

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE**

**REGINALDO ALVES BAZAN**

**O MANDADO DE INJUNÇÃO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO  
DIREITO PREVISTO NO ARTIGO 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

**Aracaju  
2013**

**REGINALDO ALVES BAZAN**

**O MANDADO DE INJUNÇÃO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO  
DIREITO PREVISTO NO ARTIGO 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Monografia apresentada à Faculdade de  
Administração e Negócios de Sergipe como um  
dos pré-requisitos para obtenção de grau de  
Bacharel em Direito.

**Orientador:**

Prof. Esp. Olavo Pinto Lima.

**Aracaju  
2013**

**REGINALDO ALVES BAZAN**

**O MANDADO DE INJUNÇÃO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO  
DIREITO PREVISTO NO ARTIGO 7º, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Monografia apresentada como exigência para  
obtenção de grau em Bacharel em Direito, à  
Comissão Julgadora da Faculdade de  
Administração e Negócios de Sergipe.

Aprovado em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Esp. Olavo Pinto Lima  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

---

Prof. Esp. André Luiz de Almeida Paixão  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

---

Prof. Me. Vitor Condorelli dos Santos  
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Dedico esta obra primeiramente à Deus, que tem sido meu amparo nos momentos mais difíceis e angustiosos, aos meus pais” *in memoriam*”, que de uma maneira ou de outra me ajudaram a chegar aqui, e a uma amiga em especial, Sueli Alves Barreto, por ter me influenciado em um momento difícil da minha vida a decidir por qual caminho deveria seguir.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, sobre todas as coisas, por sua infinita bondade em permitir que eu tenha tido forças para chegar até aqui, aos meus pais “*in memoriam*” que mesmo não estando presentes em matéria, estiveram sempre em minha memória, sendo um dos grandes motivos pelo qual eu fiz essa graduação.

Aos colegas de trabalho por tantas vezes terem me deixado estudar nas épocas de prova em especial a Ivone, Flávia e Paulo Herlan.

Aos grandes amigos que fiz durante o curso, pela verdadeira amizade que construímos em particular alguns que sempre estiveram mais próximos (Vanessa Milet, Rodrigo Fidalgo, Sidney Matos, Margarida Azevedo, Jéssica, Paula Patrícia, Terezinha, Aline, Jaqueline e Luciana), pessoas que ao longo do tempo se tornaram importantes durante jornada, mas em especial ao amigo e companheiro que não me faltou em momento algum e nunca me deixou desanimar, Flávio Pinheiro Firmino, que por muitas vezes me deu uma grande força para continuar, mesmo quando eu achava que não ia dar para seguir pelo caminho, pois nada ia bem.

Ao meu amigo Urias, que também me incentivou quando eu achava que já não seria mais capaz de concluir essa jornada.

Aos professores do curso de Direito da FANESE, pela paciência, dedicação, e ensinamentos ministrados durante o curso, cada um de uma forma especial conduziu-me até aqui, esse momento sublime e especial, no qual concluo um trabalho para minha graduação e boa formação profissional.

Ao meu orientador pelo carinho, paciência, dedicação e ensinamentos, Prof. Esp. Olavo Pinto Lima, dispensados a construção dessa monografia.

Em especial a Mary Jane Batista Gois, embora tudo que eu diga ainda será pouco para agradecer a você neste momento tão importante para mim. Mas, vou começar dizendo, meu amor o meu muito obrigado pela força, porque sempre que eu pensei em desistir, você parou e disse, tenha fé que tudo dará certo, pois Deus está conosco e, por ter sido esta pessoa tão especial na minha vida, que me impressionou muitas vezes. Contudo, a mais significativa das impressões sem sombra de dúvidas, foi a sua fé inabalável em nosso senhor Jesus Cristo. Querida! Obrigado, pela paciência, pela generosidade e por todo amor que dedicou a mim. Minha namorada eu te amo, obrigado por tudo!

Também devo agradecer aos meus amigos e familiares, pelo carinho compreensão e apoio nos momentos em que não pude estar com vocês devido à dedicação aos estudos.

Por fim, gostaria de agradecer a todos por participarem da minha vida, pois me fizeram crescer como pessoa e como profissional, pois sem vocês essa trajetória não seria tão prazerosa.

A todos meus sinceros agradecimentos.

Se a Constituição garante a relação de emprego, o princípio é o da sua conservação e não o da sua substituição. Compreendido o texto especialmente em conjugação com o § 1º do art. 5º, aplicável aos direitos do art. 7º, que se enquadram, também, entre os direitos e garantias fundamentais, chegaremos à conclusão de que a norma do citado inciso I é de eficácia contida.

José Afonso da Silva

## RESUMO

Esta monografia tem por objeto a análise do mandado de injunção como possibilidade de efetivar o direito previsto no art. 7º, I, da Constituição Federal. E para isso, foi demonstrada a relevância dos direitos fundamentais, em especial o direito ao trabalho, que promove a dignidade da pessoa humana. Antagonicamente a esses argumentos, encontra-se uma cizânia de interesses, os quais estão presentes na doutrina e jurisprudência, bem como no mundo dos fatos, onde as formas de término do vínculo do trabalho se contrapõem à proteção desse vínculo prevista no referido artigo que, até o momento, prevê somente uma indenização sem a proteção do vínculo de trabalho, apenas compensando o trabalhador pela perda do emprego. A finalidade dessa pesquisa é fomentar, no meio acadêmico a relevância do tema, a fim de levantar debates a despeito da importância do mandado de injunção como remédio integrador de direitos, uma vez que, ante a falta da norma regulamentadora, o cidadão fica impedido de usufruir de direitos fundamentais previstos pela Carta Magna, como assegurado no direito social trabalhista, presentes no art. 7º, I, da Constituição Federal. Assim, conclui-se que o crescimento dos direitos sociais tem sido o propulsor de debates que enseja uma maior atenção do Poder Público. Neste toar, o estudo revelou que o mandado de injunção poderá ser utilizado como um meio integrador do direito, previsto no art. 7º, I, da Constituição Federal e que ainda não foi regulamentado, o qual prevê a proteção ao vínculo. O posicionamento deste estudo se deu pela aplicação do art. 165 da Consolidação das Leis Trabalhista, no qual está renunciado a proteção expressa à despedida arbitrária, e pode ser justificada somente por motivos disciplinares, técnicos, econômicos e financeiros.

**Palavras-chave:** art. 7º, I da Constituição Federal; mandado de injunção; efetividade; aplicabilidade; despedida arbitrária.

## ABSTRACT

This monograph aims at the analysis of the writ of injunction as a possibility to accomplish the right provided for in art. 7, I, of the Federal Constitution. And for that, it was demonstrated the relevance of fundamental rights, especially the right to work, which promotes human dignity. Antagonistically to these arguments, there is a tare of interest, which are contained in the doctrine and jurisprudence, as well as the world of facts, where the forms of the end of the relationship of labor are opposed to protecting this link referred to in that article which so far, only provides an indemnity bond without the protection of labor, just compensating the worker for the loss of employment. The purpose of this research is to promote, in academia, the relevance of the topic in order to raise debates about the importance of the writ of injunction as a remedy integrator of rights, since, given the lack of the regulation, the citizen is prevented of enjoy fundamental rights provided by the Constitution, as provided in the social right of labor, present in art. 7, I, Federal Constitution. Thus, it is concluded that the growth of social rights has been the engine of debates which requires greater attention of the government. Thus, the study revealed that the writ of injunction may be used as a means of integrating the right provided for in art. 7, I, of the Federal Constitution and that has not been regulated, which provides protection to the bond. The positioning of this study was given by the application of art. 165 of the Consolidation of Labour Laws, which is foreshadowed the expresses protection the arbitrary dismissal, and can be justified only for disciplinary reasons, technical, economic and financial.

**Keywords:** art. 7º, I of the Federal Constitution; writ of injunction; effectiveness; applicability; arbitrary farewell.

## **LISTA DE SIGLAS**

ADCT - Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

CF – Constituição Federal

CIPA - Comissão Interna para Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CONTAG - Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura

CUT - Central Única dos Trabalhadores

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

MI – Mandado de Injunção

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RIT – Repartição Internacional do Trabalho

TRE – Tribunal Regional Eleitoral

TSE – Tribunal Superior Eleitoral

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 MANDADO DE INJUNÇÃO INSTRUMENTO DE GARANTIA CONSTITUCIONAL... 15</b>	<b>15</b>
<b>3 MANDADO DE INJUNÇÃO .....</b>	<b>21</b>
3.1 Histórico .....	21
3.2 Conceito .....	21
3.3 Correntes doutrinárias.....	23
3.4 Legitimidades ativa e passiva no mandado de injunção .....	24
3.5 Procedimento no mandado de injunção .....	24
3.6 Competência .....	24
3.7 Mandado de Injunção e Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão.....	25
3.8 Efeitos da decisão em sede de mandado de injunção: compilação jurisprudencial de Alexandre de Moraes e a posição da Suprema Corte.....	26
<b>4 FINALIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO .....</b>	<b>29</b>
4.1 Conceito e formas de finalização do Vínculo de emprego .....	29
4.2 Formas de dispensa do empregado.....	32
4.2.1 Distrato .....	33
4.2.2 Dispensa ou despedida do empregado sem justa causa.....	33
4.2.2.1 Modalidades de dispensa .....	34
<b>5 DESPEDIDA ARBITRÁRIA E SEM JUSTO MOTIVO .....</b>	<b>37</b>
5.1 Contextualização constitucional .....	37
<b>6 EFICÁCIA E APLICABILIDADE DO ART. 7º, I DA CF .....</b>	<b>39</b>
6.1 Direitos sociais .....	39
6.2 Eficácia e aplicabilidade das normas constitucionais.....	41
6.3 Eficácia do art. 7º, I, CF .....	42
6.4 Convenção Nº 158 da Organização Internacional do Trabalho .....	44
6.4.1 Evolução .....	44
6.4.2 Incorporação das normas internacionais no ordenamento jurídico brasileiro .....	46
6.4.3 Vigência .....	49
<b>7 CONCLUSÕES .....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>56</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este estudo retrata a aplicabilidade do mandado de injunção como possibilidade de efetivar o direito previsto no artigo 7º, I, da Constituição Federal (CF), o qual assegura que o trabalhador não seja despedido sem motivação.

No ordenamento pátrio brasileiro, mandado de injunção é um dos remédios constitucionais que visam garantir os direitos e liberdades individuais dos cidadãos contidos na Constituição Federal, mas que por uma razão ou outra, não podem ser gozados, portanto, com o instrumento mandado de injunção o Estado juiz tem a capacidade de garantir esses direitos e liberdades, pois o mandado se subsume à lei, e torna efetivo tais direitos.

A Constituição federal de 1988 traz em seu art. 5º, LXXI o instrumento mandado de injunção que foi criado com intenção de suprir a ausência da norma regulamentadora. Esse instrumento poderá ser aplicado para solucionar o problema da despedida arbitrária ou despedida sem justa causa no Brasil, pois nessa condição, os empregadores brasileiros podem despedir seus empregados sem qualquer motivação ou justificativa, contudo, em seu art. 7º, I, a Constituição Federal afirma que essa hipótese é proibida, porém depende de lei.

O artigo 7º, I, da CF, supracitado é mais um dos direitos sociais dos cidadãos, direitos sociais esses que visam garantir aos indivíduos de uma forma material o pleno gozo dos seus direitos na sociedade. Compreendem-se entre os direitos sociais, a saúde, a educação, **o trabalho**, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e assistência social.

A abrangência dos direitos sociais está relacionada à transformação da sociedade. As inovações técnicas e o progresso econômico fizeram surgir novas necessidades sociais, dentre elas o direito social do trabalho, uma vez que, por meio do labor que o indivíduo se realiza socialmente, adquirindo os bens da vida necessários para o desenvolvimento de uma existência digna.

Portanto, na prática, o Mandado de Injunção é um instrumento utilizado para suprir lacunas no ordenamento jurídico de leis que ainda não foram regulamentadas, para garantir direitos e liberdades constitucionais. No caso em questão, indaga-se: o mandado de injunção tem sido efetivo para suprir essa falta de regulamentação do art. 7º, I, da CF?

Este ensaio tem por finalidade tornar claro e evidente aos operadores do Direito que o Mandado de Injunção, como instrumento constitucional pode dar efetividade a Direitos e Garantias Individuais.

É importante também ressaltar, que a relevância desse trabalho é dar conhecimento à sociedade acerca da efetividade de se impetrar Mandado de Injunção. E que os conhecimentos científicos arraigados neste trabalho poderão ser usados para fomentar as autoridades competentes na melhor aplicação deste Instrumento, tão pouco utilizado como meio de proteção dos direitos do cidadão. Com o mesmo enfoque, trará a compreensão à sociedade de que o Instrumento Mandado de Injunção é eficaz para manter os Direitos e Garantias Individuais do cidadão.

Visando compreender de que forma o Mandado de Injunção pode efetivar os direitos e garantias individuais dos cidadãos, o presente estudo pretende responder às seguintes indagações: Qual a abordagem do instituto mandado de injunção no Direito do Trabalho, como ele é aplicado na Justiça do Trabalho e, de que forma ele pode tornar efetivo o Direito previsto no art. 7º, I da Constituição Federal? Estas questões norteiam o presente estudo que tem a pretensão de respondê-las.

A análise do instituto mandado de injunção no referido trabalho foi abordada com pesquisa teórica, bibliográfica de renomados autores, por meio de obras clássicas, artigos ou publicações em revistas especializadas, fundamentada no pensamento de Monteiro e Mezzaroba,<sup>1</sup> conforme seus métodos científicos<sup>2</sup>, fontes primárias dessa pesquisa estão fulcradas na doutrina, legislação, jurisprudência e documentos públicos, os quais embasarão a presente monografia. E como fontes secundárias, revistas e artigos que sejam de relevante interesse na pesquisa. A abordagem é a qualitativa, com método de estudo dedutivo<sup>3</sup>, porque, o método dedutivo partirá da análise do todo para se chegar à parte, portanto, foi analisada a

---

<sup>1</sup> MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual metodologia da pesquisa no direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

<sup>2</sup> Id. Ibid., p. 112 et seq, “A modalidade teórica de pesquisa pressupõe que você irá trabalhar com um arsenal bibliográfico suficiente e de excelente qualidade para se aproximar dos problemas. Assim, obrigatoriamente, a investigação deverá contemplar uma revisão bibliográfica rigorosa para sustentar a abordagem de seu objeto [...]. Obviamente que *bibliografia* compreende uma gama de materiais disponíveis; podem ser livros de qualquer tipo, ensaios, compilações, artigos em revistas especializadas, material bibliográfico encontrado nos meios eletrônicos como a *internet*, o CD-ROM, assim por diante”.

<sup>3</sup> Ibid., p.65 et seq. “o método dedutivo parte de argumentos gerais para argumentos particulares. [...] Então, quando você adota o método dedutivo, o que irá fazer é ter um conjunto de premissas que deverão fundar todos os procedimentos que você optou por utilizar. [...]”

classificação das normas constitucionais e, posteriormente verificou-se em qual espécie se encaixava o dispositivo em estudo, foi realizado o levantamento de informações oficiais, seleção bibliográfica pertinente à pesquisa, fichamento, bem como interpretação de normas.

O objetivo científico é provocar no meio acadêmico discussões sobre o tema central, qual seja, o mandado de injunção como forma integrativa do direito previsto no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, tendo como abordagem crítica a omissão do poder Legislativo em regulamentar e aplicar a norma, que fará valer esse direito fundamental.

Para tanto, foi tratado em primeira análise o mandado de injunção, com abordagem sobre o histórico, conceito, correntes doutrinárias, legitimidade, posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto à matéria, competência, principais diferenças entre mandado de injunção e ação direta de inconstitucionalidade por omissão e efeitos da decisão em sede de mandado de injunção.

A partir da análise, como relevante para o tema, enfocou-se o direito trabalhista, com a abordagem da terminação do vínculo do emprego e suas modalidades, a exemplo de dispensa sem justa causa, arbitrária, por justa causa, distrato, despedida abusiva, dentre outras, dando especial enfoque à despedida arbitrária e sem justa causa.

Por conseguinte, tratou-se da eficácia e aplicabilidade do art. 7º, I, da CF, bem como da eficácia e aplicabilidade das normas constitucionais, discorreu sobre as garantias de direitos fundamentais, abordou os direitos sociais, entre os quais está inserido o trabalho com seu valor social, e, como forma de alavancar os direitos previstos no rol de incisos do art. 7º, ressaltar a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em seu art. 4º, traz complementação à norma constitucional brasileira, embora tenha aquela sido rechaçada do ordenamento jurídico pátrio por ato de denúncia do Chefe do Poder Executivo.

A presente monografia se encerra com as conclusões que buscou responder os questionamentos propostos no decurso da pesquisa, onde se evidenciou a possibilidade de suprir a lacuna jurídica presente no art. 7º, I, da CF, através do remédio constitucional mandado de injunção, aplicando-se de forma integrativa o art.

165 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como forma de garantia do direito pleiteado.

No entanto, este estudo não tem o condão de esgotar o tema proposto, visto que o objeto em análise é alvo de muitas discussões na doutrina e jurisprudência.

## 2 MANDADO DE INJUNÇÃO INSTRUMENTO DE GARANTIA CONSTITUCIONAL

De acordo com José Afonso da Silva<sup>4</sup>, o mandado de injunção trata-se de um remédio ou ação constitucional a qual visa garantir os direitos, liberdades e prerrogativas dos cidadãos, que não podem gozar de tais direitos em face da falta de norma que os regulamente.

Para Gilmar Mendes<sup>5</sup>, o Supremo Tribunal Federal, em razão de sua própria essência, deixou confirmado que o mandado de injunção tem a finalidade de garantir direitos constitucionalmente assegurados, inclusive aqueles que advêm da soberania popular, como o direito ao plebiscito, e o sufrágio e à iniciativa legislativa popular (CF, art. 6º), desde que o impetrante não pudesse exercer o seu direito em razão da omissão do legislador.

Na opinião de Débora Pereira<sup>6</sup>, o disposto no artigo 5º, § 1º da Constituição, diz que “*As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata*”, compreendendo-se que o mandado de injunção foi instituído exatamente para remediar as omissões legislativas, pois um entendimento em sentido contrário seria uma verdadeira contradição, não podendo o mesmo depender de regulamentação, sob pena de transgressão contra a própria Constituição e seus princípios no âmbito da busca pela efetividade dos direitos fundamentais.

Ainda na visão da autora supracitada<sup>7</sup>, o mandado de injunção ficou esvaziado por um longo período. A falta de regulamentação contribuiu para o agravamento do seu esvaziamento, pois ele foi previsto para garantir direitos não regulamentados, e ele acabou prejudicado pela ausência de lei que definisse a sua finalidade.

Consoante a mesma autora<sup>8</sup>, inferi-se que, não obstante a ausência de regulamentação específica, com a decisão do Supremo Tribunal Federal na questão

---

<sup>4</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 448.

<sup>5</sup> MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 1381.

<sup>6</sup> TURCHETTI, Débora Pereira. **A integração do direito brasileiro pelo mandado de injunção: perspectivas para o instituto no Brasil, em face da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**. Belo Horizonte, 2012, p. 33. Dissertação (Mestrado: Direito). Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-8XTMWZ>>. Acesso em: 11 mar. 2013.

<sup>7</sup> Id. Ibid., p. 36.

<sup>8</sup> Id. Ibid., p. 35.

de ordem do Mandado de Injunção 107, começou a se aplicar ao mandado de injunção, por jurisprudência, no que couber, a Lei nº 1.533, de 31 de dezembro de 1951, o qual trouxe procedimentos atinentes ao mandado de segurança.

Débora Pereira<sup>9</sup> ainda ressalta que o mandado de injunção deve facilitar a obtenção de tutela jurisdicional do direito fundamental, cujo exercício foi prejudicado pela ausência de norma regulamentadora, sendo de competência do Supremo Tribunal Federal decidir o direito no caso concreto, dependendo ou não da existência de lei que regulamente o direito constitucional assegurado. Somente assim, os direitos fundamentais estarão sendo concretizados.

Já para Novelino<sup>10</sup>, o mandado de injunção poderá ser aplicado com os seguintes **pressupostos**: primeiro, a existência de um direito constitucional de quem o invoca; e, segundo, o impedimento de exercê-lo em virtude de ausência de norma regulamentadora.

Ainda segundo Novelino<sup>11</sup>, a legitimidade do mandado de injunção pode ser classificada como ativa e passiva. O autor define como legitimidade ativa aqueles titulares de direitos constitucionalmente assegurados e inviabilizados por ausência de norma infraconstitucional. Já a legitimidade passiva, é imposta aos órgãos ou autoridades estatais que são responsáveis e possuem o dever legal de regulamentar a lei, ressaltando a impossibilidade de litisconsórcio passivo.

Consoante o mesmo autor<sup>12</sup>, o mandado de injunção tem como objeto “a tutela dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania, e a cidadania”.

Para Novelino<sup>13</sup>, a competência em sede de mandado de injunção fica assim definida:

Conforme o órgão responsável pela elaboração da norma regulamentadora, a **Constituição da República** atribuiu competência ao STF (CF, art.102, I, q), ao STJ (CF, art. 105, I, h), ao TRE ou ao TSE para julgar o recurso da decisão que o denegar (CF, art. 121, § 4º, V). além desses órgãos, **lei federal e constituições estaduais**, poderão atribuir competência a outros.

Para Lenza,<sup>14</sup> o instrumento mandado de injunção surgiu para tratar a síndrome da inefetividade das normas constitucionais, que ele caracteriza como uma

---

<sup>9</sup> Id. Ibid., p. 76.

<sup>10</sup> NOVELINO, Marcelo. **Direito constitucional**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011. p. 518.

<sup>11</sup> Id. Ibid., p. 519.

<sup>12</sup> Id. Ibid., p. 519.

<sup>13</sup> Id. Ibid., p. 519.

doença para o sistema normativo, que no momento da promulgação da Constituição não possui eficácia plena, sendo necessária uma lei integrativa para complementar sua regulamentação.

Segundo Silveira,<sup>15</sup> o mandado de injunção surge atrelado a uma realidade histórica do país que é o final da ditadura militar, e o mesmo tem por finalidade harmonizar o ser e o dever ser, todavia, sua natureza jurídica permanece confusa para os autores.

Ainda segundo a referida autora<sup>16</sup>, existem duas correntes, sendo que na primeira há entendimento de que o mandado de injunção possui natureza constitutiva, pois viabiliza o direito individual. Já na segunda, entende-se que o remédio constitucional trata de ação mandamental, com o objetivo de declarar a ocorrência de omissão, o que resulta em um prejuízo na regulamentação do direito garantido pela Constituição Federal, e fixa ou não prazo temporal para que a o dispositivo constitucional seja regulado.

Silveira<sup>17</sup> explicita que a primeira corrente, apesar de ser mais acertada para ela, não foi recepcionada pelo Supremo Tribunal Federal, pois, assumindo tal posição, o Judiciário deixa de complementar o direito da parte, e desiste assim, de se cumprir o que prega o art. 4º da lei de Introdução ao Código Civil, o qual diz que o juiz pode decidir por analogia, costumes e princípios gerais do direito.

A autora acima citada<sup>18</sup>, discorrendo sobre a segunda corrente, aduz que esta sim é a dominante perante a doutrina e a jurisprudência. Contudo, também merece críticas, porque aceitar tal posição seria o mesmo que admitir que a Constituição criasse dois institutos semelhantes, para uma mesma finalidade. Todavia, o Supremo Tribunal Federal adotou posicionamento que essa corrente é a que mais se ajusta ao descrito na Constituição.

---

<sup>14</sup> LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 12. ed. rev., atual. ampl. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 651.

<sup>15</sup> SILVEIRA, Mila dos Santos. Abordagem crítica do mandado de injunção. **Atena: revista integrada dos cursos jurídicos IESB e Metropolitana**. Brasília/DF, 2008, Ano 1, ISSN 1983-4853, p. 09. Disponível em: < [http://www.iesb.br/ModuloOnline/Atena/arquivos\\_upload/Mila%20dos%20Santos%20Silveira.pdf](http://www.iesb.br/ModuloOnline/Atena/arquivos_upload/Mila%20dos%20Santos%20Silveira.pdf)>. Acesso em: 08 fev. 2013.

<sup>16</sup> Id. Ibid., p. 11.

<sup>17</sup> Id. Ibid., p. 12.

<sup>18</sup> Id. Ibid., p. 12.

Já segundo Campinho<sup>19</sup>, a não realização dos objetivos e finalidades constitucionais é também uma forma de inconstitucionalidade, porém, para que se torne uma realidade concreta é necessária uma peleja política com o apoio dos instrumentos democráticos, ao passo que as omissões legislativas as quais geram a inconstitucionalidade, de forma circunscrita, dão origem a procedimentos que tem como fulcro principal a sua implementação.

Segundo Jacqueline Silva<sup>20</sup>, a doutrina nacional compreende o mandado de injunção como instrumento efetivo, que tem a função de promover o liame entre o texto constitucional e a realidade concreta, pois quando se passa da teoria à prática, verifica-se que esse instrumento pouco avançou por falta de vontade política ou coragem do STF de fazer a ligação entre a constituição-lei e a constituição-realidade.

Já para Duarte<sup>21</sup>, os problemas gerados pelas posições do STF a respeito do mandado de injunção traduzem-se na inadequada compreensão do modelo do Estado Democrático de Direito e do princípio da separação dos poderes. No entanto, a seguir destaca que o STF em suas últimas decisões acabou por revisar sua posição majoritária em relação ao mandado de injunção e, que finalmente reconheceu a importância dessa garantia constitucional.

Para Guellero,<sup>22</sup> o artigo 5º, § 1º da Constituição Federal, em sua forma de organização, dispõe que as normas que definem os direitos e garantias fundamentais têm aplicabilidade imediata. No entanto, o legislador constituinte ao fazer uso da expressão “direitos fundamentais” teve o intento de ampliar os efeitos

---

<sup>19</sup> CAMPINHO, Lúcio Machado. Efetividade constitucional via mandado de injunção. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**. Campos/RJ:. 2006; Ano VII, Num. 08, p. 183. Disponível em: <<http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista08/Artigos/LucioCampinho.pdf>>. Acesso em: 04 fev. 2013.

<sup>20</sup> SILVA, Jacqueline Maria Cavalcante da. O mandado de injunção como instrumento de efetividade de direito constitucional. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC**. São Paulo/SP:. 2008; Num. 12, p.52, jul./dez. 2008. Disponível em: <[http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-12/RBDC-12-033-Jacqueline\\_Maria\\_Cavalcante\\_da\\_Silva\\_%28mandado\\_de\\_injuncao%29.pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-12/RBDC-12-033-Jacqueline_Maria_Cavalcante_da_Silva_%28mandado_de_injuncao%29.pdf)>. Acesso em: 10 fev. 2013.

<sup>21</sup> DUARTE, Bernardo Augusto Ferreira; RIBEIRO, Fernando José Armando. O renascimento do mandado de injunção. **Cad. Esc. Legisl.** Belo Horizonte/MG:. 2008; Vol. 10. Num. 15, p. 152. Disponível em: <[http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/publicacoes\\_assembleia/periodicas/cadernos/arquivos/pdfs/15/Bernardo.pdf](http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/publicacoes_assembleia/periodicas/cadernos/arquivos/pdfs/15/Bernardo.pdf)>. Acesso em: 04 fev. 2013.

<sup>22</sup> GUELLERO, Camila Talheti; ESTEVES, João Luis Martins. O Mandado de injunção como possibilidade de efetivação dos Direitos Fundamentais Sociais. **Revista de Direito Público**. Londrina/PR:. 2009; Vol. 04. Num. 03, p. 236. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/10879/9513>>. Acesso em: 03 fev. 2013.

da norma constitucional a todos os direitos fundamentais aprovados pela Constituição, dentre eles os direitos sociais.

Ainda, para o referido autor<sup>23</sup>, perante a relação efetiva existente entre o mandado de injunção e os direitos fundamentais sociais, observa-se a importância em desenvolver o estudo entre a justiciabilidade dos direitos fundamentais sociais e a posição que o Judiciário vem adotando perante a sociedade que reivindica a efetivação da cidadania, dispensando atenção especial ao mandado de injunção como forma de efetivar os direitos fundamentais sociais.

Para Adriana Campos<sup>24</sup>, a Constituição Federal assegurou em seu art. 7º, inciso I, expressamente, como um direito social dos trabalhadores urbanos e rurais, 'relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos'.

Ainda para a referida autora<sup>25</sup>, O conceito de despedida que não seja arbitrária poderá ser retirado do disposto no art. 165 da CLT, o qual diz que é aquela que não está baseada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Tal concepção encontra-se em concordância com as diretrizes da Convenção Internacional do Trabalho nº 158 da OIT.

Segundo a autora supracitada<sup>26</sup>, a despedida sem justa causa, conhecida também como denúncia vazia do contrato de trabalho por ato praticado por empresário, constitui um direito unicamente potestativo, realizado por meio de uma declaração de vontade de caráter receptício e constitutivo, com efeitos imediatos quanto à extinção contratual, logo que recebida pela parte oposta, no caso, o empregado.

Ainda consoante Adriana Campos<sup>27</sup>, a despedida abusiva corresponde a uma subespécie de despedida arbitrária, podendo ser subdividida conforme a doutrina em: retaliativa e obstativa. A primeira tem como objetivo a despedida do empregado como represália por uma simples atitude legítima que o mesmo tomou na defesa de seus interesses, mas que desagradou seu patrão. Desta feita, a

---

<sup>23</sup> Id. Ibid., p. 234.

<sup>24</sup> CAMPOS, Adriana Lima. **Despedida arbitrária – art. 7º, I, da constituição federal**: existência ou não de plena efetividade? São Paulo, 2010, p. 03. Monografia (Especialização: Direito Constitucional). Escola Superior de Direito Constitucional.

<sup>25</sup> Id. Ibid., p. 09.

<sup>26</sup> Id. Ibid., p. 11.

<sup>27</sup> Id. Ibid., p. 12.

despedida se dá como uma forma de vingança por parte do empregador. Já a despedida obstativa, em sua vez, tem a finalidade de criar obstáculos para a aquisição de um direito pelo trabalhador.

A mesma autora<sup>28</sup>, ainda falando sobre despedida, explicita que dispensa sem justa causa não é sinônimo de despedida arbitrária, consistindo a diferença entre elas principalmente no enquadramento do respectivo motivo criador da vontade do empregador. O que assinala a dispensa sem justa causa é a ausência de motivos que configurem a dispensa por justa causa; e o que distingue a despedida arbitrária é a não existência de um motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Para Fátia Pessoa<sup>29</sup>, deve se indagar se o disposto no art. 7º, inciso I, compõe direito fundamental do trabalhador, sem levar em conta a sua qualificação como empregado. Nessa perspectiva, com a adoção de meios que visem evitar a despedida abusiva ou sem justa causa, encontram-se os princípios básicos de proteção do trabalhador. Pois, sua força de trabalho é o seu meio de sobrevivência. Todavia, ao se reputar o direito como universal para todas as categorias de trabalhadores, desconsideraria as condições inerentes de cada tipo, em especial às relações de trabalho autônomo. Por estas razões, pode-se deduzir que o inciso não expressa um direito fundamental do trabalhador *lato sensu*.

---

<sup>28</sup> Id. Ibid., p. 14.

<sup>29</sup> PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de direito constitucional do trabalho**. Salvador: Jus Podivm, 2009. p. 83 et seq.

## 3 MANDADO DE INJUNÇÃO

### 3.1 Histórico

O mandado de injunção, para alguns autores constitucionalistas, nasceu na Inglaterra no século XIV, para outros, tem suas raízes no direito alemão, italiano, francês e português, tendo como preponderância o direito norte-americano, o qual consiste em um remédio de uso frequente que se fulcra na jurisdição de equidade, onde sua origem de ação constitucional está no *writ of injunction*. É aplicado quando a norma legal se revela insuficiente ou incompleta para que com justiça se solucione o caso concreto.

Já outros autores entendem o instituto como uma evolução do *Verfassungsbeschwerde* do direito alemão. Estando, previsto no art. 93 da Constituição alemã, o *Verfassungsbeschwerde* poderá ser proposto por qualquer pessoa alemã, diante da Corte Constitucional, em razão de ter seus direitos fundamentais ultrajados por causa de uma ação ou omissão do Poder Público, cabendo ao Judiciário tutelar o direito.

A palavra injunção se originou do direito inglês e tempos depois passou a ser usada no direito norte-americano, a etimologia da palavra vem de *injunction*, que significa uma ordem que pode proibir a parte de agir ou obrigá-la a fazer algo.

No Brasil, o mandado de injunção nasce condicionado ao momento histórico, no qual o país saía de uma ditadura militar para um estado democrático de direito, quando se ansiava por liberdades e garantias fundamentais.

A Constituição Cidadã de 1988, visando conter a inércia do legislativo, que privaria o cidadão de gozar de determinados direitos e garantias, instituiu o mandado como um remédio constitucional, que tinha como objetivo combater a inefetividade das normas constitucionais que não possuam aplicabilidade imediata.

### 3.2 Conceito

A Constituição de 1988 foi elaborada em um momento conturbado da História do Brasil. Com o fim da ditadura militar, o país entrava no novo momento histórico, rumo à democracia. Na busca por liberdades e garantias, necessitava-se de uma constituição mais justa e humanitária. Nesse sentido, o constituinte da nova constituição empenhou-se na criação de meios para conferir eficácia ao texto constitucional.

O legislador constitucional, ao criar o dispositivo no art. 5º, LXXI da CF, assim o descreveu: “LXXI - conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania;”

No que pertine ao conceito de mandado de injunção na visão doutrinária, assim define André Zacarias<sup>30</sup>:

O mandado de injunção pode ser definido como um instrumento jurídico posto a disposição do cidadão ou de uma pessoa jurídica, como meio de se assegurar, coletiva ou individualmente, o exercício de um direito declarado pela Constituição, mas que, todavia, não é efetivamente gozado, visto que ainda pendente de norma infraconstitucional regulamentadora.

Ou seja, trata-se de uma ação civil constitucional, no qual o detentor do direito assegurado pela Constituição, postula em juízo a edição de norma regulamentadora que ainda não fora criada pelo órgão competente.

Para Lenza<sup>31</sup>, o mandado de injunção surgiu com a finalidade de:

[...] “curar” uma “doença” denominada síndrome de inefetividade das normas constitucionais, vale dizer, normas constitucionais que, de imediato, no momento em que a Constituição é promulgada, não têm o condão de produzir todos os seus efeitos, precisando de uma lei integrativa infraconstitucional.

O mandado de injunção foi instituído pelo constituinte originário como um remédio constitucional, o qual tem como objeto a ausência de norma regulamentadora, que de alguma forma restringiu o exercício de direito individual ou garantias constitucionalmente asseguradas.

O instituto mandado de injunção possui como seus pressupostos na ótica de Carlos Augusto Alcântara Machado<sup>32</sup>, os seguintes requisitos:

- a) Direito e liberdade constitucional consagrados em norma não auto-executável (eficácia limitada);
- b) Falta (omissão total ou parcial) de norma regulamentadora;
- c) Impossibilidade real de exercício do direito em face da omissão inconstitucional.

Para o autor supracitado, o mandado de injunção será fadado ao fracasso, visto que, padecerá de vício insanável da falta de condições específicas da ação, devendo ser observados os requisitos para utilização do instrumento processual.

<sup>30</sup> ZACARIAS, André Eduardo de Carvalho. **Mandado de segurança**. 2. ed. São Paulo: Visão jurídica, 2013. p. 470.

<sup>31</sup> Op. cit., p. 651.

<sup>32</sup> MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **Mandado de injunção**: um instrumento de efetividade da constituição. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004. p. 78.

### 3.3 Correntes doutrinárias

A partir das divergências surgidas do debate quanto à extensão dos direitos e liberdades que são tutelados pelo mandado de injunção, eclodem três correntes interpretativas doutrinárias, que são assim definidas por Daniel Wunder Hachem<sup>33</sup>:

A primeira é considerada aquela que entende que a ação constitucional do mandado de injunção possui finalidade análoga à da ação direta de inconstitucionalidade por omissão, e tem como um de seus defensores, Manoel Gonçalves Ferreira Filho. Nesta hipótese, a concessão do mandado de injunção teria como efeito provocar o Poder Judiciário, afim de que possa comunicar ao poder competente a sua omissão em formular a norma regulamentadora.

Essa corrente recebe severas críticas por parte da doutrina, em razão de que confere pouca efetividade ao mandado por suas decisões serem meramente declaratórias, pois se assim o fosse, tornaria inofensivo o instrumento do mandado de injunção.

Já a segunda corrente sustenta que o mandado de injunção incita o Poder judiciário, afim que este possa expedir a norma regulamentadora do direito reclamado, através de decisão com efeitos *erga omnes* e com validade provisória até que seja suprida a omissão pelo poder estatal.

A crítica a essa corrente vem do fato de que o Judiciário estaria atuando na esfera do Executivo e Legislativo, ferindo assim, o princípio da separação dos poderes preconizado no art. 2º da CF.

Por derradeiro, a última corrente defende que cabe ao Poder Judiciário no julgamento do mandado de injunção a criação da regulamentação do exercício do direito no caso concreto, tornando viável a fruição dos efeitos somente para o impetrante, com efeito, *inter partes*.

Embora, essa corrente seja a mais aceita, também sofre críticas, no sentido de que ao se criar a norma faltante em relação à parte, ofenderia os princípios da isonomia e da segurança jurídica, uma vez que produziria tratamentos diferenciados pelos tribunais aos titulares dos mesmos direitos.

---

<sup>33</sup> HACHEM, Daniel Wunder. **Mandado de injunção e direitos fundamentais**: uma construção à luz da transição do estado legislativo ao estado constitucional. Belo Horizonte. Fórum, 2012. p. 86 et seq.

### **3.4 Legitimidades Ativa e Passiva no Mandado de Injunção**

A legitimidade ativa poderá ser exercida por qualquer pessoa, que tenha o exercício de direitos, liberdades ou prerrogativas constitucionais, as quais estejam sendo inviabilizados por falta da norma regulamentadora. Insta ainda ressaltar, que apesar de não existir previsão legal expressa, é possível a interposição de mandado de injunção coletivo.

Quanto à legitimidade passiva, caberá somente ao ente estatal, uma vez que apenas aos entes estatais pode ser imputado o dever jurídico de emanção de leis. De relevância ressaltar que o ente público também pode figurar no polo ativo, pois, no caso concreto, entendeu o STF nos termos do voto do Ministro Gilmar Mendes, tendo como fundamento o “recurso de amparo” do direito ibero-americano, que não se deve negar aos municípios categoricamente a titularidade de direitos fundamentais, bem como a possibilidade de ações constitucionais cabíveis para sua proteção.

### **3.5 Procedimento no Mandado de Injunção**

Para o procedimento legal do mandado de injunção, serão adotados, no que couber, as normas processuais do mandado de segurança, enquanto não houver legislação específica, consoante determina o art. 24, parágrafo único, da lei nº 8.038/90.

### **3.6 Competência**

A competência em sede de mandado de injunção está prevista na Constituição Federal nos artigos: 102, I, “q”, 102, II, “a”, 105, I, “h”, 121, § 4º, V, e 125, § 1º.

A Constituição Federal determina em seu art. 102, I, q, que é competência do Supremo Tribunal Federal processar e julgar, originariamente, o mandado de injunção, quando a elaboração da norma regulamentadora for atribuição do Presidente da República, do Congresso Nacional, da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, da Mesa de uma dessas Casas Legislativas, do Tribunal de Contas da União, de um dos Tribunais Superiores, ou do próprio Supremo Tribunal Federal.

Prevê a Constituição Federal no seu art. 105, I, h, que o mandado de injunção compete ao STJ, quando a elaboração da norma regulamentadora for atribuição de órgão, entidade ou autoridade federal, da administração direta ou

indireta, excetuados os casos de competência do Supremo Tribunal Federal e dos órgãos da Justiça Militar, da Justiça Eleitoral, da Justiça do Trabalho e da Justiça Federal;

Conforme o art. 121, § 4º, V, a Carta Magna institui a competência do Tribunal Superior Eleitoral para julgar, em grau de recurso, o mandado de injunção que tenha sido denegado pelo Tribunal Regional Eleitoral.

A Lei Maior permite em seu art. 125, § 1º, que os Estados-membros estabeleçam em suas constituições estaduais o órgão que tenha a competência para processar e julgar os mandados de injunção contra a omissão do Poder Público estadual, desde que respeitada às competências federais.

### **3.7 Mandado de Injunção e Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão**

O mandado de injunção, também conhecido como remédio constitucional, foi concebido com vista a obter o direito em favor do impetrante, diante da falta de norma regulamentadora, que de acordo com o artigo constitucional outorgue direitos, liberdades e prerrogativas.

A ação direta de inconstitucionalidade por omissão requer uma decisão que promova a produção das normas necessárias a integrar de forma eficiente, o mandamento constitucional que fora requerido.

No mandado de injunção, o objetivo é tornar exequível o exercício de um direito; na ação direta de inconstitucionalidade por omissão, objetiva-se tornar efetiva uma norma constitucional.

Para Carlos Augusto Alcântara Machado, há outras dessemelhanças entre os dois institutos, uma delas está no ajuizamento; na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) há falta de medida, ou há falta de providências materiais ou ações administrativas, enquanto que no Mandado de Injunção (MI), o que ocorre é a falta ou deficiência de normas.

Ainda para o autor acima citado <sup>34</sup>, outra dessemelhança está no que pertine à competência para julgamento. Explica que:

Enquanto a ADI, por omissão, como instrumento abstrato de defesa da ordem jurídica, garantia genérica de cumprimento da Constituição, segue o modelo concentrado, cabendo tão-somente ao Supremo Tribunal Federal,

---

<sup>34</sup> Op. cit., p.129 et seq.

na qualidade de guardião da Constituição, a competência originária para seu processamento e julgamento, o mandado de injunção, observando o critério de poder, órgão ou entidade responsável pela elaboração da norma regulamentadora, segue o modelo difuso (quanto à competência) nos termos da Constituição Federal, Constituições Estaduais e Leis de Organização Judiciárias Estaduais (...).

No entanto, vale ressaltar que não existe a possibilidade de confundir os institutos, porquanto serem completamente diversos. Pois o legislador constituinte jamais criaria dois instrumentos processuais com a mesma finalidade, seria um contra senso inadmissível.

### **3.8 Efeitos da decisão em sede de mandado de injunção: compilação jurisprudencial de Alexandre de Moraes e a posição da Suprema Corte**

Posição concretista geral: é aquela em que a decisão do Judiciário tem efeito *erga omnes*, quando o exercício de uma norma constitucional for realizado através de uma normatividade geral, a partir do momento que o poder competente tenha suprido a omissão;

Posição concretista individual direta: a decisão que implementar a eficácia da norma constitucional valerá somente para o autor do mandado de injunção;

Posição concretista individual intermediária: a decisão que julgar procedente o mandado de injunção fixará um prazo de cento e vinte dias para que o Congresso Nacional possa elaborar a norma regulamentadora, findo este prazo, caberá ao Judiciário estabelecer as condições necessárias ao exercício do direito por parte do autor;

Posição não concretista: a decisão do tribunal que julgar o mandado de injunção apenas decretará a mora do poder público omissor, reconhecendo-se formalmente a sua inércia. Critica-se essa posição em razão de tornar os efeitos do mandado de injunção semelhantes aos da ação direta de inconstitucionalidade por omissão, apesar de se tratar de institutos diferentes<sup>35</sup>.

A Suprema Corte Federal nos últimos anos, quando da tomada de decisões em sede de mandado de injunção, prolatava decisões meramente declaratórias, adotando a posição não concretista, na qual se limitava a informar ao órgão omissor a ausência da norma reguladora e, por conseguinte, sua inércia diante do direito

<sup>35</sup> MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 28. ed. São Paulo: atlas, 2012. p. 184 et seq.

reclamado, de maneira que permanecendo a inação do Poder Legislativo, tornava ineficaz a providencia jurisdicional.

Todavia, em recentes decisões, o STF vem adotando em seus julgados de mandado de injunção a posição concretista geral, a qual viabilizava o direito reivindicado quando da ausência de norma reguladora. A exemplo dos mandados de injunção emblemáticos acerca do direito de greve dos servidores públicos civis (MI 670, 708 e 712), onde ficou determinado pela Suprema Corte que aplicaria ao setor público no que coubesse, a lei de greve do setor privado (Lei nº 7.783/89), de forma temporária, até que o poder omisso, regulasse a matéria, segundo se vê na transcrição de Adriana Campos<sup>36</sup>, disposta logo abaixo:

Mandado de Injunção e Direito de Greve – O Tribunal concluiu julgamento de três mandados de injunção impetrados, respectivamente, pelo Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Espírito Santo - SINDIPOL, pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa - SINTEM, e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado do Pará - SINJEP, em que se pretendia fosse garantido aos seus associados o exercício do direito de greve previsto no art. 37, VII, da CF ("Art. 37. ... VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;") - v. Informativos 308, 430, 462, 468, 480 e 484. O Tribunal, por maioria, conheceu dos mandados de injunção e propôs a solução para a omissão legislativa com a aplicação, no que couber, da Lei 7.783/89, que dispõe sobre o exercício do direito de greve na iniciativa privada. MI 670/ES, rel. orig. Min. Maurício Corrêa, rel. p/ o acórdão Min. Gilmar Mendes, 25.10.2007. (MI-670) MI 708/DF, rel. Min. Gilmar Mendes, 25.10.2007. (MI-708) MI 712/PA, rel. Min. Eros Grau, 25.10.2007. (MI-712)

Como bem se observa, a mudança de entendimento da Suprema Corte se deve ao total desprezo que o Poder Legislativo vinha dando aos comunicados do Poder Judiciário acerca das omissões legislativas a se reparar.

O que de uma maneira ou de outra fez com que a jurisprudência evoluísse dentro do campo dos efeitos produzidos pela decisão do mandado, assim, é de se indagar se não seria possível uma solução para o problema gerado com a falta de regulamentação do art. 7, I, da CF, a respeito da despedida arbitrária e sem justa causa.

Torna-se importante observar que os direitos sociais em sua maioria não são regulamentados na ordem constitucional. No entanto, podem vir a ser integrados, no

---

<sup>36</sup> Op. cit., p. 50.

caso concreto, por via de mandado de injunção, como sustenta o Ministro Carlos Velloso<sup>37</sup>:

Muitos desses direitos sociais, assegurados pela Constituição, dependem de normatividade ulterior. É dizer, não são normas de eficácia plena. O mandado de injunção, no caso concreto, pode realizar a integração do direito social cujo exercício é inócuo, em razão da inexistência da norma regulamentadora, à ordem jurídica.

Como bem afirma o ilustre constitucionalista José Afonso da Silva, o art. 6º da CF prevê o trabalho como um direito social, porém, nem o referido artigo e nem o art. 7º, o qual define o direito dos trabalhadores, não trazem norma que confere o direito ao trabalho. Como bem explicitado pelo autor<sup>38</sup>:

Este, porém, ressaí do conjunto de normas da Constituição sobre o trabalho. Assim, no art. 1º, IV, se declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento, entre outros, *os valores sociais do trabalho*; o art. 170 estatui que a ordem econômica funda-se na *valorização do trabalho*, e o art. 193 dispõe que a ordem social tem como base o *primado do trabalho*. Tudo isso tem um sentido de reconhecer o *direito social ao trabalho*, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III).

De acordo com a fundamentação teórica supracitada, o mandado de injunção poderá servir como solução integrativa à ausência de norma regulamentadora, como a ocorrida no art. 7º, inciso I, da CF. Assim, o *mandamus* pode oferecer a proteção perquirida ao trabalhador. Consoante se observou, houve uma evolução na interpretação em torno do instituto mandado de injunção, especialmente no que tange a sua interpretação constitucional.

Assim, o mandado de injunção está assumindo a sua real concepção, pois o mesmo foi concebido para combater uma situação de mutação inconstitucional, produzindo um efeito ativo a Constituição.

---

<sup>37</sup> VELLOSO, Carlos Mário da Silva. **Dos direitos sociais na constituição do Brasil**: texto básico de palestra proferida em Madri, Espanha, na Universidade Carlos III, sob o patrocínio desta e da ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, em 10.3.2003. p. 07. Disponível em:< [http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/dpr0027/velloso\\_carlos\\_dos\\_direitos\\_sociais\\_na\\_cf.pdf](http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/dpr0027/velloso_carlos_dos_direitos_sociais_na_cf.pdf)>. Acesso em: 26 abr. 2013.

<sup>38</sup> Op. cit., p. 289 et seq.

## 4 FINALIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO

### 4.1 Conceito e Formas de Finalização do Vínculo de Emprego

No direito trabalhista uma relação empregatícia surge de um acordo bilateral de vontades entre os interessados, desta forma, fecha-se um negócio jurídico denominado de contrato de trabalho. Todavia, para que o liame que une patrão e empregado seja quebrado, isto é, para que ocorra o fim do contrato de trabalho, é necessário que uma das partes se manifeste, tal desfecho ocorrerá por vontade (unilateral) do empregador, empregado ou de ambos (bilateral), podendo também acontecer algum fato que impossibilite a sua execução (força maior), tendo como efeito o fim do vínculo. Desta forma, cessam-se as obrigações contratuais entre os pactuantes.

Dando continuidade ao assunto ora proposto, vemos que as causas de extinção do contrato de trabalho têm origem civilista e foram classificadas assim, Maurício Godinho Delgado<sup>39</sup>:

- 1) Normais, são as extinções de contrato de trabalho que decorrerem do cumprimento integral das obrigações atribuídas pelo pacto laboral em contrato por prazo determinado. No entanto, a doutrina é vacilante com relação a este tema, pois somente seriam considerados normais os contratos por prazo determinado do qual é espécie o contrato a termo, assim, somente seriam considerados normais àqueles que esgotassem todas as seus efeitos preestabelecidos. Desse jeito abrangeria uma única modalidade de extinção contratual.
- 2) Anormais, seriam as extinções de contrato de trabalho que ocorressem pela frustração da execução plena das obrigações atribuídas pelo pacto laboral, em razão de alguma causa que ensejasse a cessação do contratato trabalhista, assim, anormais seriam todas as outras formas de extinção contratual, a exemplo das ocorridas em contratos por prazo determinado antes do seu término prefixado e, as de prazo indeterminado, num vastíssimo número de formas.

---

<sup>39</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1043.

Posicionando-se de forma contrária a essa classificação está o doutrinador Maurício Godinho Delgado<sup>40</sup>, que assim preleciona:

A inadequação e desajuste da tipologia civilista evidencia-se ainda mais claramente quando se percebe que a vasta maioria de situações de rompimento contratual existentes no Direito do Trabalho são classificadas, pelo critério tipológico em exame, como modo *anormal* de extinção do contrato empregatício. Ora, repugnante à Ciência do Direito construir tipologia que chama *normal* aquilo que é juridicamente restringido e empiricamente incomum, chamando *anormal* aquilo que é juridicamente acatado e empiricamente dominante.

Como se observa, a doutrina não é unânime com relação à nomenclatura para definir as formas de dissolução de vínculos empregatícios, existindo várias modalidades, umas mais aceitas que outras pela doutrina, visto que cada autor tem uma forma de disciplinar o assunto, quando se trata de terminar um contrato de trabalho.

Para fins acadêmicos adota-se o modelo utilizado pela ilustre doutrinadora Vólia Bomfim Cassar<sup>41</sup>, que assim os definiu:

- Resilição – distrato, despedida e demissão;
- Resolução – justa causa, rescisão indireta e culpa recíproca;
- Rescisão – nulidade do contrato;
- Força maior – impossibilidade de execução do contrato;
- Morte – do empregador pessoa física ou do empregado;
- Extinção da empresa, fechamento, cessação da atividade e falência;
- Aposentadoria compulsória e espontânea (esta apenas nos casos em que extingue);
- Ope judicis – por terminação judicial – art. 496 da CLT;
- Suspensão disciplinar por mais de 30 dias consecutivos – art. 474 da CLT.

Assim, tem-se que resilição é uma das formas de extinção do vínculo de emprego sem justo motivo, sendo hipótese de resilição: pedido de demissão e dispensa imotivada e, o distrato.

Já a resolução extingue o vínculo de emprego por um motivo justo, ou seja, justa causa ou culpa recíproca, fulcrados nos arts. 482, 483 e 484 da CLT.

Por conseguinte, a rescisão se dá pela extinção do vínculo devido à nulidade do contrato, que pode ter ocorrido em virtude do objeto do contrato ser ilícito (exploração de ato criminoso) ou em razão da proibição daquele tipo de trabalho.

<sup>40</sup> Id. Ibid., p. 1044.

<sup>41</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 992.

Outra forma seria a força maior, situação esta que surgirá sempre que for extinto o contrato por impossibilidade de sua execução (art. 501 da CLT), que em nosso ordenamento trabalhista não o distingue do caso fortuito, e que nesta situação podem sobrevir prejuízos, interrupção do contrato ou ainda a extinção do mesmo. É importante frisar, que uma relevante subespécie da força maior, que pode servir de exemplo, será o *factum principis*, em que a extinção do contrato pode suceder por causa de uma paralisação temporária ou permanente por ato de autoridade (promulgação de lei ou resolução) municipal, estadual ou federal que importe na impossibilidade de continuação da atividade desenvolvida.

Em atenção a essa modalidade específica (fato do príncipe), o professor Renato Saraiva<sup>42</sup> assim aduziu sobre o assunto:

Comprovado o fato do príncipe, ou seja, que a empresa paralisou suas atividades, temporária ou definitivamente, em virtude de ato da administração pública, de forma a ensejar a ruptura contratual dos liames empregatícios, será do ente público a responsabilidade pelo pagamento da respectiva indenização trabalhista.

Segundo Vólia Bomfim<sup>43</sup>, a morte do empregador pessoa física ou do empregado, estes fatos por si só encerram o vínculo empregatício, pois não seria possível continuar com a execução do contrato.

Extinção da empresa, fechamento ou falência, nestas hipóteses a empresa fecha suas portas de forma regular ou irregular o que gera a rescisão do contrato de emprego pela sua impossibilidade de execução. Nesta situação, será considerado que o ato da rescisão se deu pela conduta do empregador, tornando-se devidas ao empregado todas as parcelas decorrentes da extinção do contrato (Súmula nº 44 do TST).

A aposentadoria se dará de forma compulsória, voluntária e por invalidez. Na primeira será sempre requerida pelo empregador caso empregado complete 70 anos de idade, se homem e, 65 anos, se mulher, desde que tenham concluído o período legal mínimo.

Na segunda, é feita de forma espontânea, podendo ocorrer ou não o rompimento do contrato, caso o empregado continue trabalhando após ter se

---

<sup>42</sup> SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**: versão universitária. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010. p. 353.

<sup>43</sup> Op. cit., p. 995 et seq.

aposentado. Todavia, a doutrina e a jurisprudência majoritária, neste aspecto mantém o critério adotado pela lei da Previdência Social anterior, que exigia a baixa na carteira de trabalho para o trabalhador requerer aposentadoria espontânea.

Contudo, esta posição doutrinária acabou por ser superada após o julgamento das ADIs 1721-3, 1770-4<sup>44</sup>, que possibilitaram que o empregado continuasse a trabalhar mesmo após solicitar sua aposentadoria, como bem explica a professora Vólia Bomfim<sup>45</sup>:

Portanto, a lei em vigor não só não exigiu a baixa na CTPS para o requerimento da aposentadoria espontânea como também previu expressamente a possibilidade de o empregado continuar no emprego após o requerimento.

Na última, e não menos importante aposentadoria por invalidez, a qual suspende o contrato de trabalho (Súmula 160 TST). Tal posicionamento, não é o único, tendo doutrinadores que se posicionam no sentido de que passados cinco anos, a aposentadoria provisória torna-se definitiva. Já outros dizem que a aposentadoria só torna-se definitiva quando a Previdência Social a tornar definitiva, podendo ultrapassar os cinco anos.

A extinção *ope judicis* surge quando a finalização do contrato de trabalho depende do judiciário autorizar (art. 496 da CLT). Sendo obrigatório para os trabalhadores estáveis, pois a legislação exige que o término do contrato se dê através do Poder Judiciário, que se pronunciará por meio de ação de inquérito judicial interposta pelo empregador, para investigar e aplicar a justa causa no empregado estável.

#### 4.2 Formas de Dispensa do Empregado

Após discorrermos sobre várias formas de finalização de vínculo de emprego, trataremos agora de algumas formas de suma importância para o desenvolvimento deste trabalho acadêmico, principalmente no que tange à despedida ser realizada pelo empregador, tendo este um motivo justo ou não para a dispensa do empregado. Assim, vemos que a dispensa do empregado pode ocorrer por justa causa, sem justa causa ou de forma abusiva, sendo ainda de importância

---

<sup>44</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2012. p. 990.

<sup>45</sup> Id. Ibid., p. 989 et seq.

ressaltar, outra modalidade de despedida não tão bem aceita pela doutrina e jurisprudência como é o caso do distrato.

#### **4.2.1 Distrato**

O distrato é uma forma de rescisão contratual de trabalho que põe fim ao pacto laboral, surgindo tal forma quando ambos os contratantes de comum acordo resolvem encerrar o contrato. Sob essa ótica, vê-se que embora a doutrina admita essa forma de rescisão contratual, na prática observa-se que não há vantagem para ambas as partes, onde ocorrerá a finalização do vínculo emprego, mediante uma transação dos direitos laborais. Todavia, deve-se frisar que a legislação trabalhista não previu tal circunstância. A esse despeito, ao nosso sentir, quem melhor trata do tema é o doutrinador Maurício Godinho Delgado<sup>46</sup>, que assim aduz:

Trata-se da rescisão do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes contratuais. Tal figura, entretanto, não tem aplicabilidade prática significativa no âmbito trabalhista, embora, do ponto de vista meramente abstrato, seja possível: é que, como visto, repugna à ordem jurídica a ideia de que sujeitos de direito não possam, por vontade consensual, dar fim a certo relacionamento. Mas, sob a ótica técnico-jurídica, é praticamente inviável a realização do distrato trabalhista, à luz do que já foi exposto neste Curso. É que, em harmonia aos princípios basilares do Direito do Trabalho, não pode o empregado fazer transação supressiva de parcelas juslaborativas, muito menos podendo efetivar renúncia no contexto da extinção do pacto empregatício. Por essa razão, no *acordo informal* para rompimento do contrato de trabalho, *todas as verbas rescisórias próprias à dispensa sem justa causa mantêm-se*, em princípio, devidas ao trabalhador, cumprindo-se a rescisão bilateral como se fosse, na realidade, mera despedida injusta. Essa inarredável circunstância jurídica torna o distrato, evidentemente, desinteressante para o empregador, sob o ponto de vista econômico.

#### **4.2.2 Dispensa ou despedida do empregado sem justa causa**

A dispensa ou despedida é um tipo de finalização do vínculo de emprego em contratos de trabalho realizado de forma unilateral pelo empregador, sem que ocorra justo motivo por parte do obreiro. Tal dispensa decorre de um direito potestativo do empregador, e que sua declaração de vontade alcança seu objetivo quando comunicada ao empregado, independente de sua aceitação. Salvo, as hipóteses legais de impedimento, como as garantias provisórias de emprego ou alguma estabilidade.

---

<sup>46</sup> Op. cit., p. 1093.

#### 4.2.2.1 Modalidades de dispensa

Para alguns autores, quatro são as modalidades de dispensa discriminadas, dentre eles, Vólia Bomfim Cassar<sup>47</sup>, estando assim classificadas: a dispensa arbitrária, entendida como aquela que está previsto no art. 165 da CLT; a dispensa sem justa causa, sendo esta a modalidade de dispensa em que o empregador despediu o empregado sem apresentar nenhuma justificativa, por mero ato de vontade, fazendo uso de seu poder potestativo; dispensa obstativa, é aquela utilizada para fraudar os direitos trabalhistas do obreiro, e por último, a dispensa retaliativa, realizada como represália a algum direito do trabalhador, e considera que estas duas últimas modalidades de dispensa são nomeadas pela doutrina como abusivas por parte do empregador.

Já para o doutrinador e ministro do TST, Maurício Godinho Delgado<sup>48</sup>, as modalidades de dispensa também estão divididas em quatro possibilidades, classificadas, conforme sua motivação:

Como primeira hipótese, está a despedida desmotivada, também definida como dispensa arbitrária ou despedida sem justa causa. É de suma importância frisar, que a dispensa desmotiva deve ser aqui compreendida como aquela que vem a acontecer sem nenhum motivo justificador tipificado na lei.

Em uma segunda hipótese, está a despedida motivada, porém, sem justa causa por parte do trabalhador. Também se intitula como dispensa não arbitrária, embora, sem culpa do empregado. Contudo, tal hipótese não possui relevância prática na justiça trabalhista pátria, pois o Brasil não aceitou a validade do critério motivação para a despedida do obreiro, determinado na Convenção 158 da OIT.

Em uma terceira possibilidade, está a despedida motivada por justa causa do empregado, conhecida simplesmente pela alcunha de dispensa por justa causa.

Como última hipótese, está a denominada despedida obstativa, que seria aquela realizada pelo empregador com a finalidade de impedir ou fraudar a obtenção de algum direito pelo trabalhador.

Assim, vamos discorrer um pouco mais sobre aquelas formas de dispensa relevantes ao Direito do trabalho do ponto de vista social. Ora como já visto, o

---

<sup>47</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010. p. 1009.

<sup>48</sup> Op. cit., p. 1076.

empregador pode despedir seu empregado sem que haja alguma justificativa, salvo as hipóteses que a lei restringe.

A Consolidação das leis trabalhistas faz menção à despedida arbitrária no seu artigo 165 onde, “[...] [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”. Essa ótica encontra-se em harmonia com as diretrizes da Convenção 158 da OIT.

Já a despedida por justa causa em sentido estrito está definida no art. 482 da CLT, sendo entendida como aquela que está pautada em alguma falta cometida pelo trabalhador durante o curso de seu contrato trabalhista, desde que, possa ser enquadrado em alguma das hipóteses ali definidas. Assim transcrito *in verbis*:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Além do artigo 482 da CLT, também existem outras hipóteses legais que podem ensejar na despedida por justo motivo, como as dos artigos 158, parágrafo único, alíneas “a” e “b”; art. 240, parágrafo único da CLT. Todavia, a doutrina é divergente quanto ao tema de outras modalidades de resolução contratual, que não seja por justa causa do artigo consolidado específico, por entender que tais

hipóteses também estão contempladas dentro do art. 482 da CLT, dentre eles professor Renato Saraiva<sup>49</sup>, que assim se posiciona:

Embora a lei tipifique outras infrações praticadas pelo obreiro a ensejar resolução contratual, o fato é que essas hipóteses específicas podem ser englobadas nos tipos jurídicos relacionados no artigo, pelo que partilhamos a mesma opinião da maioria dos doutrinadores, no sentido de que a lista contida no art. 482 consolidado é taxativa.

---

<sup>49</sup> Op. cit., p. 337.

## 5 DESPEDIDA ARBITRÁRIA E SEM JUSTO MOTIVO

### 5.1 Contextualização Constitucional

Os temas deste capítulo são por demais polêmicos, pois visam proteger um direito social do trabalhador, o qual tem suas raízes na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que já preconizava a proteção aos direitos trabalhistas. Tal amparo se aperfeiçoou com a criação de organismos internacionais, como a OIT, que com o decorrer do tempo implementou políticas de proteção aos trabalhadores, em razão da total exploração dos mesmos sofridas ao redor do mundo, haja vista, que o capital econômico apenas via a mão de obra como mais um custo para a produção, sem visualizar o tamanho da importância deste trabalhador para toda a sociedade.

Contudo, com o passar do tempo, algumas sociedades evoluíram e viram que o trabalho dignificava o homem e também transformava a sociedade em algo mais justo e igualitário. Desta forma, o constituinte originário também produziu normas de proteção ao trabalhador, pois a Carta Magna de 1988 trouxe em seu art. 1º, a consagração de princípios fundamentais da República, assim como a dignidade da pessoa humana e valor social do trabalho. Já artigos como 170 da Constituição Federal, estabeleceu que a ordem econômica precisa ser embasada na valorização do trabalho humano, consoante os preceitos da justiça social.

Embora a constituição possua toda essa proteção ao trabalhador e, no seu art. 7, I, da CF, haja uma previsão constitucional para proteção do empregado contra despedida arbitrária e sem justa causa, a regra é que os empregadores possuem total liberdade para resilir os contratos de trabalho, sem qualquer justificativa técnica, econômica, financeira como preceitua uma despedida não arbitrária.

Mas, antes de se prosseguir por essa seara, é melhor se entender o que significa uma “despedida arbitrária ou sem justa causa”, pois sua diferença é imprescindível para os temas abordados. Embora, pareçam semelhantes às formas de despedida, devido à conjunção alternativa, ou, contudo, não o são, porque a CLT já define o que é conceito de uma e outra. A despedida arbitrária tem previsão legal no art. 165, consolidado, o qual assim, diz: “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”.

Já a despedida sem justa causa é aquela que ocorre sem qualquer um dos motivos ensejadores da despedida por justa causa prevista no artigo 482 do diploma consolidado, ou seja, sem um motivo justo dado pelo empregado.

Como bem preleciona o professor Sergio Pinto Martins<sup>50</sup> em sua obra, que assim nos instrui:

O conceito de dispensa arbitrária é encontrado no art. 165 da CLT, que dispõe que se entende por dispensa arbitrária a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Motivo técnico diz respeito à organização da atividade da empresa, como o fechamento de uma filial ou de uma seção, com a despedida dos empregados. Motivo financeiro decorre das receitas e despesas da empresa, de acordo com o seu balanço. O motivo econômico é o proveniente do custo da produção das atividades da empresa, da conjuntura, da inflação, da recessão. Motivo disciplinar é o pertinente à dispensa por justa causa (art. 482 da CLT). A dispensa sem justa causa é a feita pelo empregador sem motivo dado pelo empregado.

Após, discorrer sobre as diferenças entre despedida arbitrária e sem justa causa, observamos que aquela e esta, não possuem o mesmo significado jurídico. Por conseguinte, que individualiza uma da outra, é que na dispensa sem justa causa, não existe nenhum dos motivos ensejadores da dispensa por justa causa; já o que qualifica a despedida arbitrária é ausência de uma causa técnica, econômica, financeira ou disciplinar.

Assim, segundo se observou acima o art. 7º, I, da CF, tenta proteger ao trabalhador, e esforça-se no sentido de coibir a despedida sem um justo motivo e veda a despedida arbitrária. Todavia, o mesmo artigo solicita lei complementar com previsão de indenização compensatória, dentre outros direitos; então já se precavendo da morosidade do Congresso Nacional o constituinte originário, fixou a proteção ali referida, no seu art. 10, I, do ADCT, o qual aumentou a indenização do FGTS para 40%. Portanto, ao vislumbrar a hermenêutica do conteúdo do artigo, vê-se claramente que a intenção do legislador era proteger o trabalhador. Porém, o Congresso Nacional não regulamentou tal dispositivo até hoje, em razão de pressões socioeconômicas.

---

<sup>50</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 348 et seq.

## 6 EFICÁCIA E APLICABILIDADE DO ART. 7º, I DA CF

### 6.1 Direitos Sociais

Os direitos sociais são classificados doutrinariamente, como direitos prestacionais, que criam uma obrigação por parte do Estado na satisfação de tais direitos, uma vez que estão positivados diretamente na Constituição.

Os direitos fundamentais historicamente têm suas raízes nos processos revolucionários do séc. XVIII, tendo seu reconhecimento no âmbito do direito positivo inicialmente a partir de documentos normativos transcritos através da forma declaratória de direitos, tais como, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, fruto da revolução francesa; e a *Bill of Rights* de 1776.<sup>51</sup>

Embora, como ressaltado por Norberto Bobbio,<sup>52</sup> os direitos fundamentais sofreram a influência das doutrinas jusnaturalistas surgidas a partir do século XVI.

A doutrina dos direitos do homem nasceu da filosofia jusnaturalista, a qual – para justificar a existência de direitos pertencentes ao homem enquanto tal, independentemente do Estado- partiria da hipótese de um estado de natureza, onde os direitos do homem são poucos e essenciais: o direito à vida e à sobrevivência, que inclui também o direito à propriedade; e o direito a liberdade, que compreende algumas liberdades essencialmente negativas.

O crescimento dos direitos sociais está diretamente relacionado com as rápidas transformações sofridas pela sociedade, uma vez que as inovações tecnológicas e o progresso econômico fazem despertar novas necessidades sociais.

Diante da evolução dos direitos do homem, nos deparamos com a teoria das gerações dos direitos, sendo um dos seus defensores o ilustre Norberto Bobbio.

Assim, os direitos que pertencem à primeira geração referem-se aos direitos fundamentais do homem, estes se afirmam na luta contra os governos absolutos e arbitrários, e visa limitar a atuação do poder estatal na preservação de direitos como a vida, a liberdade e a igualdade.

Os direitos de segunda geração são frutos das lutas de classes e das conquistas sociais do século XIX. Estes buscam que o Estado promova a guarda de direitos humanos relacionados à vida digna. Por meio da ação prestacional do

---

<sup>51</sup> Op. cit., p. 38.

<sup>52</sup> BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004. p. 88

Estado, o cidadão tem acesso ao trabalho, educação, moradia, dentre outros. São considerados positivos, pois exigem ações concretas para promoção da dignidade humana.

Vale ressaltar que com a evolução da sociedade, e a partir do século XX, surge uma terceira geração de direitos, que se preocupa com a preservação do meio ambiente e do consumidor. E deixa claro que deve haver a preocupação em manter a vida na Terra. Fala-se também no surgimento de uma quarta geração de direitos que estão ligados à vida como elemento político, dentre estes se destaca a bioética.

A princípio, no Brasil, os direitos sociais estavam emparelhados à ordem social. Com a Constituição de 1988, foi criado capítulo próprio para os direitos sociais (capítulo II do título II) e da ordem social (título VIII), consagrando como princípio fundamental da República, a dignidade da pessoa humana, e positiva em seu art. 5º, uma série de direitos e garantias fundamentais (Adriana Campos).<sup>53</sup>

Em nosso ordenamento jurídico, a constituição de 1988 traz em seu art. 6º que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Sendo que o direito ao trabalho pertence também aos direitos fundamentais de segunda geração, diferindo dos outros direitos que dizem respeito à coletividade, pois pertence à classe trabalhista. No entanto, é um dos direitos de fundamental relevância, pois promovem a dignidade humana por seu valor social.

A constituição federal de 1988 evidencia sua proteção ao trabalhador em seu art. 7º, I, onde está descrito que:

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;

Está proteção é questionada por diversos autores, devido à interpretação do texto constitucional, pois o legislador constituinte deu margem a várias interpretações jurídicas, principalmente em razão da eficácia da norma, já que para

---

<sup>53</sup> Op. cit., p. 29.

alguns, trata-se de norma constitucional de eficácia limitada, outros de eficácia contida e para os mais otimistas de eficácia plena.

## 6.2 Eficácia e Aplicabilidade das Normas Constitucionais

Até meados do séc. XX, o direito constitucional brasileiro ainda se orientava pela constituição norte americana, dividindo-se em normas constitucionais de eficácia plena, as quais poderiam ser autoexecutáveis (self-executing) e, as que não seriam autoexecutáveis (not self-executing).<sup>54</sup>

Com o desenvolvimento da doutrina, outras classificações surgiram, e que a de maior relevância no direito brasileiro foi a do ilustre professor constitucionalista José Afonso da Silva<sup>55</sup>, que defendeu a tese de que as normas se classificariam segundo sua eficácia, assim distribuídas, plena, contida e limitada.

Normas de eficácia plena são aquelas que, desde a sua entrada em vigor, já surtem efeitos de imediato, não necessitando de novas normas para complementá-las no que diz respeito à produção de sua eficácia. São, portanto, normas de aplicabilidade direta, imediata e integral.

Normas de eficácia contida são aquelas que o legislador regulou de forma suficiente os interesses de determinada matéria, no entanto, deixou margem para que o legislador derivado pudesse restringir sua eficácia e aplicabilidade, portanto, são normas constitucionais dotadas de aplicabilidade direta, imediata, mas não integral. Tais restrições podem ser impostas pelo legislador infraconstitucional, ou por outras normas constitucionais.

Normas de eficácia limitada são aquelas que não produzem efeitos essenciais quando da sua entrada em vigor. Pois o legislador constituinte deixou que a sua regulamentação ficasse a critério do legislador derivado ou infraconstitucional. Sendo de aplicabilidade indireta, mediata e reduzida. As normas de eficácia limitada, ainda se subdividem em dois grupos<sup>56</sup>:

1. Definidoras de princípio institutivo ou organizativo são as que esquematizam as estruturas e atribuições de órgãos, entidades ou

---

<sup>54</sup> Op. cit., p. 105.

<sup>55</sup> SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

<sup>56</sup> Op. cit., p. 108 et seq.

institutos para que em um momento posterior sejam estruturadas em definitivo mediante lei.

2. Definidoras de princípios programáticos são aquelas em que o legislador em vez de regular direta e imediatamente as normas para que alcançassem o fim a que se destinam, limitou-se a traçar princípios e diretrizes a serem acompanhados pelos demais poderes.

Conforme se observa, as normas constitucionais de eficácia limitada para que produzam efeitos e se tornem aplicáveis, necessitam de regulamentação por parte do poder legislativo. Em suma, os direitos de uma norma com eficácia limitada só podem ser plenamente factíveis, quando devidamente regulamentados.

Contudo, apesar da importância da regulamentação de muitas normas constitucionais de eficácia limitada presentes na carta magna, o legislador derivado ou infraconstitucional permanece sendo leniente em fazer a regulamentação, o que provoca a impossibilidade do gozo do direito, consoante, se percebe no art. 7, I da Constituição Federal, objeto de estudo deste capítulo, que deu ao trabalhador um instrumento de proteção contra a despedida arbitrária e sem justa causa. Entretanto, deixou a efetividade do direito prejudicada, pois se faz necessária a sua regulamentação através de lei complementar, que até o presente momento não foi elaborada.

### 6.3 Eficácia do art. 7º, I, CF

O art. 7º, I, da CF, tem gerado grande polêmica e discussão acadêmica, pois assegura direitos ao trabalhador, porém, devido à falta de regulamentação, dá margem a várias discussões a respeito de sua efetividade contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Surgiram algumas correntes, uma que nega a produção de efeitos mais notáveis ao dispositivo e a outras que defendem sua normatividade.

Na primeira corrente, temos como um dos seus defensores o professor Luiz Alberto David Araujo<sup>57</sup>, que assim preleciona:

---

<sup>57</sup> ARAÚJO, Luiz Alberto David. A convenção nº 158 da organização internacional do trabalho e o ferimento da constituição federal. **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**. n. 14. 1996, p. 18. Disponível em: <[http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/204111/convencao\\_organizacao\\_internacional\\_trabalho.pdf?sequence=1](http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/204111/convencao_organizacao_internacional_trabalho.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 05 mar. 2013.

Portanto, devemos partir da idéia de que se trata de uma norma de eficácia limitada.

É verdade que o constituinte de 1.988, justamente para não deixar o trabalhador sem nenhuma proteção enquanto não elaborada a lei complementar prevista, tratou de disciplinar o tema, provisoriamente, sob o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, determinando proteção quatro vezes maior do que a existente à época. Sem esta proteção provisória, o direito ficaria dependendo da lei complementar a ser editada.

Portanto, o pouco de eficácia que a norma já apresenta (mesmo sem qualquer legislação integrativa) faz com que cheguemos a conclusão de que o posto de trabalho não é protegido de forma plena, mas que é garantido por uma indenização em caso de sua perda.

Já na segunda corrente, temos autores que defendem sua normatividade, a exemplo do Juiz do Trabalho Jorge Luiz Solto Maior<sup>58</sup>, que diz:

Lembre-se, a propósito, que o art. 7º, I, mesmo tratando da indenização não exclui a pertinência da aplicação de "outros direitos", como forma de tornar eficaz a garantia.

A dispensa que não for por justa causa ou não se embasar em motivo suficiente, como dito, considerar-se-á arbitrária e, portanto, não está autorizada ao empregador. Quanto aos efeitos não se pode entender que à dispensa arbitrária aplica-se a indenização de 40% do FGTS, pois que isto equivaleria a dizer que dispensa sem justa causa e dispensa arbitrária são a mesma coisa, e, evidentemente, não são. A dispensa sem justa causa não tem base em uma causa considerada "justa" pela lei (art. 482, CLT), mas deve possuir uma causa (um motivo), sob pena de ser considerada arbitrária.

A norma constitucional que proíbe a dispensa arbitrária, portanto, tem eficácia plena e sua aplicação não pode e não deve ser evitada.

Já para o ilustre constitucionalista José Afonso da Silva<sup>59</sup>, que também se manifesta pela efetividade da norma, com a diferença que para ele o dispositivo é de eficácia contida, que assim aduz:

A *garantia do emprego* significa o direito de o trabalhador conservar sua relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa.(...)

Temos para nós que a garantia de emprego é um direito, por si bastando, nos termos da constituição, ou seja, a norma do art. 7º, I, é por si só suficiente para gerar o direito nela previsto. Em termos técnicos, é de aplicabilidade imediata, de sorte que a lei complementar apenas virá determinar os limites dessa aplicabilidade, com a definição dos elementos (despedida arbitrária e justa causa) que delimitem sua eficácia, inclusive pela possível conversão em indenização compensatória da garantia de permanência no emprego. Indenização não é garantia da relação de emprego. (...), é uma medida compensatória da perda do emprego. Se a Constituição garante a relação de emprego, o princípio é o da sua conservação e não o da sua substituição. Compreendido o texto especialmente em conjugação com o § 1º do art. 5º, aplicável aos direitos do art. 7º, que se enquadram, também, entre os direitos e garantias

<sup>58</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT. dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 475, 25 out.2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5820>>. Acesso em: 05 mar. 2013.

<sup>59</sup> Op. cit., p. 290.

fundamentais, chegaremos à conclusão de que a norma do citado inciso I é de eficácia contida.

Entende-se que a norma sendo de eficácia contida desencadeará todos os seus efeitos, todavia, futuramente poderá ocorrer que se crie uma nova norma para discipliná-la. Assim, enquanto o constituinte não cumprir com sua obrigação de regulamentar o comando constitucional, essa desencadeará toda a sua eficácia.

Em contraponto a esse pensamento, no que diz respeito ao desencadeamento da eficácia do art. 7º, I, da CF, existe um grande obstáculo, a existência do art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), o qual regulamenta provisoriamente a despedida arbitrária ou sem justa causa, através do pagamento de 40% de multa rescisória do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), até que uma lei complementar venha regular tal artigo.

Como se vê, o art. 5º, § 1º, prevê que “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”, então, como se pode conceber que um ato de disposição transitória possa obstar um princípio constitucional até os dias atuais. Assim, como se vê parte da doutrina e jurisprudência opta pela posição de que o art. 10, I, do ADCT, esta regulando provisoriamente 7º, I, da CF.

Essa inação legislativa vem influenciando a maior parte dos doutrinadores a se filiar a tese de norma internacional, e lançar mão da Convenção Internacional 158 da OIT, a qual preconiza a proteção contra o término da relação de emprego por iniciativa do empregador, para ratificar o que está previsto no art. 7º, I, CF. Tal Convenção será abordada com maiores detalhes a seguir.

## **6.4 Convenção Nº 158 da Organização Internacional do Trabalho**

### **6.4.1 Evolução**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi instituída pelo Tratado de Versalhes de 1919, com objetivo de amenizar as desigualdades de condições de trabalho no âmbito internacional; e apresenta como um dos motivos inspiradores o sentimento de justiça social.

A OIT é composta por Estados-membros. Constitui-se em uma pessoa jurídica de Direito Internacional. A entidade está vinculada à Organização das

Nações Unidas. Três órgãos compõem a OIT: a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho.<sup>60</sup>

Para Adriana Campos<sup>61</sup>, a criação da OIT representou uma inovação no direito Internacional, pela originalidade na cooperação Internacional, através de seus procedimentos, suas regras de adoção, ratificação e controle de suas convenções e recomendações e, essencialmente, pela composição tripartite de seus órgãos.

A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão supremo da OIT, responsável pela regulamentação internacional do trabalho. As recomendações e as convenções provêm do processo de normatização da OIT. As primeiras são orientações aos Estados-membros como metas a serem atingidas; já as segundas estabelecem normas obrigatórias para os Estados-membros que vierem a ratificá-las (Jorge Luiz Solto Maior).<sup>62</sup>

Segundo Arnaldo Sussekind<sup>63</sup>, considerando a natureza das suas normas, as Convenções podem ser classificadas em: auto-aplicáveis, não precisam de regulamentação complementar para que suas disposições sejam aplicadas pelos Estados que as ratificaram; de princípios, dependem de atos regulamentares para que sejam definitivamente aplicadas; e as promocionais, que fixam objetivos e determinam programas para que os Estados-membros possam executá-las.

Para que possam entrar em vigor nos Estados-membros, as Convenções precisam ser ratificadas e depositadas na Repartição Internacional do Trabalho (RIT), da OIT, que vigorará depois de decorridos doze meses de seu depósito.

A Convenção nº 158 foi adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 22 de junho de 1982, aprovada na 68ª Sessão, e trata sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador.

Considerando as novidades registradas na legislação e a prática de muitos Estados-membros sobre o término da relação de trabalho, após a Recomendação de 1963; a Convenção nº 158 julgou oportuno adotar novas normas internacionais, que leva em conta os problemas enfrentados por alguns países, decorrentes das dificuldades econômicas e do avanço tecnológico.

---

<sup>60</sup> CAMPOS, José Ribeiro. As convenções da organização internacional do trabalho e o direito brasileiro. **Revista IMES – Direito**. ano VIII - n. 13, jul./dez. 2007. p. 51. Disponível em: <[http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_direito/article/view/827/689](http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_direito/article/view/827/689)>. Acesso em: 05 mar. 2013.

<sup>61</sup> Op. cit., p. 35.

<sup>62</sup> Op. cit.

<sup>63</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 71.

A Convenção nº 158 trata do término da relação de trabalho, mencionando a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa em seu art. 4º, o qual diz:

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.

A Convenção nº 158 foi aprovada no Brasil, pelo Congresso Nacional, mediante Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992, a carta de ratificação foi depositada na RIT (da OIT) em 05 de janeiro de 1995 e o Decreto de promulgação nº 1.855 publicado em 10 de abril de 1996. Com a publicação do Decreto nº 1.885, a Convenção entra em vigência no ordenamento jurídico interno.

Com o Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, o então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, denúncia à norma internacional, por acatar a interpretação da inaplicabilidade da Convenção no ordenamento nacional, tornou pública a denúncia, explicitando que a Convenção nº 158 deixaria de ter vigência para o Brasil a partir de 20 de novembro de 1997.

#### **6.4.2 Incorporação das Normas Internacionais no Ordenamento Jurídico Brasileiro**

Uma norma internacional incorpora-se no direito interno através do Direito Constitucional de cada Estado, que determina os efeitos da ratificação da convenção, ou seja, os tratados internacionais serão aplicados apenas entre os Estados que consentirem, passando a integrar-se ao ordenamento jurídico interno, e se torna obrigatório no território nacional.

No plano teórico, as doutrinas jurídicas tentam direcionar os questionamentos a respeito da eficácia e aplicabilidade do Direito Internacional na ordem jurídica interna dos Estados. Significa dizer que, a depender da doutrina acolhida por cada Estado, a incorporação dos tratados internacionais no ordenamento jurídico interno será diferente. Para tentar solucionar estes questionamentos, surgiram várias teorias, das quais se destacaram a teoria monista e a teoria dualista.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> SOARES, Carina de Oliveira. Os tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro: análise das relações entre o direito internacional público e o direito interno estatal. In: **Âmbito Jurídico**, Rio

A teoria monista discute se o Direito Internacional e o Direito interno formam uma única ordem jurídica; para a teoria dualista, o Direito Internacional e o Direito interno dos Estados configuram duas ordens jurídicas distintas e independentes.

No plano prático, assim define Arnaldo Sussekind:<sup>65</sup>

Nos países que consagram o *monismo jurídico*, essa integração verifica-se assim que a ratificação inicia sua vigência, embora, em alguns casos, a eficácia jurídica da norma geradora de direitos subjetivos individuais dependa de atos complementares ou regulamentares da competência de autoridades nacionais. Nos Estados onde vigora o *dualismo jurídico*, a ratificação de uma convenção da OIT cria, para o respectivo Estado, a obrigação de dispor, no plano nacional, de conformidade com as normas a que aderiu.

Para o autor supracitado, o Brasil adota a concepção monista. Esse entendimento resulta da circunstância de não poder o Poder Executivo ratificar o diploma internacional sem que ele tenha sido aprovado, por Decreto Legislativo, pelo Congresso Nacional. Do mesmo modo, o art. 5º da Constituição brasileira de 1988, que relaciona os direitos e garantias fundamentais, individuais e coletivas, prescreve no § 2º, que eles não excluem os decorrentes dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil. Por conseguinte, a própria Carta Magna possibilita o recurso especial para o Superior Tribunal de Justiça, quando a decisão recorrida for contrária ao tratado ou negar-lhe vigência (art. 105, nº III).<sup>66</sup>

No entanto, diante da celeuma doutrinária acerca da forma de integração e eficácia dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico interno, e como a Constituição Federal de 1988 não apresenta dispositivo que determine a posição dos tratados internacionais perante o direito interno, o Supremo Tribunal Federal se posicionou no sentido da aplicação da teoria dualista moderada.

Coube ao STF, recentemente, julgar o Recurso Extraordinário 466.343-SP, em dezembro de 2008, entendendo, majoritariamente, que esses tratados, que estavam equiparados às normas ordinárias federais, apresentam *status* de norma supralegal, ou seja, estão acima da legislação ordinária, mas abaixo da Constituição. Esse posicionamento admite a hipótese de tais tratados adquirirem hierarquia

---

Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9431](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9431)>. Acesso em: 16 abr. 2013.

<sup>65</sup> Op. cit., p.74.

<sup>66</sup> Id. Ibid., p.74 et seq.

constitucional, desde que observado o procedimento previsto no § 3º do art. 5º da CF, acrescido pela Emenda Constitucional nº 45/2004 (Carina Soares).<sup>67</sup>

No Brasil, as convenções internacionais se tornam aplicáveis, a partir da manifestação do Presidente da República e do Congresso Nacional. Da elaboração até a vigência, a convenção internacional incorpora-se no direito positivo interno, por meio das etapas de negociação, assinatura, aprovação, ratificação, promulgação e publicação.

É ato do Presidente da República, em conformidade com a Constituição Federal, art. 84, inciso VIII, *in verbis*: “Compete privativamente ao Presidente da República: [...] VIII- celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional”. Assinado o tratado internacional, manifesta-se o consentimento do Brasil. Concluindo a negociação, com a assinatura de uma convenção que a coloca em existência jurídica.

Depois de assinada a convenção pelo Chefe do Poder Executivo, a mesma é enviada para o Congresso Nacional, que tem a competência exclusiva para “resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional”. Conforme consta no art. 49, inciso I da Constituição Federal.

A Convenção, depois de aprovada pelo Congresso Nacional, é transformada em Decreto Legislativo. O tratado retorna para o Poder Executivo para que possa ser ratificado pelo Presidente da República, o qual será promulgado por meio de decreto de execução presidencial, publicado em Diário Oficial da União, acompanhado do texto da convenção internacional.

Decorridos doze meses da ratificação, a convenção passa a vigorar no ordenamento jurídico interno.

No Brasil, a Convenção 158 da OIT entrou em vigência a partir de 06 de janeiro de 1996. Essa exigência se cumpriu com a publicação do Decreto nº 1.855, em 11 de abril de 1996, embora na época houve manifestação de grupos empresariais, reagindo contra a entrada em vigor da Convenção, pois alegavam que sua aplicação dependeria da regulamentação do inciso I do art. 7º da Constituição Federal. O Presidente da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Armando Monteiro Neto, discordando da aplicabilidade da Convenção, argumentou que, a

---

<sup>67</sup> Op. cit.

adesão do Brasil a Convenção 158, que aumenta as restrições à demissão, seria um retrocesso à economia do país.<sup>68</sup>

Cumprido o prazo de doze meses do depósito da carta de ratificação e a entrada em vigor, a Convenção pode ser alvo de denúncia, ou seja, pode deixar de vigorar no ordenamento interno. Há controvérsia sobre o prazo para que possa se efetuar a denúncia. Para alguns autores, como Arnaldo Sussekind, o prazo de dez anos se conta a partir da ratificação e não do prazo da vigência da Convenção original no âmbito internacional.

A denúncia é o ato de avisar à OIT que o Estado não tem mais o interesse em continuar aplicando a norma da Convenção em seu ordenamento interno. Foi o que aconteceu com o Brasil, o Presidente Fernando Henrique Cardoso, mediante Decreto nº 2.100 de 20 de dezembro de 1996, publicado em 23 de dezembro de 1996, tornou pública a denúncia da Convenção.

O fato é que da entrada no ordenamento interno até sua denúncia, a Convenção 158 foi alvo de conflitos no Brasil, que necessitaram das decisões dos tribunais durante o período que esteve em vigência.

A questão é se realmente a Convenção vigorou no país, pois o que se percebe é que os interesses político-econômicos estão sempre sobrepostos às questões sociais, neste caso específico, o trabalho com seu valor social, disposições defendida pela Convenção 158 da OIT.

#### **6.4.3 Vigência**

A vigência de um tratado inicia-se com a ratificação. Esta se configura como um ato administrativo de conformidade com os termos do tratado, o qual os Estados que aderiram obrigam-se a cumprir as normas estabelecidas em suas cláusulas.

Como já fora mencionado no tópico anterior, o Brasil aderiu à Convenção 158 através do processo de assinatura, aprovação e ratificação de competência do Poder Executivo e Legislativo, obedecendo aos trâmites legais.

---

<sup>68</sup> VIEGAS, Carlos Alberto Carmo. Convenção 158 da OIT- breves considerações sobre sua aplicabilidade e consequências. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 77, jun 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7936&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7936&revista_caderno=25)>. Acesso em: 16 abr. 2013.

O ato de ratificação fez com que a convenção alcançasse força legislativa no país, significando responsabilidade interna, como também podendo gerar responsabilidade internacional para o Estado brasileiro.

Diante do exposto acima, o Brasil retirou-se da Convenção 158. Conjectura-se que por pressão dos detentores do poder econômico, através de denúncia, oficializada com o Decreto Presidencial nº 2.100 de 20 de novembro de 1996, o qual revogou o Decreto nº 1.855. Fato esse que possivelmente gerou repercussão não só no âmbito interno, como também internacional.

Contudo, mesmo antes do chefe do Poder Executivo fazer a denúncia da Convenção, a Confederação Nacional da Indústria promoveu uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI 1.480-3) junto ao STF, requerendo a suspensão da aplicabilidade da Convenção. O STF decretou a suspensão liminar da aplicação da convenção por sete votos favoráveis e quatro contra, e teve como relator o Ministro Celso Mello (Adriana Campos).<sup>69</sup>

Segundo Adriana Campos<sup>70</sup>, eis o posicionamento do STF para a ADI:

Nesse toar, o STF acolheu em parte a ADI para dar, em controle abstrato de constitucionalidade, como única interpretação constitucionalmente válida da Convenção ora em estudo, aquela segundo a qual esse diploma não produziu nenhuma inovação eficaz na disciplina do direito brasileiro quanto à despedida. Esvaziou-se, assim, o conteúdo da Convenção, mantendo-se, segundo esse entendimento, o estado das coisas como antes (*status quo ante*).

Há uma cizânia em relação à constitucionalidade no ato de denúncia realizada unilateralmente pelo Chefe do Poder Executivo. O ato de denunciar a Convenção 158, pelo Presidente da República, sem submetê-la a ao Congresso Nacional, gerou a ADI 1.625/DF de 16.06.1997, junto ao STF. Impetrada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT).

A alegação das entidades requerentes pauta-se no argumento de que, para que um tratado internacional passe a vigorar no direito interno é preciso à ratificação do Congresso Nacional, então a denúncia não pode ser um ato unilateral do Presidente da República, o qual fere o artigo 49, I, da Constituição Federal, que trata das competências do Congresso Nacional.

---

<sup>69</sup> Op. cit., p. 42.

<sup>70</sup> Id. Ibid., p. 43.

Em 03.06.2009 foi retomado o julgamento da ação (ADI - 1625), conforme o informativo do STF nº 549 de 2009, segue a posição do Ministro Joaquim Barbosa, *in verbis*:

O Tribunal retomou julgamento de ação direta de inconstitucionalidade ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura - CONTAG e pela Central Única dos Trabalhadores - CUT contra o Decreto 2.100/96, por meio do qual o Presidente da República torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção 158 da OIT, relativa ao término da relação de trabalho por iniciativa do empregador — v. Informativos 323 e 421. O Min. Joaquim Barbosa, em voto-vista, julgou o pedido integralmente procedente para declarar a inconstitucionalidade do decreto impugnado por entender não ser possível ao Presidente da República denunciar tratados sem o consentimento do Congresso Nacional. Salientou, inicialmente, que nenhuma das Constituições brasileiras tratou especificamente do tema relativo à denúncia de tratados internacionais e que os artigos 49, I e 84, VIII, da CF/88, embora não admitissem a participação do Congresso Nacional na denúncia dos tratados, também não seriam expressos ao vedar essa participação. Tendo isso em conta, reputou necessário analisar o papel que o Congresso Nacional possuiria historicamente na processualística dos tratados internacionais. No ponto, ressaltou que o papel do Legislativo na história constitucional brasileira não se limitaria a uma postura meramente passiva de aprovação ou reprovação de tratados, e citou ocasiões em que o Poder Legislativo aprovou tratado com ressalvas, ou até mesmo o emendou.

No entanto, a questão do julgamento da denúncia está pendente desde 1997, o último andamento data de 03.06.2009, com pedido de vista da Ministra Ellen Gracie, depois do voto-vista do Ministro Joaquim Barbosa, que até o momento é o mais completo, em razão de julgar a ação totalmente procedente, tendo em vista declarar a inconstitucionalidade do Decreto Presidencial nº 2.100, por não ter sido o mesmo ratificado pelo Congresso Nacional.<sup>71</sup>

Ao lado dos questionamentos em relação à denúncia, encontra-se a discussão sobre a vigência da Convenção 158 no ordenamento interno, visto que, o ato de denúncia implica na retirada do Brasil da convenção no âmbito formal. Nesse sentido discute-se, se a convenção 158 da OIT vigorou no país.

Em face de interpretações do prazo de vigência, que decorre doze meses subsequentes ao decênio, para Jorge Luiz Souto Maior, os termos da Convenção são constitucionais; considerando a denúncia ato inconstitucional, não podendo surtir efeito de extrair do ordenamento jurídico interno a convenção.

---

<sup>71</sup> INFORMATIVO DO STF Nº 549, 2009. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo549.htm>>. Acesso em: 26 abr. 2013.

Portanto para o autor supracitado<sup>72</sup>, há uma compatibilidade entre a convenção e a Constituição, no que se refere ao art.7º, inciso I. Segue a opinião do autor:

Assim, a Convenção 158, estando de acordo com o preceito constitucional estatuído no artigo 7º., inciso I, complementa-o, não havendo qualquer validade no argumento de que a ausência de lei complementar, em razão de seu *quorum* qualificado, nega a aplicabilidade da Convenção, até porque a formação de uma Convenção, que se dá no âmbito internacional, exige muito mais formalismos que uma lei complementar, sendo fruto de um profundo amadurecimento internacional quanto às matérias por ela tratadas.

Ao contrário, está à posição do professor Luiz Alberto David Araujo,<sup>73</sup> que defende a inconstitucionalidade dos termos da convenção 158 da OIT.

Portanto, sob qualquer prisma que se verifique o tema, estaríamos diante de uma inconstitucionalidade. Quer porque a Convenção não encontra fundamento de validade na Constituição Federal, quer porque, se houvesse discussão, deveria ela ser por lei complementar, espécie normativa que exige maioria absoluta para sua aprovação e não por manifestação singela do Poder Legislativo, como no caso da Convenção.

Assim, entendemos que a Convenção, no que pertine ao artigo quarto e décimo é inconstitucional, não podendo produzir qualquer efeito.

Dentro dessa celeuma de interpretações e discussões sobre a constitucionalidade da convenção e seus efeitos no ordenamento jurídico interno, percebe-se a morosidade do Poder Público competente para regulamentar o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, como também a demora do Poder Judiciário em julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade, para que se possa resolver o impasse acerca da efetividade do dispositivo constitucional.

Compreende-se que, os preceitos da Convenção estão presentes na Lei Maior, no que diz respeito as garantias fundamentais, e necessita apenas de um empenho maior do Poder Público para torná-la eficaz, especificamente nas relações de trabalho, com vista de uma maior proteção para o trabalhador. Entretanto, enquanto o art. 7º, inciso I, não for regulamentado, coube à análise de um remédio constitucional com vista a suprir a falta de regulamentação, sendo o mandado de injunção forte candidato a este remédio.

---

<sup>72</sup> Op. cit.

<sup>73</sup> Op. cit., p. 22.

## 7 CONCLUSÕES

No Brasil, a Constituição Federal 1988 traz em seu rol, princípios como a dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, bem como a livre iniciativa. Por isto, foi considerada como a Constituição Cidadã, em razão de sua grande proteção aos direitos fundamentais e suas garantias presentes em seu art. 5º. Todavia, ao se tentar transformar esses direitos fundamentais do abstrato para o concreto, percebe-se que há grandes obstáculos a serem transpostos para a concretização desses direitos.

No entanto, o desafio está em vencer as barreiras de proteção ao capital econômico em detrimento à dignidade da pessoa humana e, por conseguinte, à valorização social do trabalho.

Sabe-se que o trabalho é um dos elementos propulsores da dignidade humana, pois, através desse, o trabalhador, com o valor social do trabalho, adquire condições dignas de existência, realizadas nas áreas da educação, saúde, moradia, previdência social, dentre outros.

O legislador constituinte originário, preocupando-se com a proteção da relação de emprego, introduziu o art. 7º, I, com o firme propósito de ampliar a proteção, a fim de coibir os abusos praticados pelos empregadores, evitando as despedidas arbitrárias e sem justa causa. Tal medida visa minimizar o desemprego que assola o Brasil e tantos outros países do mundo.

O art. 7º, I, da CF, prevê proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que visaria indenização compensatória, dentre outros direitos. No entanto, o art. 10, I, do ADCT, o qual regulamenta provisoriamente a despedida arbitrária ou sem justa causa, através do pagamento de 40% de multa rescisória do FGTS, tornou-se um empecilho para a efetiva regulamentação definitiva do referido artigo da constituição.

Percebe-se que a morosidade em relação à regulamentação do art. 7º por parte do legislador derivado se dá em função da indenização prevista no ADCT, a qual serve como uma justificativa que impede a sua real aplicabilidade pretendida pelo legislador constituinte, embora se entenda que a indenização não protege o posto de trabalho, mas apenas compensa o trabalhador na perda do emprego.

Assim, conquanto se observa no art. 7º, I, da Constituição Federal, este foi concebido pelo legislador com a intenção de dar uma maior proteção ao trabalhador,

pois tenta coibir a despedida sem justo motivo e vedar a despedida arbitrária e, por conseguinte, preservar sua dignidade como trabalhador.

Contudo, vemos que o Congresso Nacional e o próprio STF sofrem pressões externas e internas invisíveis de cunho econômico, pressões estas que fazem com que os direitos dos maiores interessados, os trabalhadores, sejam excluídos das prioridades destes poderes. O legislativo pela extrema morosidade com que trata do assunto, pois até a presente data não criou lei complementar para regular o art. 7º, I, da CF, e dar a real proteção ao vínculo de emprego. E o STF, quando a matéria versa sobre direito da classe trabalhista, delonga mais de uma década sem uma tomada de decisão definitiva, a exemplo da ADI-1625.

Se já não bastasse a interpretação do art. 7º, I, da CF ser abalizada por vários doutrinadores como de eficácia contida, ou seja, de aplicabilidade imediata, podendo ulteriormente ser regulado através de lei complementar e, assim gerar maior proteção ao vínculo de emprego, externamente, vários países membros da OIT criaram uma Convenção, a de nº 158, a qual preconiza justamente a proteção ao vínculo de emprego, complementando o artigo supracitado e veda a despedida arbitrária.

A referida Convenção de nº 158 chegou a ser ratificada pelo Brasil, e gerou expectativas de alavancar o direito interno, quanto a fazer valer o direito do trabalhador com vista à proteção ao vínculo de emprego, dando suporte a garantia da dignidade da pessoa humana. Pois é através do trabalho que o indivíduo se realiza enquanto ser social.

Todavia, a retirada do Brasil da Convenção nº 158 através de denúncia, representou junto à classe trabalhadora um retrocesso à garantia de seus direitos. Tal Convenção tornou-se objeto de discussão no âmbito jurídico, fato esse que se transformou em conflitos de interesses entre a classe patronal e os empregados, sendo que até o presente momento a situação permanece inalterada, haja vista, pois a ADI – 1625 continuar pendente de seu julgamento junto ao STF.

Embora o panorama não pareça de todo favorável ao trabalhador, ainda há esperança, pois o legislador constituinte originário, também pensando na inércia legislativa futura, criou um remédio constitucional para resolver dentre outras, tal situação no caso concreto. Assim, surgiu o Mandado de Injunção, que visa suprir a falta de norma regulamentadora e tornar viável o exercício dos direitos e liberdades

constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania.

O mandamus poderá também ser utilizado como forma integrativa de direito fundamental, segundo já demonstrado no referido capítulo sobre o tema. Assim, ao analisarmos o art. 7º, I, da CF, vemos que se trata de um direito social do trabalhador e também fundamental, que poderá ser integrado de forma efetiva ao patrimônio jurídico deste, de forma concreta, através de mandado de injunção.

Contudo, tal entendimento só foi possível após recente mudança de entendimento jurisprudencial da Suprema Corte Federal, a qual deu um novo entendimento quanto à matéria ao julgar os MI (670, 708 e 712), onde ficou determinado que aplicaria ao setor público, no que coubesse, a lei de greve do setor privado (Lei nº 7.783/89), de forma temporária, até que o poder omisso regulasse a matéria.

Portanto, com o intuito de dar uma real proteção ao trabalhador contra a despedida arbitrária e imotivada, cremos que é totalmente possível fazer uso do instituto mandado de injunção, onde se poderia aplicar de forma integrativa, mas temporária, o art. 165 da CLT, que prevê vedação expressa à despedida arbitrária, e pode ser justificada somente por motivos disciplinares, técnicos, econômicos e financeiros.

Só resta saber se o STF teria interesse em julgar, com agilidade que o caso requer, referido mandado que, se procedente, decerto viria de encontro a vários interesses invisíveis, mas atuantes em nosso país. Mas isso só o futuro dirá.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho e o Ferimento da Constituição Federal. **Revista do Instituto de Pesquisas e Estudos**. n. 14. 1996, p. 18. Disponível em: <[http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/20411/convencao\\_organizacao\\_internacional\\_trabalho.pdf?sequence=1](http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/20411/convencao_organizacao_internacional_trabalho.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 05 mar. 2013.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. D.O.U. de 05/10/1988.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. D.O.U. de 09/08/1943.

CAMPINHO, Lúcio Machado. Efetividade constitucional via mandado de injunção. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**. Campos/RJ.: 2006; Ano VII, Num. 08, p. 183. Disponível em: <<http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista08/Artigos/LucioCampinho.pdf>>. Acesso em: 04 fev. 2013.

CAMPOS, José Ribeiro. As Convenções da Organização Internacional do Trabalho e o Direito Brasileiro. **Revista IMES – Direito – ano VIII - n. 13 – jul./dez. 2007**. p. 51. Disponível em: <[http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista\\_direito/article/view/827/689](http://seer.uscs.edu.br/index.php/revista_direito/article/view/827/689)>. Acesso em: 05 mar. 2013.

CAMPOS, Adriana Lima. **Despedida arbitrária – art. 7º, i, da constituição federal: Existência ou não de plena efetividade?** São Paulo, 2010, p. 03. Monografia (Especialização: Direito Constitucional). Escola Superior de Direito Constitucional.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4. ed. Niterói: Impetus, 2010.  
\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: Método, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DUARTE, Bernardo Augusto Ferreira; RIBEIRO, Fernando José Armando. O renascimento do mandado de injunção. **Cad. Esc. Legisl.** Belo Horizonte/MG.: 2008; Vol. 10. Num. 15, p. 152. Disponível em: <[http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/publicacoes\\_assembleia/periodicas/cadernos/arquivos/pdfs/15/Bernardo.pdf](http://www.almg.gov.br/opencms/export/sites/default/consulte/publicacoes_assembleia/periodicas/cadernos/arquivos/pdfs/15/Bernardo.pdf)>. Acesso em: 04 fev. 2013.

GUELLERO, Camila Talheti; ESTEVES, João Luis Martins. O Mandado de injunção como possibilidade de efetivação dos Direitos Fundamentais Sociais. **Revista de Direito Público**. Londrina/PR.: 2009; Vol. 04. Num. 03, p. 236. Disponível em:

<<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/10879/9513>>. Acesso em: 03 fev. 2013.

HACHEM, Daniel Wunder. **Mandado de injunção e direitos fundamentais**: uma construção à luz da transição do Estado Legislativo ao Estado Constitucional. Belo Horizonte. Fórum, 2012.

INFORMATIVO DO STF Nº 549, 2009. Disponível em:<<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo549.htm>>. Acesso em: 26 de abril de 2013.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 12. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.

MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **Mandado de injunção**: um instrumento de efetividade da constituição. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT. dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 475, 25 out.2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5820>>. Acesso em: 05 mar. 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MENDES, Gilmar Ferreira; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 28. ed. São Paulo: atlas, 2012.

NOVELINO, Marcelo. **Direito constitucional**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de direito constitucional do trabalho**. Salvador: Jus Podivm, 2009.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**: versão universitária. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

SILVA, Jacqueline Maria Cavalcante da. O mandado de injunção como instrumento de efetividade de direito constitucional. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC**. São Paulo/SP: 2008; Num. 12, p.52, jul./dez. 2008. Disponível em: <[http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-12/RBDC-12-033-Jacqueline\\_Maria\\_Cavalcante\\_da\\_Silva\\_%28mandado\\_de\\_injuncao%29.pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-12/RBDC-12-033-Jacqueline_Maria_Cavalcante_da_Silva_%28mandado_de_injuncao%29.pdf)>. Acesso em: 10 fev. 2013.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

\_\_\_\_\_. **Aplicabilidade das normas constitucionais.** 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SOARES, Carina de Oliveira. Os tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro: análise das relações entre o Direito Internacional Público e o Direito Interno Estatal. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=9431](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9431)>. Acesso em: 16 abr. 2013.

SILVEIRA, Mila dos Santos. Abordagem crítica do mandado de injunção. **Atena: revista integrada dos cursos jurídicos** IESB e Metropolitana – Brasília/DF:. 2008, Ano 1, ISSN 1983-4853, p. 09. Disponível em: <[http://www.iesb.br/ModuloOnline/Atena/arquivos\\_upload/Mila%20dos%20Santos%20Silveira.pdf](http://www.iesb.br/ModuloOnline/Atena/arquivos_upload/Mila%20dos%20Santos%20Silveira.pdf)>. Acesso em: 08 fev. 2013.

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

TURCHETTI, Débora Pereira. **A integração do direito brasileiro pelo mandado de injunção:** perspectivas para o instituto no Brasil, em face da jurisprudência do supremo tribunal federal. Belo Horizonte, 2012. Dissertação (Mestrado: Direito). Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/dspace/handle/1843/BUOS-8XTMWZ>>. Acesso em: 11 mar. 2013.

VIEGAS, Carlos Alberto Carmo. Convenção 158 da OIT- breves considerações sobre sua aplicabilidade e consequências. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 77, jun 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=7936&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7936&revista_caderno=25)>. Acesso em: 16 abr. 2013.

VELLOSO, Carlos Mário da Silva. **Dos direitos sociais na constituição do Brasil:** texto básico de palestra proferida em Madri, Espanha, na Universidade Carlos III, sob o patrocínio desta e da ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho, em 10.3.2003. p. 07. Disponível em:<[http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/dpr0027/velloso\\_carlos\\_dos\\_direitos\\_sociais\\_na\\_cf.pdf](http://www.ufrnet.br/~tl/otherauthorsworks/dpr0027/velloso_carlos_dos_direitos_sociais_na_cf.pdf)>. Acesso em: 26 abr. 2013.

ZACARIAS, André Eduardo de Carvalho. **Mandado de segurança.** 2. ed. São Paulo: Visão jurídica, 2013.