer seu direito potestativo de dispensar um empregado, deve apresentar ao menos uma justificativa que aja de acordo com os parâmetros sociais mínimos.

7. DA DISPENSA SOCIALMENTE JUSTIFICÁVEL

Uma das principais ideias que se extraiu da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho foi de que a dispensa deveria ser socialmente justificável.

Apesar de se tratar de um tema aberto e sujeito a interpretações subjetivas, por dispensa socialmente justificável se obtém o conceito de que o empregador não deve encerrar o contrato de trabalho sem apresentar uma justificativa que esteja de acordo com o interesse social.

Referida ideia está sedimentada no princípio previsto no art. 4 da Convenção 158 da OIT:

Art. 4 - 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.

Ficou claramente demonstrado na referida norma que o término da relação

10.1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em www.anamatra.org.br/jornada/.../enunciados_aprovados.cfm. Acessado em 25 nov. 2009

empregatícia deve ter um mínimo de motivação razoável a justificá-lo, visando coibir atitudes patronais arbitrárias e contrárias aos preceitos que rogam pela proteção às relações de trabalho.

Ora, se a sociedade é movida pelo labor dos trabalhadores, dispensá-los de forma injustificada e sem qualquer limite é o mesmo que lançar mão de um direito socialmente previsto em prol da livre concorrência e do poder diretivo da empresa.

A proteção à relação de emprego não é de um todo absoluta, onde a dispensa socialmente justificável se atenta também para as referidas relações não sejam plenamente estáveis e contrárias aos interesses sociais e econômicos dos empregadores, sendo que a partir daí que se exige na convenção apenas uma justificativa razoável para o término injusto.

Convém trazer à baila o interessante julgamento proferido pelo Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, no dia 22/11/1996¹¹, antes da denúncia da Convenção 158 da OIT, onde o relator brilhantemente explana sobre o conceito da dispensa socialmente justificável. Vejamos:

CONVENÇÃO 158 DA OIT. O Direito Internacional adotou, e isso é incontroverso, o conceito de dispensa socialmente justificável. É dizer: nem tanto ao mar, nem tanto à terra: nem a estabilidade decenal rígida da Consolidação das Leis do Trabalho (praticamente inexistente), nem a instabilidade jurídica com o direito potestativo de resilir. Hoje a Justiça do Trabalho, numa imagem, está menos para o médico que para o legista: trata de cadáveres (relações de emprego já extintas) nove vezes mais que de doentes (relações de emprego em curso), o que em si já é uma distorção. Não será em todas as situações que o Juiz deverá determinar a reintegração do empregado. Muitas circunstâncias deverão ser sopesadas, a cada caso concreto. Coragem, serenidade, respeito ao Capital - produtor de riquezas, fator de progresso -, dignidade para o Trabalho - destinatário do progresso, eis os parâmetros pelos quais deverá a Justiça do Trabalho se pautar, para extrair da Convenção 158 exegese que não seja anacrônica, mas instrumento de aprimoramento da Cidadania, e assim um passaporte para o Direito do Trabalho do terceiro milênio. Somente com garantia no emprego haverá verdadeira negociação coletiva. A Convenção 158 é constitucional, autoexecutável e impede dispensas que não sejam socialmente justificáveis em todo o território nacional. Estabelece procedimentos para a dispensa coletiva. Obriga dar-se ao trabalhador prévia ciência dos motivos pelos quais está sendo dispensado, dando-lhe oportunidade para defender-se, salvo se isso não se mostrar razoável. Permite a reintegração, a critério do Poder Judiciário, conquanto não seja essa, necessariamente, a consequência da dispensa injustificável. Recurso ordinário provido para determinar-se a reintegração dos recorrentes. (PROC. TRT.RO 02854/96. Relator: Juiz Danilo Augusto Abreu de Carvalho. 22.11.96, no pleno do TRT/ES 17ª Região)

O que se extrai do referido acórdão é a demonstração de plausibilidade da aplicação da teoria da dispensa socialmente justificável ao caso em concreto, visto que o seu objetivo, acima da particularidade das relações trazidas em juízo, é primordialmente proporcionar o avanço da sociedade em respeito a patamares mínimos de

11. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Convenção 158 da OIT. Relator: Juiz Danilo Augusto Abreu de Carvalho. PROC. TRTRO 02854/96, publicado em 22.11.96, no pleno do TRT/ES 17ª Região.

garantias sociais e econômicas.

Tem-se, então, que a dispensa socialmente justificável deve ser aplicada com ponderação entre os interesses obreiros e patronais, visando que, acima dessas prerrogativas, deve se atender primordialmente ao fim social que levará à rescisão contratual sem qualquer justificativa.

8. DA IMPORTÂNCIA DO TRABALHO COMO MEDIDA DE CONCRETIZAÇÃO DO PROGRESSO SOCIAL

O trabalho tem sido questão de discussão desde o surgimento do capitalismo no mundo, onde o ser humano passou a produzir cada vez mais, não buscando tão somente a sua sobrevivência, mas sim o poder e o controle da economia.

A força do trabalho, que antes era usada somente como um meio de se buscar o fim em si mesmo, agora é explorada como energia para se movimentar a sociedade em todos os âmbitos de uma economia capitalista.

Karl Marx¹², grande pensador sobre o regime capitalista e seus reflexos no desenvolvimento da sociedade, explanou em diversas obras que a força do trabalho, para o sistema capitalista, deve ser observada como um fenômeno social, onde o produto traz uma função social com o fim de representar um valor de uso no sentido técnico, político e econômico.

Uma sociedade com trabalho escasso ou mão de obra deficiente logicamente produz menos e gera menos riquezas aos seus dirigentes.

Por outro lado, há também que se levar em conta que o meio de sustento dos empregados é a renda que justamente auferem do labor que prestam. Em outras palavras, não fica difícil concluir que o fruto desse labor, diante dos milhares de empregados que possuímos no Brasil, é que movimentará a economia do país, ou seja, quanto mais pessoas trabalhando mais capital será investido no comércio, na saúde, na educação.

É por isso que, desde o século passado, a Organização Internacional do Trabalho tem se preocupado com as dispensas injustificáveis dos empregados.

A dispensa socialmente justificável visa diminuir o livre arbítrio do empregador no comando das relações empregatícias que mantém com seus empregados, na busca pela proteção, em primeiro lugar, do avanço da sociedade considerada como um todo, uma vez que a economia e demais campos da sociedade, como educação, saúde, etc., são movidas pelo labor humano.

Em consulta ao sítio da CAGED (Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados), a movimentação dos trabalhadores no mercado de trabalho no Brasil no ano de 2007, extraída da fonte do Ministério do Trabalho, foi representada em números, nos seguintes patamares¹³:

| Trabalhadores Desligados | Números absolutos | % | Média Salarial |
|---|--------------------------|----------------|-----------------------|
| Desligamento por demissão sem justa causa | 7.560.676 | 59,42% | R\$ 742,24 |
| Desligamento por demissão com justa causa | 148.684 | 1,17% | R\$ 622,57 |
| Desligamento por término de contrato | 1.993.427 | 15,67% | R\$ 570,92 |
| Desligamento a pedido | 2.700.003 | 21,22% | R\$ 715,72 |
| Desligamento por aposentadoria | 21.705 | 0,17% | R\$ 1.471,23 |
| Desligamento por morte | 38.432 | 0,30% | R\$ 950,46 |
| Término de contrato de trabalho por prazo determinado | 260.970 | 2,05% | R\$ 603,37 |
| Total | 12.723.897 | 100,00% | R\$ 707,39 |

Em número não fica difícil constatar o impacto das demissões sem justa

12.MARX, Karl. Manifesto Comunista.1 ed. São Paulo. Boitempo Editorial, 2006, p. 56-64.

13.Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec61RatificacaoConvencao158rev.pdf>. Acesso em 25 nov. 2009

causa no sistema econômico de nosso país.

A ociosidade do trabalhador sem emprego não se resume somente na falta de dinheiro para o sustento de sua família, vai muito mais longe, onde ela também reflete nos gastos do governo com programas sociais, na ausência de capital para a manutenção do comércio, no maior número de pessoas que acessam a saúde e escolas públicas e até no aumento da criminalidade.

É partindo de tais considerações que o trabalho, sob a ótica de sua função social, traz aos integrantes da sociedade, principalmente àqueles que diretamente dele dependem, meios para se ter uma vida socialmente digna, em respeito à dignidade da pessoa humana e o direito social ao trabalho, e proporcionam ao país maior giro de capital e desenvolvimento de sua economia.

8. CONCLUSÃO

A falta de emprego diante do sistema capitalista adotado no Brasil gera efeitos devastadores no progresso de nosso país.

A sociedade brasileira é formada, em sua maioria, por pessoas que dependem do trabalho para manter sua economia familiar.

Se não há emprego à maior parte dos integrantes da classe média/baixa não haverá movimentação do comércio, que gerará menos rentabilidade aos seus proprietários e indiretamente implicará o retrocesso da economia nacional.

Para as empresas que integram o comércio de forma direta e indireta a falta de capital gera a diminuição dos lucros e o aumento de despesas, situação que muitas vezes as levam, na busca por soluções e meios de se manter ativas, à demissão em massa de empregados, como meio de diminuir as despesas.

Ora, a falta de trabalho não é nada mais do que um efeito cascata em nosso país.

Por outro lado, há também a manutenção do nosso sistema tributário, que mantém o avanço da máquina governamental. Havendo a diminuição do giro de capital junto ao comércio, automaticamente implica dizer que haverá a diminuição do recolhimento de tributos e aumento das verbas com programas sociais.

Quanto maior o número de desempregados demitidos sem justa causa no país, maior será a quantidade de pessoas percebendo parcelas do benefício do seguro-desemprego e vivendo na ociosidade.

O seguro-desemprego também serve para o crescimento da informalidade no mercado de trabalho, que hodiernamente observamos nos ambientes em que vivemos, onde os empregados, com o objetivo de manter o referido benefício, optam por não ter anotada sua CTPS, situação que lhes diminui diversos direitos trabalhistas e previdenciários.

A ausência de trabalho também causa àqueles que dele dependem a sua submissão a condições de trabalho desumanas e totalmente contrárias às regras impostas pela legislação celetista e outras leis especiais.

Devemos observar, também, que a falta de trabalho, em razão da ociosidade e da falta de renda para manutenção da família, em alguns casos gera o aumento de práticas criminosas, seja pelos crimes contra o patrimônio ou até pelo uso e comércio de substâncias entorpecentes, aumentando, assim, os índices de criminalidade de nosso país.

É com isso que se conclui que a dispensa socialmente justificável, no cumprimento pela função social do contrato, vem justamente para coibir o retrocesso social.

O exercício do trabalho é muito mais relevante do que parece ser, pois,

além de proporcionar uma vida economicamente ativa ao trabalhador, dá-lhe acesso a uma educação e saúde melhores, como também lhe proporciona melhores meios de gozar do lazer, que são direitos sociais garantidores de uma existência digna e justa perante a sociedade e, por último e não menos importante, geram ao país aumento na economia interna e progresso em suas relações sociais.

9. REFERÊNCIAS

- _____. Código Civil
- _____. Consolidação das Leis do Trabalho
- _____. Constituição Federal
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 215-216.
- 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em www.anamatra.org.br/jornada/.../enunciados_aprovados.cfm. Acessado em 25 nov. 2009
- BRASIL. Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, 11 mai. 1990.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr Editora, 2009, p. 1018-1019.
- CHOHFI, Thiago. A vigência da Convenção 158 da OIT no âmbito da ordem jurídica brasileira, Thiago Chihfi, 2008. Disponível em http://www.conpedi.org/manuel/arquivos/anais/brasil/18_752.pdf. Acessado em 25 nov. 2009.
- LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 13ª. Rev. Atua. Amp. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 766.
- LÔBO, Paulo Luiz Netto. Princípios sociais dos contratos no CDC e no novo Código Civil. Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=2796>. Acesso em 30 nov. 2009.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. Proteção Contra a Dispensa Arbitrária e Aplicação da Convenção 158 da OIT Disponível em <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5820>. Acesso em 30 nov. 2009.
- MARX, Karl. **Manifesto Comunista**. 5 ed. São Paulo. Boitempo Editorial, 2006, p. 56-64.
- Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notatec61RatificacaoConvencao158rev.pdf>. Acesso em 25 nov. 2009.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção 158 sobre o Término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Disponível em <http://www.spbancarios.com.br/noticia.asp?c=5792>. Acesso em 25 nov. 2009.
- REALE, Miguel. A função social do contrato. Disponível em <http://www.miguelreale.com.br/artigos/funsoccont.htm>. Acesso em 25 nov 2009.
- TALAVERA, Glauber Moreno. A função social do contrato no novo código civil. Disponível em <http://www.cjf.jus.br/revista/numero19/artigo11.pdf>. Acesso em 25 nov 2009.