

GARANTIA DE EMPREGO

*Christian Max Picelli Corrêa**

RESUMO

O presente trabalho estudar a aplicabilidade do instituto da garantia de emprego, previsto no artigo 7º, inciso I da Constituição Federal de 1988. A proposta de análise do tema se dá em face da ausência de regulamentação infraconstitucional do referido inciso, tendo em vista o entendimento de que as normas constitucionais de eficácia contida necessitam de um regramento posterior, para se possibilitar sua efetiva aplicabilidade. Partindo da premissa de que ao Direito do Trabalho cumpre uma função defensiva dos direitos sociais, torna-se necessária uma releitura das normas constitucionais a fim de se possibilitar uma aplicabilidade em concreto dessas garantias, sob pena de violação dos direitos constitucionais fundamentais.

Palavras-chave: Garantia de Emprego. Regulamentação. Artigo 7º da CF/1988.

JOB GUARANTEE

ABSTRACT

In this paper study the applicability of the execution of the guarantee of employment, laid down in Article 7, item I of the Constitution of 1988. The draft addresses the issue occurs in the face of the absence of law regulation under constitution of that item, with a view to understanding that the constitutional rules of effectiveness contained need a regulation later, to enable its effective application. Starting from the premise that the Labor Law fulfills a defensive function of social rights, it is necessary a rereading of constitutional rules in order to enable a practical applicability in such guarantees, under penalty of violation of fundamental constitutional rights.

151

Keywords: Guarantee of Employment. Regulations. Article 7 of CF/1988.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho nasceu para que se tutelassem os obreiros contra as ingerências danosas do empregador, contra os abusos, tendo em vista que, historicamente, há desigualdades jurídicas e econômicas entre os sujeitos da relação de emprego. Com sua evolução, o caráter civilista das relações contratuais de prestação de serviço subordinado evoluiu para o conceito trabalhista de relação de emprego, ganhando *status* de interesse socialmente relevante, qual seja, a proteção ao trabalhador. Por conseguinte, o contrato de trabalho veio a se tornar uma “questão social” a ser devidamente regulada e tutelada pelo Estado.

* Advogado. Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Pós-graduando em Direito Civil e Processo Civil. O presente artigo baseia-se em Monografia, sob mesmo título, do Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Filadélfia – UniFil, apresentado no XVI Simpósio de Iniciação Científica da UniFil. E-mail do autor: christian.max@hotmail.com



Dessa forma, faz-se necessária a tutela específica da “garantia de emprego”, bem como sua regulamentação, de forma que se possa garantir uma estabilidade emocional e econômica à classe obreira, consoante mandamento constitucional. Não menos importante é a aplicação do “princípio da continuidade da relação de emprego”, a fim de que se possa impedir a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador de forma efetiva. No âmbito supranacional, existem organizações que foram criadas especialmente para defender a implementação de normas internacionais, em especial no tocante à proteção, segurança e higiene do trabalho. É o caso da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada para a defesa da homogeneização das normas em Direito Internacional do Trabalho, com a proposta de se oferecer, por meio de Convenções e Tratados Internacionais, um mínimo de garantias aos obreiros.

No tocante à Convenção da OIT de nº 158, o Brasil chegou a aderir-la como signatário, juntamente com os demais países convenientes, mas acabou por denunciá-la em um momento posterior. Essa Convenção prevê como direito fundamental a aplicação da garantia de emprego contra a dispensa de forma arbitrária ou sem um motivo relevante, por exemplo, baseado na situação organizacional da empresa, ou diante de justa causa por parte do trabalhador. A partir de uma visão moderna e socializante, é possível realizar uma nova leitura das garantias sociais, à luz dos direitos fundamentais, especialmente acerca da sua interação com o “princípio da dignidade da pessoa humana”, entendido como a viga mestra pela qual o Estado deve se pautar em relação aos seus cidadãos.

2 O PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO E O NEOLIBERALISMO

Importante e fundamental princípio social do direito do trabalho é o da “continuidade da relação empregatícia”. Esse princípio informa que se faz primordial reconhecer ao obreiro a necessidade de estabelecer-se em uma dada relação de emprego, para que se evitem surpresas com o rompimento do vínculo, ainda que possa haver eventual indenização posterior, e tem como objetivo conceder uma “sensação de tranquilidade financeira” para o trabalhador no seio social. Segundo alguns doutrinadores, o princípio da continuidade da relação de emprego é corolário do princípio maior, o “princípio protetivo”. No entanto, pouca efetividade tem sido dada a tais princípios nos países que adotam o sistema neoliberal de economia, haja vista o entendimento de que a garantia de emprego seria grave óbice ao desenvolvimento econômico. Não obstante, constata-se ser notória a pressão dos grandes grupos econômicos para a “desregulamentação legal das normas trabalhistas”.

Maria Carmen Macías Vázquez (2003, p. 479), em artigo sobre o tema, publicado pela Universidade Nacional do México, afirma que:

As regras do neoliberalismo questionam que as relações de trabalho estejam regulamentadas juridicamente, já que as leis de mercado também englobam o trabalho assalariado, e por isso deveriam reger-se pelas leis da oferta e da procura, e qualquer disposição que venha a entorpecer tal mecanismo se qualifica como culpada por obstar o progresso econômico. Para alguns, ainda, dadas as condições econômicas que vive o país, e o mundo em geral, põem a responsabilidade nos Ordenamentos Jurídicos, que amparam os trabalhadores, argumentando que é necessário entrar em um processo de desregulamentação. (tradução livre do espanhol).

O sistema econômico atual pugna por menos intervenção do Estado nas relações laborais, deixando a cargo da lei prever o mínimo de garantias aos obreiros, sem levar em conta a necessidade urgente de se regulamentar as normas constitucionais, que têm sido deixadas no esquecimento. Portanto verifica-se essa omissão legislativa, no caso da inexistência de regulamentação do artigo 7º, inciso I, da Constituição da República do Brasil de 1988, apesar de determi-

nar a “proteção do trabalho contra despedida arbitrária ou sem justa causa”. As esperanças obreiras tem sido vencidas pela pressão maior exercida pelo sistema neoliberal, e não se tem outra solução, senão pleitear em juízo a sua efetiva concessão, para que o Direito do Trabalho não seja desacreditado em seus princípios e fundamentos.

No Brasil, a classe obreira, formada por empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), infelizmente, não possui proteção normativa infraconstitucional que conceda a garantia de emprego contra a dispensa imotivada ou de forma arbitrária. É bem de ver que o instituto da garantia de emprego não se identifica mais com a rígida “estabilidade decenária”. O objetivo maior das correntes modernas, sobre a garantia de emprego, é proteger o obreiro contra eventual arbítrio infundado do empregador, contra os abusos que possam romper inesperadamente com a sua principal fonte de subsistência. É exatamente para coibir tais atitudes que a previsão constitucional não pode ficar à mercê apenas da vontade política do legislador infraconstitucional, sob pena de perpetuar tal omissão, porque o obreiro não possui forças contra o sistema econômico atualmente em vigor.

3 A DIGNIDADE HUMANA E A GARANTIA CONSTITUCIONAL CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA

Um dos pilares da Carta Magna são seus fundamentos, ou seja, a sua base que servirá de norte ao intérprete e aplicador do Direito. No artigo 1º, da Constituição Federal Brasileira, no inciso IV, são assegurados como colunas da exegese constitucional “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

O Estado Social que se diz Democrático deve ser um Estado que assuma o dever de agir em prol da garantia dos valores sociais, sob pena de quedar-se como violador desses valores, especialmente pelo caráter amplo que se empreende ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. O ilustre constitucionalista latino-americano César Landa, que vem sendo apontado como especialista no assunto sobre direitos fundamentais, leciona que:

153

A dignidade humana é um princípio vetor da política constitucional *indirizzo politico [endereço político]*, na medida em que dirige e orienta positiva e negativamente a ação legislativa, jurisprudencial e governamental do Estado. Positivamente, na medida em que todos os poderes e organismos públicos devem assegurar o desenvolvimento da dignidade humana nos âmbitos do processo legislativo, judicial, e administrativo. Negativamente, enquanto devem evitar afetar a dignidade da pessoa humana através das leis, resoluções e atos administrativos que emitam; já que todos os poderes públicos estão vinculados à Constituição em um sentido formal e material. (...) A dignidade humana é vinculante, e portanto, é concebida de acordo com a teoria institucional: como categoria jurídico-positiva e como categoria valorativa. Nesse sentido, a dignidade humana alcança as cláusulas sociais e econômicas do Estado Constitucional (Häberle). Sem embargo, a Constituição não pode, pois, resolver por si só a questão social, sendo que deve aparecer como um marco de uma realidade e de um programa social sempre aberto à mudanças: *res publica semper reformanda* (Jörg Paul Miller) (LANDA, 2002a, p. 7) (tradução livre do espanhol).



César Landa (2002b, p. 6), em outra de suas obras, expõe que:

Os esforços da doutrina e jurisprudência para desenvolver os direitos fundamentais ainda são muito frágeis na América Latina. Isto se explica na medida em que a vigência e eficácia dos direitos fundamentais se torna nula sem um Estado de Direito que lhes outorgue um significado constitutivo na totalidade do sistema constitucional. Some-se a isso a contribuição de um forte caudilhismo presidencial, uma obscurecida maioria parlamentarista, o militarismo e os meios de comunicação, e ainda a extrema riqueza e pobreza, constituem-se em sérios limites ao desenvolvimento democrático de um Estado Constitucional (tradução livre do espanhol).

Desse modo, depreende-se dos princípios e garantias sociais do trabalho que há um dever do Estado em fomentar a garantia de emprego contra dispensa arbitrária. Por sua vez, arbitrária será toda decisão unilateral de rompimento da relação empregatícia que esteja afeta exclusivamente ao alvedrio do empregador, sem fundamentar-se em reconhecida, proporcional e razoável necessidade econômica, técnica ou organizacional da empresa, ressalvados os casos de justa causa obreira.

A norma constitucional em questão preceitua o seguinte:

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

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

154

Diante desse comando normativo, uma vez que o Legislativo mantenha-se inerte, independente de suas razões políticas, não pode ser omissa a ponto de simplesmente negar-se a elaborar um diploma infraconstitucional que regule a garantia de emprego. É que a continuidade da relação de emprego deve ser buscada por todas as formas possíveis que possibilitem sua concessão. Assim, o Judiciário poderia fazer as vezes da vontade Soberana da Constituição, sob pena de manter a classe obreira sempre à margem da evolução proposta pela seara constitucional trabalhista, arrostando os princípios basilares do Direito do Trabalho e deixando de dar o devido equilíbrio na Divisão dos Poderes, pois a fiscalização e a teoria dos sistemas de freios e contrapesos autorizam o agir do Judiciário quando presentes a omissão danosa de outro Poder.

4 A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DA GARANTIA DE EMPREGO E A VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Aos Poderes Constitucionais é vedada a omissão prejudicial que impeça a concessão e a viabilização dos Direitos insculpidos na Carta Magna. O sistema constitucional brasileiro é, sem sombra de dúvidas, de um Estado Constitucional Democrático Social de Direito. De par com isso, o Estado Social Democrático deve obrigar-se à conceder a tutela efetiva dos direitos sociais, a fim de possibilitar que todas as garantias derivadas da Constituição sejam, de fato, aplicáveis em concreto.

A resposta do Judiciário, diante da ausência de regulamentação do art. 7º, inciso I, pelo Poder Legislativo, deveria ser no sentido de se conceder uma sentença favorável à garantia de emprego, que possa obstar a dispensa imotivada, ou de reintegração ao emprego, mesmo que não haja a regulação normativa infraconstitucional. O que não se pode permitir é que, num Estado de raízes ditatoriais, o abuso de poder econômico ainda sobreponha-se à Constituição Social, com a anuência dos Poderes. Carlos de Buen Unna (1997, p. 503) aponta a realidade do Direito do



Trabalho que se encontra em crise existencial, pois sofre a pressão pela desregulamentação das normas trabalhistas, imposta pelos sistemas econômicos:

O direito do trabalho deve ser entendido sempre em um duplo aspecto, tanto para viabilizar o acesso a um trabalho remunerado que permita viver com dignidade, como para *conservar o emprego* e, assim, garantir os meios econômicos para uma subsistência razoável. (...) *Parecia que o direito do trabalho lhe corresponderia ao se encarregar da estabilidade no emprego*, enquanto que a economia seria responsável pelo pleno emprego. Sem embargo, esta divisão de tarefas não é tão partilhada como poderia parecer. Ao menos hoje, sob o domínio do neoliberalismo, somente estão apresentando o direito do trabalho como um estorvo ao emprego, que entorpece as relações laborais, que impõe injustificadas cargas aos empregadores, e obstaculiza a produtividade. Em outras palavras, se lhe imputa o maior dos fracassos, acusando-o de acabar com o motivo mesmo de sua existência (grifou-se).

Portanto, assiste-se à decadência das normas protetivas do trabalho, quando revelada a fraqueza do sistema jurídico, atualmente incapaz de se sobrepor aos conceitos dogmáticos prejudiciais à garantia de emprego, alheios à realidade constitucional. Apesar de ser um mandamento extremamente simples de se interpretar, desde a sua promulgação, não obteve êxito junto aos representantes dos Poderes, sem que fosse ventilada a possibilidade de uma crise econômica, que se encontra apenas na realidade da condição social do trabalhador comum.

Não obstante, constata-se que as empresas geralmente vão de bem a melhor, ao contrário do trabalhador, que suporta, sem voz e nem vez, a ausência de uma visão garantista dos objetivos intrínsecos do Direito do Trabalho, que deveria evoluir de forma proporcional ao constante crescimento econômico das empresas, mas incapaz de solucionar o problema da dispensa livre, prejudicial e contrária aos princípios vetores da Constituição da República.

A classe obreira, além de ser hipossuficiente em relação ao Capital que movimenta a Economia de forma pujante, sempre necessitará da proteção maior daqueles que são os únicos capazes de coibir a violação de um direito constitucional. No tema em questão, a garantia de emprego beneficiaria a todos, já que a grande maioria dos desempregados, por razões que não comportaria discussão neste espaço, é formada de pessoas que se especializaram em determinada área e, por vezes, não conseguiram recolocação no Mercado. Ou mesmo uma perspectiva de melhoria, devido à subserviência que se submeteram aos seus ex-empregadores porque, em regra, quando inseridos na relação de emprego, não dispõem de uma segurança que os tornem mais independentes para se aprimorarem em seu ofício, que os possibilitem negociar a oferta de sua força de trabalho, sem que isso se torne um fator negativo para a relação de emprego a qual eventualmente estejam vinculados.

5 A CONVENÇÃO N. 158 DA OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO) E A JURISPRUDÊNCIA DO STF

O Brasil esteve diante da oportunidade de proteger a relação de emprego em definitivo, quando aderiu à Convenção de nº 158 da OIT, através do Decreto Legislativo nº 68, de 17 de setembro de 1992. (D.O.U de 11.04.1996). Ao aderir à Convenção, o Brasil estaria dando um passo à frente nos Direitos Sociais e, assim, alcançaria o patamar das mais modernas nações, não fosse a denúncia da Convenção realizada poucos meses após a sua adesão. A Convenção de nº 158 da OIT determina que os países signatários concedam a garantia de emprego contra dispensa arbitrária ou imotivada e trata do assunto de forma específica.



Segundo o ilustre Amauri Mascaro do Nascimento (2001, p. 571): “pouco tempo depois da publicação o Governo brasileiro resolveu denunciá-la (20.11.1996), conforme Decreto nº 2100, de 10 de dezembro de 1996, com o que a referida Convenção deixou de vigorar em nosso território”. Este ato de denúncia da Convenção nº 158 da OIT foi a demonstração expressa da coligação de interesses econômicos entre os grupos dominantes, podendo-se afirmar que, no Brasil, prevalece uma “plutocracia” disfarçada, ao invés de uma verdadeira Democracia. Dessa maneira, entende-se que o Decreto que revogou a referida Convenção foi um “ato inconstitucional”, já que os obreiros brasileiros assistem aos seus representantes fazerem o que bem entendem com os direitos constitucionais, sem haver quem os impeça de violarem tais garantias. O artigo 4º da Convenção nº 158 da OIT prevê o seguinte:

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.

Como bem aponta Maurício Godinho Delgado (2007, p. 1118), acerca do assunto em tela:

Mesmo a leitura que defende a absoluta esterilidade da garantia de emprego mencionada no inciso I do art. 7º constitucional é, tecnicamente, passível de questionamento. Afinal, a teoria tradicional sobre eficácia/ineficácia jurídicas de regras constitucionais já é, hoje, ineludivelmente anacrônica, por supor que o pacto juspolítico básico de uma nação (a Carta Constitucional) possa quedar-se inerte de modo abrangente. A teoria constitucional moderna, mais bem ajustada à interpretação de novas constituições, tende a apreender, necessariamente, certa eficácia às normas constitucionais – ainda que diferenciada, em intensidade, a eficácia de uma ou outra regra constitucional.

156

O autor ainda menciona, baseando-se na doutrina de José Afonso da Silva, que a referida norma é de “eficácia contida” (DELGADO, 2008, p. 1118). Pelo exposto, parece que o renomado jurista, hoje Ministro do Colendo TST, em consonância com a melhor interpretação constitucional sob a ótica moderna, pretende ver no inciso I, do art. 7º, da Constituição, certa eficácia capaz de pôr em questão se há total ausência de sua aplicabilidade.

Segundo o autor, há a possibilidade de se construir um entendimento em que possa ser efetivada a aplicabilidade da garantia de emprego, enquanto não se formaliza o instituto através da via legislativa. Seria o mais adequado, dando ao dispositivo a eficácia social pretendida pela Constituição. Essa eficácia, dada através de uma ordem mandamental, não dependeria “exclusivamente” de regulamentação para ser aplicada, sob pena de perpetuar a inexistência regulamentadora do dispositivo constitucional, por uma ausência de vontade ilegítima do legislador infraconstitucional. Com a superveniência da lei reguladora, seria restringida a sua aplicação à matéria contida no diploma legislativo. Tudo para que os direitos, então considerados fundamentais, a partir de uma releitura atual da hermenêutica jurídica, sejam efetivamente materializados no seio social, assumindo o papel de verdadeiras garantias constitucionais trabalhistas.

Da forma como atualmente tem sido interpretada, torna-se impossível aplicá-la como norma cogente, parte fundamental do contrato de emprego. Contudo não foi esse o entendimento da mais Alta Corte Brasileira. O Supremo Tribunal Federal, na Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº ADI-MC 1480/DF – Distrito Federal, entendeu que a necessidade de regulamentação do referido, disposto no inciso I, do art. 7º, por Lei Complementar, deve ser condição de validade à sua aplicação. Por outras palavras, a idéia de proteção ficou arrostada em sua ideologia, por conta de uma interpretação dada pelo STF, que favoreceu o Mercado de Capitais



(o Sistema Econômico Neoliberal). Porém, acabou por suprimir da classe obreira um Direito Fundamental do qual o Brasil havia se tornado signatário, através da Convenção nº 158 da OIT.

TRATADO INTERNACIONAL E RESERVA CONSTITUCIONAL DE LEI COMPLEMENTAR. - O primado da Constituição, no sistema jurídico brasileiro, é oponível ao princípio *pacta sunt servanda*, inexistindo, por isso mesmo, no direito positivo nacional, o problema da concorrência entre tratados internacionais e a Lei Fundamental da República, cuja suprema autoridade normativa deverá sempre prevalecer sobre os atos de direito internacional público. *Os tratados internacionais celebrados pelo Brasil - ou aos quais o Brasil venha a aderir - não podem, em consequência, versar matéria posta sob reserva constitucional de lei complementar. É que, em tal situação, a própria Carta Política subordina o tratamento legislativo de determinado tema ao exclusivo domínio normativo da lei complementar, que não pode ser substituída por qualquer outra espécie normativa infraconstitucional, inclusive pelos atos internacionais já incorporados ao direito positivo interno.* LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DA CONVENÇÃO Nº 158/OIT, DESDE QUE OBSERVADA A INTERPRETAÇÃO CONFORME FIXADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. - A Convenção nº 158/OIT, além de depender de necessária e ulterior intermediação legislativa para efeito de sua integral aplicabilidade no plano doméstico, configurando, sob tal aspecto, mera proposta de legislação dirigida ao legislador interno, não consagrou, como única consequência derivada da ruptura abusiva ou arbitrária do contrato de trabalho, o dever de os Estados-Partes, como o Brasil, instituírem, em sua legislação nacional, apenas a garantia de reintegração no emprego. (Julgamento: 04/09/1997, Pleno STF, Rel. Min. CELSO DE MELLO, DJ 18-05-2001). (grifou-se)

Diante do exposto, vale lembrar que, após esse julgado, houve uma alteração constitucional que inseriu o § 3º do art. 5º, da CF, pela Emenda Constitucional de nº 45, determinando que os Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos, se aprovados pelo Congresso Nacional, serão equivalentes às “emendas constitucionais”. De todo modo, pode-se afirmar, ainda, que desde aquela época, os Direitos Sociais do Trabalho já possuíam regramento diverso de outras garantias, pelas redações e princípios distintos que lhes conferiu a Constituição.

Especialmente acerca da redação do artigo 7º, *caput*, da CF, que diz: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, basta uma leitura atenta da redação final para se concluir que o legislador constituinte erigiu à direito fundamental “outros direitos” que porventura fossem concedidos ou agregados ao contrato de trabalho, “não especificando a sua fonte”. A par disso, se no contrato de trabalho for concedida garantia além das mínimas previstas na Constituição, terá imediata aplicabilidade com força de lei. Não se vê coerência para impedir a aplicabilidade de normas inseridas validamente via legislativa, como as que ratificaram a Convenção n. 158 da OIT.

6 CONCLUSÃO

Consoante dispõe a Lei de Introdução ao Código Civil, em seu artigo 5º: “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum.” Logo, é condição essencial à aplicação das leis do país que o juiz atenda aos fins sociais pretendidos pela norma. Os direitos fundamentais não deixam margens a dúvidas: devem ser aplicados ainda que os Poderes constituídos, responsáveis pela sua regulamentação, quedem inertes, sob pena de manter os jurisdicionados em uma omissão danosa da aplicabilidade dessas garantias. Ao se coibir a dispensa imotivada, o aplicador do direito estará em perfeita simetria com a norma constitucional, que não lhe retira a autonomia, mas que poderá limitá-la com a superveniência de uma lei posterior que a regule.



Com a devida aplicação do dispositivo, poderá haver uma diminuição das demandas de forma natural, haja vista ser uma restrição à resilição do contrato de trabalho, quando ainda vigente a relação de emprego. Poderiam ser obstadas as proposituras de reclamações que tendessem apenas a extrair uma indenização maior do que a concedida na ruptura do contrato, e não para que houvesse uma reparação efetiva dos direitos trabalhistas. Talvez fosse diminuída a sobrecarga de trabalho dos juizes, advogados e também das partes, pois o acúmulo de serviços também acaba por lhes retirar a autonomia na busca pela verdade real, e isso é um prejuízo à prestação jurisdicional. De outro lado, as partes do processo seriam mais favorecidas com a menor demora do tempo no processo, que acaba por corroborar com a ineficácia dos direitos laborais como um todo. A par disso, há o “ideal de justiça”, que se encontra na possibilidade de realização material das garantias trabalhistas, a fim de se alcançar a todos aqueles que realmente estão carentes de uma tutela efetiva das garantias sociais.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>, última atualização em 19.07.2008.

BRASIL. **Lei de Introdução ao Código Civil. Decreto-Lei nº 4.657, de 4.9.1942**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>

BRASIL. Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar em Ação Direta de Inconstitucionalidade nº ADI-MC 1480/DF**. Julgamento em 04.09.1997. Rel. Min. Celso de Mello, D.J. 18-05-2001.

158

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2008.

HÄBERLE, Peter. **La libertad fundamental en el Estado constitucional**. Maestría en Derecho Constitucional. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, al, Fondo Editorial, 1997.

LANDA, César. Dignidad de la Persona Humana. Cuestiones Constitucionales. **Revista Mexicana de Derecho Constitucional**, n. 7 Jul./Dic. 2002. Disponível em; <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/7/ard/ard4.htm>>, última atualização em 15.06.2008.

LANDA, César. Teoría de Los Derechos Fundamentales. Cuestiones Constitucionales. **Revista Mexicana de Derecho Constitucional**, n.6 Ene./Jun. 2002. Disponível em: <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cconst/cont/6/ard/ard3.htm>>, última atualização em 19.07.2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção n. 158**. Disponível em: <<http://www.institutoamp.com.br/oit158.htm>>, última atualização em 19.07.2008.

RAWLS, John. **A theory of justice**. Massachusetts, Harvard University Press, 1973.

UNNA, Carlos de Buen. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. La extinción de la relación de trabajo. ISBN 968-36-6126-2. UNAM – Universidad Nacional Autónoma del México. **Série G: Estudios Doctrinales**, n. 188: 1997. Disponível em: <<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=139>>, última atualização em 12.07.2008.



VÁZQUES, María del Carmen Macías; et al. **Estudios Jurídicos en Homenaje Al Doctor Néstor del Buen Lozano. Noliberalismo y relaciones de trabajo.** ISBN 970-32-0733-2; UNAM – Universidad Nacional Autónoma del México, **Série Doctrinas Jurídicas**, n. 148: 2003. Disponível em: <<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=1090>>, última atualização em 16.07.2008.

