

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA - UFJF

FACULDADE DE DIREITO

PAULO SERGIO MAMEDES RODRIGUES

**INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE
TRABALHISTA: A necessária expansão em observância ao princípio da isonomia**

Juiz de Fora

2013

PAULO SERGIO MAMEDES RODRIGUES

**INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE
TRABALHISTA: A necessária expansão em observância ao princípio da
isonomia**

Monografia apresentada à
faculdade de Direito da
Universidade Federal de Juiz de
Fora - UFJF, como pré-requisito
para obtenção do grau de Bacharel
sob orientação do Prof. Dorival
Cirne de Almeida Martins.

Juiz de Fora

2013

FOLHA DE APROVAÇÃO

PAULO SERGIO MAMEDES RODRIGUES

INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE TRABALHISTA: A necessária expansão em observância ao princípio da isonomia

Monografia apresentada na área de concentração “Direito do Trabalho” à faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel pela Banca Examinadora composta pelos membros:

Orientador: Prof. Dorival Cirne de Almeida Martins
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Flávio Bellini de Oliveira Salles
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Ms. Fernando Guilhon de Castro
Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA

APROVADO

REPROVADO

Juiz de Fora, de de 2013

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos os professores pela generosidade em dividirem seus conhecimentos e experiências.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, meus pais e amigos por toda a ajuda no caminhar até o momento da construção deste trabalho.

RESUMO

Este trabalho buscou expor as garantias de emprego (estabilidades) e a importância de dar-lhes maior efetividade. Analisa-se as formas como tais garantias estão previstas e têm se apresentado no ordenamento jurídico pátrio. Focalizando em sua essência, pretende-se demonstrar que em quaisquer de suas formas o que se está a garantir é o valor social atribuído constitucionalmente ao trabalho. Assim, vendo-as sob seu conteúdo finalístico, pode-se argumentar sobre o tratamento igualitário que seus detentores merecem por previsão do princípio constitucional da isonomia. Destarte, almeja-se trazer uma singela contribuição à fundamentação jurídica à necessária expansão do âmbito de incidência do inquérito judicial para apuração de falta grave trabalhista como forma de melhor se operacionalizar a teleologia de tais institutos.

Palavras-chave: ESTABILIDADES. ISONOMIA. INQUÉRITO. FALTA GRAVE.

ABSTRACT

This paper aimed to expose the employment guarantees (stability) and the importance of giving them greater effectiveness. We analyze the ways in which such guarantees are provided and have been presented in the national legal system. Focusing on its essence, it is intended to demonstrate that, in any of its shapes, the social value constitutionally assigned to work is guaranteed. Thus, seeing them under a finalistic content, it is argued about the equal treatment their holders deserve for prediction of the constitutional principle of equality. Thus, we aim to bring a simple contribution to the legal reasoning: a necessary expansion of the incidence's scope of the judicial inquiry for determination of serious labor misconduct as a way to better operationalize the teleology of such institutes.

Keywords: STABILITY. EQUALITY. INQUIRY. SERIOUS LABOR MISCONDUCT.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT.....	Atos e Disposições Constitucionais Transitórias
Art.....	Artigo
CIPA.....	Comissão Interna para Prevenção de Acidentes
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPS.....	Conselho Nacional da Previdência Social
FGTS.....	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
OIT.....	Organização Internacional do Trabalho
STF.....	Supremo Tribunal Federal
TRT.....	Tribunal Regional do Trabalho
TST.....	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	09
1 ESTABILIDADES E GARANTIAS PROVISÓRIAS DE EMPREGO.....	10
2 SURGIMENTO, EVOLUÇÃO E FINALIDADE DAS ESTABILIDADES.....	12
2.1 Estabilidades pós CF 88.....	13
2.2 Estabilidades Provisórias.....	15
2.3 Finalidade das Estabilidades.....	20
3 INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE.....	22
4 O PRINCÍPIO DA ISONOMIA.....	26
4.1 Conceito de Princípio.....	26
4.2 Conceito de Isonomia.....	28
4.3 Isonomia Formal e Material.....	30
4.4 A incidência do Princípio da Isonomia.....	31
5 O REDUZIDO E CONTROVERSO ÂMBITO DE INCIDÊNCIA DO INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE.....	33
6 A NECESSÁRIA EXPANSÃO EM OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA	35
CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	40

INTRODUÇÃO

O instituto do Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave possibilita a resolução da relação trabalhista amparada pelas garantias de emprego. Sua previsão e regência dão-se de acordo com o art. 853 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho – Decreto Lei 5.452/1943 (CLT).

Sua abrangência, de forma expressa, se observa na redação do art. 492 combinado com o art. 494, ambos da CLT no capítulo VII ao tratar da estabilidade. Muita discussão se trava sobre considerar ou não como destinatários de tal instituto alguns trabalhadores em situações especiais. É o caso dos servidores públicos celetistas não concursados, que na data da promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF/88) contavam com cinco anos ou mais de serviço público contínuo (ADCT, art. 19); dos membros de Comissão Interna para Prevenção de Acidentes “CIPA” (art. 165 da CLT); dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS (Lei nº 5.764/1971 art. 55); dos representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social (Lei nº 8.213/1991, art. 3º § 7º) e dos representantes dos trabalhadores nas Comissões de Conciliação Prévia (CLT, art. 625-B, § 1º).

O constituinte brasileiro elegeu no vértice do ordenamento jurídico nacional as garantias de emprego. Este apontou diretrizes voltadas às políticas públicas de valorização do trabalho humano e geração de empregos como o princípio fundamental do valor social do trabalho (CF, art. 1º, IV) e o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII). Neste diapasão, entende-se que o inquérito judicial para a apuração de falta grave trabalhista deva ser aplicado a todas as relações protegidas pela garantia de emprego em imperativo atendimento ao basilar princípio da isonomia constitucionalmente previsto.

O objetivo precípuo deste trabalho é demonstrar a finalidade de tal instituto. Investigando as minúcias das previsões legais e jurisprudenciais a respeito, pretende-se angariar fundamentação à expansão das situações a serem abarcadas no escopo da necessidade do inquérito judicial para a apuração de falta grave de todos os empregados detentores de garantia de emprego.

1. ESTABILIDADE E GARANTIAS PROVISÓRIAS DE EMPREGO

No ordenamento jurídico brasileiro encontram-se alguns institutos do direito do trabalho sobre os quais muito se discutirá e, portanto, convém trazermos suas definições:

Segundo a doutrina de Maurício Godinho Delgado (2010, p.1159):

“**Estabilidade** é a vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador” [...]

“**Garantia de emprego** é a vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.” (grifos nossos)

Já Sérgio Pinto Martins (2010, p.360) categoriza a estabilidade jurídica como mera espécie do gênero “garantia de emprego”, negando a possibilidade de dispensa do empregado, observadas as hipóteses expressamente previstas pelas fontes formais do direito.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.1156), leciona, afirmando ser “garantia de emprego” instituto mais amplo que inclui não somente a análise sobre a restrição do direito potestativo de dispensa, mas também a instituição de dispositivos que alcançam a manutenção do emprego. Para o autor o termo está relacionado à política estatal de emprego, compreendendo medidas para sua criação e proteção, abrangendo inclusive a estabilidade.

E à estabilidade atribui duas acepções:

“**estabilidade do emprego**, fruto de uma política geral que se caracteriza pelo conjunto de medidas do Governo destinadas a fazer com que não falte trabalho na sociedade. Sendo um dever social, o trabalho deve merecer posição especial nos programas estatais, com a abertura de frentes de trabalho, serviços públicos de emprego, assistência pecuniária ao desempregado etc. É a estabilidade no **sentido econômico**. [...]

Estabilidade no emprego, assim considerado o direito do empregado de manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei. É a estabilidade no **sentido jurídico**. Esta subdivide-se em estabilidade definitiva e estabilidade transitória, aquela produzindo efeitos para toda a relação de emprego, esta somente enquanto persistir uma causa especial que a motiva.” (grifos nossos)

No transcorrer do presente trabalho pretendemos angariar a plena efetivação de tais institutos por meio da extensão do âmbito de incidência de um mecanismo já previsto em nosso ordenamento, porém, de utilização restrita: o inquérito judicial de apuração de falta grave.

Numa ou noutra concepção das apresentadas sobre as garantias de emprego impera-se notar a *ratio essendi*, ou razão de ser, de tais previsões.

Focalizando, então, a essência de tais institutos, a despeito da importância do respeitável trabalho de apuração terminológica da doutrina, tratar-se-á, unicamente, por “estabilidade” a *mens legis*, intenção da lei, a ser protegida pelo pretense fim deste trabalho.

2. SURGIMENTO, EVOLUÇÃO E FINALIDADE DAS ESTABILIDADES

A noção de estabilidade surgiu no século XIX, no serviço público, como se depreende da redação do art. 149 da Constituição de 1824: “os oficiais do Exército e Armada não podem ser privados de suas Patentes, senão por Sentença proferida por Juízo competente”.

Na iniciativa privada essa ideia se fez perceber a partir da Lei 4.682/23, de autoria do deputado paulista Eloy Chaves, sendo a primeira norma a tratar da estabilidade decenal. Criava um caixa de aposentadorias e pensões para empresas ferroviárias (posteriormente estendida às portuárias) e estabelecia a estabilidade para empregados que tivessem prestado dez anos de serviço efetivo para o mesmo empregador determinando que só poderiam ser demitidos mediante falta grave devidamente apurada através de inquérito administrativo conforme estabelece o artigo 42 desta lei. A partir de 1930, com a institucionalização do direito do trabalho, o sistema da estabilidade foi ampliado pela Lei nº 62, de 05.01.1935, abrangendo os industriários e comerciários, o grande contingente trabalhista da época, passando a integrar o sistema legal relativo ao contrato de trabalho.

Vólia Bomfim Cassar (2011, p.1185) indica que logo depois a CLT estendeu esta estabilidade aos demais empregados. Todos os trabalhadores eram protegidos pela indenização prevista no art. 478 da CLT, em virtude do qual o obreiro teria direito, quando dispensado sem justa causa, a uma remuneração para cada ano de serviço prestado à empresa e ao completar dez anos ininterruptos de prestação de serviços ao mesmo empregador. O empregado adquiria a estabilidade no emprego (estabilidade decenal), e só poderia ser demitido mediante a prática de falta grave devidamente apurada através de inquérito judicial. Este deveria ser ajuizado no prazo máximo de 30 dias constados da data da suspensão do empregado e no prazo de cinco anos para os casos em que o empregado não foi suspenso.

Arnaldo Sussekind (2004, p.371) ressalta que o Brasil foi pioneiro ao assegurar esse tipo de estabilidade absoluta: instituída em 1923 para ferroviários, aos poucos sendo estendida a outras categorias profissionais; em 1935 alcançando todos os trabalhadores urbanos, salvo os domésticos; e em 1963, beneficiando até os empregados rurais.

O sistema da estabilidade sofria muitas críticas, especialmente dos empresários. Muitos a consideravam um fator de conspiração contra a produtividade por não permitir nem mesmo dispensas em virtude de motivo técnico, econômico-financeiro que afetassem a vida das empresas (dispensas seletivas), tal como no caso dos cipeiros (representantes dos empregados nas CIPAs). Esta situação levou ao advento da Lei nº 5.107, de 13.9.66, alterada

pelo Decreto-Lei nº 20, do dia seguinte, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) como mais um instituto de proteção ao empregado. Com essa lei os empregados que tinham a estabilidade decenal poderiam renunciá-la e optar pelo regime jurídico do FGTS.

A Constituição de 1967 estabeleceu um sistema alternativo entre a estabilidade do emprego ou o regime de garantia do tempo de serviço, cabendo ao obreiro esta opção. Dispunha o art. 158, XIII: “(...) estabilidade com indenização ao trabalhador despedido, ou Fundo de Garantia equivalente”.

Com a Constituição de 1988 foi eliminada a estabilidade decenal e a alternatividade. Assegurou-se, de acordo com o inciso I do art. 7º, ao trabalhador apenas a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preveja indenização compensatória, dentre outros direitos. Revogou-se, portanto, o art. 492 da CLT que previa a aquisição do direito de estabilidade no emprego após dez anos de serviço na mesma empresa.

2.1 Estabilidades pós CF 88:

No contexto constitucional após a CF/88 restaram poucas hipóteses de estabilidade no emprego:

a) antigos contratos de trabalho regidos pela CLT ou trabalhador rural (Lei 5.889/73) antes de 1988;

Conforme redação do art. 492 da CLT:

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

Trata-se da estabilidade absoluta, decenal ou definitiva.

Esta não foi recepcionada pela atual Constituição, uma vez que a Magna Carta de 1988, ao contrário da Carta de 1967 (com redação dada pela EC n. 1/69 ao art. 165, XIII) que previa dois regimes (com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente), instituiu um único regime jurídico inerente à relação empregatícia: o regime do FGTS.

Entretanto, o direito adquirido daqueles trabalhadores não-optantes pelo FGTS que já contavam, em 5 de outubro de 1988, com dez anos de serviço efetivo na empresa, como se infere do art. 14 da Lei n. 8.036/1990, resta preservado. Estes somente podem ser despedidos

mediante inquérito judicial em que seja apurado o cometimento de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovada, como por exemplo, extinção da empresa ou do estabelecimento, nos termos dos arts. 497 e 498 da CLT, caso em que terão os empregados estáveis direito à indenização em dobro.

b) contratos de servidor público celetista com 05 anos no emprego ao tempo da CF/88 conforme art. 19ADCT

O servidor público “celetista” que, na data da promulgação da atual Constituição (05 de outubro de 1988), tenha completado cinco ou mais anos de serviço público prestado a pessoas jurídicas de direito público (não se incluem as empresas públicas e as sociedades de economia mista), nos termos do art. 19 do ADCT, é estável.

Esta estabilidade foi estendida aos servidores de fundações públicas, como se nota da edição da OJ 364 pela SDI-1/TST:

“ESTABILIDADE. ART. 19 DO ADCT. SERVIDOR PÚBLICO DE FUNDAÇÃO REGIDO PELA CLT (DJ 20, 21 e 23.05.2008). Fundação instituída por lei e que recebe dotação ou subvenção do Poder Público para realizar atividades de interesse do Estado, ainda que tenha personalidade jurídica de direito privado, ostenta natureza de fundação pública. Assim, seus servidores regidos pela CLT são beneficiários da estabilidade excepcional prevista no art. 19 do ADCT.”

c) do servidor público celetista concursado, nos moldes do art. 41 CF

São estáveis os servidores da Administração Direta, Autárquica ou Fundacional que tenham sido aprovados em concurso público de provas ou de provas e títulos para investidura em cargo ou emprego público, desde que aprovados no estágio probatório (CF, art. 37, II, e 41): “São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”.

A redação do dispositivo leva à interpretação de que apenas o servidor “nomeado para cargo de provimento efetivo”, ou seja, o servidor investido em cargo público sujeito ao regime administrativo/institucional, seria o destinatário da estabilidade. Entretanto, o TST vem dando interpretação teleológica ao art. 41 da CF e estendido a estabilidade ao servidor concursado investido em emprego público contratado pelas pessoas jurídicas de direito público. É o que se infere da Súmula 390, item I, do TST:

“I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/88.”

Há de se mencionar que o TST não estende tal estabilidade aos servidores concursados das empresas públicas e sociedades de economia mista. Nesse sentido dispõe o item II da Súmula 390 daquela Corte:

“II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.”

2.2 Estabilidades Provisórias

Estabilidades provisórias é o termo utilizado por Delgado (2010, p.1165) para definir as garantias de emprego que constituem, como já citado:

“vantagem jurídica de caráter transitório deferida ao empregado em virtude de uma circunstância contratual ou pessoal obreira de caráter especial, de modo a assegurar a manutenção do vínculo empregatício por um lapso temporal definido, independentemente da vontade do empregador.”

Assim, o emérito doutrinador as discrimina com a subdivisão de **“Estabilidades Provisórias de Origem Constitucional”** em a) Imunidade Sindical; b) Dirigente da CIPA e Mulher Gestante e **“Estabilidades Provisórias de Origem Legal”** citando o empregado acidentado; o trabalhador reabilitado; os portadores de deficiência a preencherem o percentual de vagas da Lei 8.213/91; os empregados, e seus suplentes, representantes dos trabalhadores em atividade no Conselho Nacional de Previdência Social e membros das Comissões de Conciliação Prévia (Lei 9.958/2000).

a) Dirigente Sindical:

O art. 8º, VIII, da Constituição Federal de 1988 dispõe que:

“é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.”

Portanto, vê-se a recepção qualificada do art. 543, § 3º, da CLT, *in verbis*:

“Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.”

O Ministro do Supremo Tribunal Federal, Marco Aurélio Mendes de Farias Mello (1989, p.148) sustenta:

“A razão de ser da garantia de emprego está, justamente, na necessidade de viabilizar-se a atuação do dirigente da associação ou do sindicato, afastando, portanto, o risco de o empregado sofrer prejuízos, considerada a relação jurídica que o aproxima do tomador dos serviços.”

Portanto, a apuração de falta grave do dirigente sindical deve ser realizada por meio da ação de inquérito judicial (CLT, arts. 494 e 853). Sem a propositura de tal ação, o ato de dispensa é nulo de pleno direito. Assim indica a Súmula 197 do STF:

“ESTABILIDADE – DIRIGENTE SINDICAL. O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave.”

Na mesma linha, o TST editou a Súmula 379:

“DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, § 3º, da CLT.”

Ressalte-se que, consoante o § 4º do art. 543 da CLT, considera-se “cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei”.

b) Membro da CIPA:

Sendo o empregado eleito membro da CIPA, ainda que suplente, só poderá ser dispensado validamente se o empregador motivar a dispensa, ou seja, a sua dispensa só será válida se o empregador provar a existência de motivo disciplinar (CLT, art. 482) ou outro motivo de ordem econômica, técnica ou financeira.

O art. 165 da CLT menciona:

“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.”

Nota-se a constitucionalização da garantia provisória no emprego do titular de representação dos empregados na CIPA pois o art. 10, II, a, do ADCT dispõe que até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa “do empregado eleito para cargo de direção de

comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato”.

c) A Gestante:

Lê-se no art. 391 da CLT:

“não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.”

Tal norma foi recepcionada pelo art. 10, II, b, do ADCT, porquanto o art. 10, II, a, de o ADCT dispor que até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: “da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

d) O empregado Acidentado:

Diz o art. 118 da Lei 8.213/1991:

“O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.”

A despeito de respeitáveis autores como Octávio Bueno Magano (1995, p.21-28), partindo da interpretação lógico-formal, sustentarem que o dispositivo legal padeça de inconstitucionalidade na medida em que somente através de lei complementar (CF, art. 7º, I) é que se poderiam criar outros tipos de estabilidade além das expressamente previstas na Constituição, ele vige.

Nei Frederico Cano Martins (1995, p.115-133), invoca a lógica do razoável e advoga a tese da constitucionalidade do art. 118 da Lei 8.213/91 com o fundamento de que o legislador ordinário pode:

“estabelecer quantos tipos de estabilidade provisória no emprego entenda sejam necessários, desde que para atender a situações peculiares. O que lhe é vedado é o estabelecimento de estabilidade que se estenda à generalidade dos trabalhadores. Tal tipo de garantia, aliás, sequer por lei complementar poderá vir a ser criado, ao menos enquanto prevalecer a atual redação do inc. I, do art. 7º, da Lei Maior.”

e) Trabalhador reabilitado ou o deficiente habilitado:

O art. 93 §1º da Lei 8.213/91 diz que a dispensa imotivada de tais trabalhadores “só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante” instituindo assim garantia indireta segunda a concepção de Delgado (2010, p.1171).

f) Os portadores de deficiência a preencherem o percentual de vagas da Lei 8.213/91

Garantia também de caráter indireto, a obrigação legal imposta às empresas com 100 ou mais empregados de admitirem pessoas portadoras de deficiência habilitadas num patamar de 2 a 5% sobre o total de trabalhadores é de significativa importância.

g) Os empregados, e seus suplentes, representantes dos trabalhadores em atividade no Conselho Nacional de Previdência Social

Dispõe o art. 3º, § 7º, da Lei 8.213/91:

“Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.”

Destarte, os membros titulares e suplentes do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS) em atividade representativa dos trabalhadores só poderão ser dispensados de seus respectivos empregos se praticarem falta grave devidamente apurada em inquérito judicial (CLT, arts. 494 e 853).

Vale dizer, o § 7º do art. 3º da Lei 8.213/91 expressamente assegura aos representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, no CNPS os mesmos direitos dos dirigentes sindicais no que concerne à garantia provisória no emprego.

h) Membros das Comissões de Conciliação Prévia

De acordo com o art. 625-B, § 1º, da Lei 9.858, de 12/01/00:

“É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.”

Desta forma, consoante a redação “nos termos da lei” do § 1º do art. 625-B da CLT, os empregados eleitos que atuarem nas Comissões de Conciliação Prévia, como titulares ou suplentes, também terão os mesmos direitos dos dirigentes sindicais no que concerne à garantia provisória no emprego (CF, art. 8º, VIII). Então, a dispensa destes empregados está condicionada ao ajuizamento, pelo empregador, do inquérito judicial para apuração de falta grave (CLT, arts. 494 e 853).

Ainda, há de se acrescentar outras estabilidades de fonte legal:

i) Membro eleito diretor de sociedade cooperativa em atendimento ao Art. 55 da Lei 5.764/71 *in verbis*:

“Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas gozarão das garantias asseguradas aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943).”

Assim, o dirigente de cooperativa de empregados de uma determinada empresa só poderá ser dispensado se praticar falta grave devidamente apurada em inquérito judicial (CLT, arts. 494 e 853).

j) Membros do Conselho Curador do FGTS, representantes dos trabalhadores

Com base no art. 3º, § 9º, da Lei 8.036/90:

“Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.”

Assim asseguram-se aos representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes, no Conselho Curador do FGTS os mesmos direitos dos dirigentes sindicais no que concerne à garantia provisória no emprego (CF, art. 8º, VIII). Portanto, somente poderão ser dispensados mediante inquérito judicial para apuração de falta grave (CLT, arts. 494 e 853)

Pode-se também citar a possibilidade de **Fonte Convencional** a instituir outras estabilidades por ser comum as empresas e sindicatos celebrarem negociação coletiva ajustando garantia de emprego a trabalhadores. Como exemplo, podemos citar a garantia de

emprego por 60 dias, em média, após alta previdenciária, em caso de **auxílio-doença comum**; ou no caso de **Pré-aposentadoria** pelo tempo médio de 02 anos anteriores ao implemento do tempo de contribuição necessário para obtenção de aposentadoria junto ao INSS. Tais garantias constituem condição mais favorável ao trabalhador, conforme autoriza o art. 444, CLT.

Vislumbra-se ainda a Estabilidade Provisória por **Fonte Regulamentar**, o que não é tão comum, mas possível, caso empresas insiram em seus regulamentos internos alguma espécie de garantia de emprego aos seus empregados.

E ainda fazer cumprir as determinações de **Fonte Jurisprudencial** como se depreende do exemplo a seguir:

Súmula 443 TST:

“DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

2.3 Finalidade das Estabilidades

A continuidade da relação empregatícia é a principal finalidade da instituição de uma estabilidade. Esta consubstancia-se no “direito do empregado de continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, desde que inexista uma causa objetiva a determinar sua despedida [...] salvo determinação em lei em sentido contrário.” (MARTINS, 2010, p.418)

Assim impõe a proibição do empregador exercer o direito potestativo de extinguir a relação jurídica que liga o empregado à empresa senão por motivo justificado. Neste diapasão, renomados autores mencionam ser somente aplicáveis a situações em que os contratos são por prazo indeterminado. A respeito, Délio Maranhão (apud SÜSSEKIND, 2000. p.562) define dispensa como uma “espécie da rescisão unilateral [...], própria dos contratos sucessivos sem prazo”.

A estabilidade veio demonstrar que o trabalho já não poderia ser considerado um castigo, como nos primórdios da sociedade. Ao contrário, ela se constitui em:

“[...] meio de valorização do trabalho como condição da dignidade humana. É forma de repressão ao abuso do poder econômico e instrumento para que a propriedade tenha função social, sendo que a mesma justifica a desapropriação por utilidade pública ou social e também justifica a subtração do direito de despedir.” (CATHARINO, 1978)

Em junho de 1982, a Convenção nº 158 da OIT, na Conferência Internacional do Trabalho, regulou a limitação da extinção da relação de emprego por parte do empregador.

O Congresso Nacional aprovou a implantação da norma em território brasileiro, em 17 de setembro de 1992, pelo Decreto Legislativo nº 68. Informada a OIT sobre a aprovação e que entraria em vigor em 05 de janeiro de 1996, sua publicação se deu no Diário Oficial de 11 de abril de 1996, pelo Decreto nº 1855. (LIMA, 1997, p.105)

Nesse contexto, é possível perceber que o “direito de despedir não é absoluto”, a ele a lei impõe limites, sendo o mais saliente aquele que diz respeito à “estabilidade do empregado.” (MARANHÃO apud SÜSSEKIND, 2000. p.568)

Entretanto, a doutrina diverge com relação à auto-aplicabilidade das normas da Convenção nº 158 da OIT. Süssekind (1996) defende a auto-aplicação no que concerne a dispensas imotivadas. Mas, percebe lacunas na regulamentação pois o Direito brasileiro ainda não se manifestou quanto a disciplinar as dispensas coletivas.

Não se almeja tornar os contratos de trabalhos eternos por meio do princípio da continuidade, ao qual se acha atrelada a estabilidade. Ao empregado está concedida a prerrogativa de trocar de emprego ou de desligar-se da empresa para a qual prestava serviços. As restrições se dirigem ao empregador, considerada parte mais forte da relação, para o qual se impõe limites ao ato de despedir, impedindo que a dispensa ocorra sem justo motivo de qualquer ordem, seja disciplinar, técnica ou econômica. “A despedida imotivada é uma anomalia jurídica, razão pela qual o Direito do Trabalho criou-lhe óbices.” (LIMA, 1997, p.104)

A Convenção nº 158 da OIT, em seu artigo 4º, determina que:

“Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que para isto exista uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.”

O artigo 10 da Convenção nº 158 da OIT sugere que quando a Justiça do Trabalho, em processo, julgar que foi “injustificada a dispensa do trabalhador, determinará a reintegração no emprego ou, se não recomendável” exigirá que seja efetuado o “pagamento de indenizações compatíveis”, ou seja, “um montante não inferior ao salário dos últimos seis meses”. (LIMA, 1997, p.106)

3. O INQUÉRITO JUDICIAL PARA A APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

O contrato de trabalho, por resultar em obrigações contrárias e equivalentes, é sinalagmático. O empregado se compromete a disponibilizar sua força de trabalho ao empregador, e este último obriga-se ao pagamento da contraprestação salarial. Esta categoria de contrato se sujeita a uma condição resolutiva tácita, no caso de inexecução faltosa de qualquer dos contratantes. Resolve-se, portanto, por inadimplemento da obrigação. Assim, pode ocorrer a dissolução do contrato de trabalho, em virtude de pacto comissório, quando empregado ou empregador não cumprem as respectivas obrigações.

Não obstante a regra geral seja de que nos contratos de trabalho a condição resolutiva tácita (pacto comissório tácito) se opere de pleno direito, sem exigência de pronunciamento judicial, naqueles afetados pela estabilidade assim não se deve proceder. Se para a relação trabalhista ordinária, uma vez praticada a falta grave por qualquer dos contratantes, o contrato de trabalho possa se resolver imediatamente pela simples execução faltosa, ainda que possível futura discussão judicial da justa causa em ação trabalhista, procedimento particular deve ser realizado em face do trabalhador estável.

Neste último caso, a intervenção judicial é imperativo legal na medida em que o contrato somente se resolve *ope judicis*. Daí a necessidade do ajuizamento da ação denominada Inquérito para Apuração de Falta Grave, estatuída nos artigos 853 e seguintes da CLT. Consiste, segundo o consagrado jurista Sérgio Pinto Martins, o inquérito em uma “ação apropriada para se rescindir o contrato de trabalho do empregado estável, que não pode ser despedido diretamente, dada sua estabilidade”. (MARTINS, 2012, p.498)

O Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave, antes denominado inquérito administrativo, é ação proposta pelo empregador contra o empregado estável (CLT, art. 652, “b”), apresentada por escrito à Vara do Trabalho ou ao Juízo de Direito (CLT, art.853).

Trata-se de “ação constitutiva (negativa) necessária para apuração de falta grave que autoriza a resolução do contrato de trabalho do empregado estável por iniciativa do empregador”. (LEITE, 2010, p.1105)

De acordo com corrente majoritária, inexistente distinção entre justa causa e falta grave, a citar, nos dizeres de Evaristo de Moraes Filho, a justa causa é “todo ato doloso ou culposamente grave, que faça desaparecer a confiança e boa-fé que devem entre elas existir, tornando, assim impossível o prosseguimento da relação”. (apud SCHIAVI, p.827)

Neste mesmo sentido enuncia o artigo 493 da CLT:

“Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o artigo 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigação do empregado”.

O artigo 494 da CLT prevê:

“O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito em que se verifique a procedência da acusação.”

Nas palavras de Mauro Schiavi (p.827):

“O inquérito para apuração de falta grave é uma ação de rito especial trabalhista, de jurisdição contenciosa destinada a pôr fim ao contrato de trabalho do empregado estável. Em razão disso, a natureza do inquérito é de ação constitutiva negativa ou desconstitutiva do contrato de trabalho.”

Já conforme Ísis de Almeida (ALMEIDA, p.313):

“Não se trata de uma ação com rito especial, embora comporte o dobro do número de testemunhas (...). Acha-se mencionada no art. 853 da CLT e destina-se exclusivamente à rescisão do contrato de trabalho do estável, em face de lhe ter sido imputada a prática de falta grave. É ação de cognição constitutiva. O que pretende é o desfazimento do contrato de trabalho; a extinção da relação de emprego.”

Por força do artigo 853 da CLT, para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Vara ou Juízo de Direito, dentro de 30 dias, contados da data da suspensão do empregado.

A doutrina diverge sobre a necessidade de prévia suspensão do empregado. Para alguns poucos, a prévia suspensão do empregado é requisito para a propositura da ação de inquérito. Para tais doutrinadores, trata-se de um pressuposto processual de validade do processo. De outra forma, a doutrina majoritária entende que a prévia suspensão do empregado não é requisito do inquérito pois o art. 494 da CLT prevê que o empregado acusado de falta grave “*poderá*” ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito verificar a procedência da acusação. O prazo para a interposição da ação seria de trinta dias, contados a partir do primeiro dia da suspensão do empregado. A doutrina majoritária (e a jurisprudência, conforme Súmula 62 do TST) considera que esse prazo seria decadencial. “É faculdade do empregador e não lesão a direito. Por isso o prazo é decadencial.” (MARTINS, 2012, p.502)

Nesse sentido:

“Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave – Prazo Decadencial – Início da Contagem. Segundo o artigo 583 da CLT, o prazo decadencial de (30) trinta dias para ajuizamento de inquérito judicial para apuração de falta grave tem início a partir da suspensão do empregado.” (TST – 1ª Turma – RR n. 497.152/1998-0 – Rel. Ministro Aloysio Silva C. Da Veiga - DJ 14.2.2003, p. 466) (RDT n. 3 – março de 2.003)

“é de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão por falta grave de empregado estável.” (Súmula nº 403 do Supremo Tribunal Federal)

Entretanto, diverge Wagner D. Giglio (2002, p.269):

“Prevalece, entre os estudiosos, a conclusão de que se cuida de prazo decadencial. Parece-nos, contudo, que se trata de prazo prescricional, posto que não acarreta a perda de direito material, mas sim do direito instrumental da ação.”

Não havendo suspensão, o prazo, teoricamente, seria de cinco anos, conforme art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, a contar da data da ciência, pelo empregador, da falta grave. Contudo, a demora no ajuizamento do inquérito para a apuração da falta redundaria em perdão tácito, pelo que, então, se inexistir suspensão do empregado, deve o empregador intentar o inquérito o mais rápido possível.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2010, p.1108) entende que, não havendo suspensão do empregado, o prazo para ajuizamento do inquérito seria o bienal, a teor do disposto no artigo 11, da CLT, c/c artigo 7º, XXIX, da CF.

A petição do inquérito deve ser escrita, acompanhada dos documentos em que se fundar. Proposta a ação de inquérito, o empregado (reclamado) será notificado para comparecer em audiência, oportunidade em que poderá contestar o feito. A audiência deve ser designada no prazo mínimo de 5 dias, consoante artigo 841, *caput*, da CLT. Por força do artigo 855 da CLT, se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Vara ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado até a data da instauração do mesmo inquérito. Em se tratando de uma ação constitutiva, as custas são calculadas na forma estatuída no inciso III do artigo 789, da CLT: “no caso de procedência do pedido formulado em ação declaratória e em ação constitutiva, sobre o valor da causa”.

Deve-se ainda indicar o § 1º do referido artigo:

§ 1º - As custas serão pagas pelo vencido, após o trânsito em julgado da decisão. No caso de recurso, as custas serão pagas e comprovado o recolhimento dentro do prazo recursal.

Assim sendo, a Súmula 49 do TST, que determinava arquivamento da ação caso não fossem recolhidas as custas antes do julgamento, foi cancelada.

Provando-se a falta grave ou outro motivo justificador, a sentença terá caráter constitutivo e autorizará a rescisão contratual. No caso de ter sido o empregado suspenso preventivamente, os efeitos da sentença retroagem para apanhar a situação de fato na data da interposição do inquérito, e nessa data é considerado rompido o vínculo empregatício. Se reconhecida previamente a estabilidade, o julgamento não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos até a instauração do inquérito (CLT, art. 855).

Se o empregado não houver sido suspenso preventivamente, continuando a trabalhar durante a pendência da lide, ou até o esgotamento do prazo da estabilidade provisória, o tempo decorrido entre a propositura da ação (data em que se considera rescindido o contrato), e o término do contrato, ou a sentença que julgou provado o motivo justificador, é tido como integrante de outro contrato de trabalho.

Convencendo-se o juiz da inexistência de motivo suficiente para a rescisão, o contrato do empregado que tenha prosseguido trabalhando, sem suspensão, manter-se-ia íntegro, como se nada houvesse ocorrido. Se afastado previamente, em tese seria determinada a reintegração do empregado no serviço e o pagamento dos salários de todo o período da suspensão (CLT, art. 495), reconstituindo-se o vínculo empregatício. Nisso o empregado faria jus, ainda, além da contagem ininterrupta do tempo de serviço, à remuneração de todos os períodos de férias vencidos no interregno do afastamento (CLT, art. 131, V) e a todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria profissional a que pertencia na empresa.

4. O PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Inicialmente, destaca-se que o princípio da isonomia, ou também denominado como princípio da igualdade, é o pilar de sustentação de qualquer Estado Democrático de Direito. A sociedade moderna tem pugnado pelo tratamento justo àqueles que ainda não conseguiram a viabilização e a implementação de seus direitos mais básicos e fundamentais para que tenham não somente o direito de viver, mas para que também possam ter uma vida digna. O princípio da isonomia remonta as mais antigas civilizações e sempre esteve embutido dentro dos mais diversos conceitos de justiça, mesmo que com interpretações distintas ao longo da história.

A aplicação de um princípio depende da interpretação que lhe é conferida. Em diversos momentos históricos o princípio da isonomia, que tem como base principal a proibição aos privilégios e distinções desproporcionais, chocava-se com os interesses das classes mais abastadas que o deixavam de lado ou lhe conferiam uma interpretação destoante da que realmente deveria ser aplicada.

Verifica-se, diante disto, que muitas Constituições, até mesmo as mais modernas, somente reconhecem o princípio da igualdade sob seu aspecto formal em uma igualdade perante o texto frio e seco da lei. Esquecem que o princípio somente irá adquirir real eficácia quando também for conferida uma igualdade material baseada em instrumentos reais e sólidos de concretização dos direitos postulados nas normas programáticas insculpidas nos ordenamentos legais.

4.1 Conceito de Princípio

A palavra princípio não é de fácil definição, uma vez que pode ser utilizado em vários contextos e com diversos significados. A Filosofia, a Sociologia e o Direito, dentre outras ciências, utilizam a palavra princípio em suas definições cada qual sob a sua ótica.

Em seu monumental dicionário, Aurélio Buarque de Holanda Ferreira (1995, p.529), nos traz uma primeira definição: “Princípio. S. m. 1. Momento ou local ou trecho em que algo tem origem; começo. 2. Causa primária. 3. Elemento predominante na constituição de um corpo orgânico. 4. Preceito, regra, lei. 5. P.ext. Base; germe”.

Na seara jurídica, a definição proposta por Celso Antônio Bandeira de Mello (1981, p.230) é a seguinte:

“Princípio [...] é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.”

Os princípios, além de serem uma garantia e um direito, são normas basilares dentro de qualquer ordenamento jurídico moderno.

De acordo com os pós-positivistas, os princípios passaram a ser considerados como normas encontráveis no ordenamento jurídico que possuem forte carga axiológica. São, na verdade, normas de grande potencial hermenêutico e que possibilitam a solução de diversos problemas de ordem programática. (BONAVIDES, 2002, p.237)

Ruy Samuel Espíndola (1999, p.29) menciona que foi na seara do Direito Constitucional que os princípios ganharam relevância, mais especificadamente com as reflexões de Vézio Crisafulli, Robert Alexy, Eduardo Garcia de Enterría dentre outros.

Não se pode confundir os princípios, as regras e as normas, tendo em vista que os dois primeiros são espécies do último. Os princípios podem ser considerados normas de grau de generalidade alto enquanto as regras são normas de grau de generalidade relativamente baixo. (ALEXI, 2001, p.83)

Os princípios estão mais próximos da noção de justiça, ao passo que as regras podem ter apenas conteúdo formal. Diante de um conflito entre regras, uma exclui a outra.

Os critérios utilizados para a solução de conflitos entre regras são, dentre outros, os seguintes: a lei posterior derroga a anterior; a lei especial derroga a geral; a lei de hierarquia maior tem preponderância em relação à regra de hierarquia menor. Todavia, os princípios não se excluem, apenas preponderam uns em relação aos outros em determinados casos. As regras ou são válidas ou não, já os princípios, ao contrário, podem ser ponderados. Eles, portanto, são mandatos de otimização, tendo em vista que podem ser cumpridos em diferentes graus de acordo com as possibilidades reais e jurídicas, enquanto as regras são normas que contêm determinações que devem, ou não, ser cumpridas. (ALEXY, 2001, p.86).

José Afonso da Silva (2003, p.96) nos traz uma primorosa definição:

“Os princípios são ordenações que se irradiam e **imantam os sistemas de normas**, são [como observam Gomes Canotilho e Vital Moreira] ‘núcleos de condensações’ nos quais **confluem valores e bens constitucionais**.” (grifos nossos)

Já para Gustavo Zagrebelsky a principal diferença existente entre as regras e os princípios reside em:

“lãs reglas nos proporcionan el critério de nuestras acciones, nos dicen cómo debemos, no devemos, podemos actuar em determinadas situaciones específicas prevista por lãs reglas mismas; los principios, directamente, no nos dicen nada a este respecto, pero nos proporcionan criterios para tomar posición ante situaciones concretas pero que a priori aparecen indeterminadas. Los principios generan actitudes favorables o contrarias, de adhesión y apoyo o de disenso y repulsa hacia todo lo que puede estar implicado em su salvaguarda em cada caso concreto. Posto que carecen de supuesto de hecho, a los principios, a diferencia de lo que se sucede com lãs reglas, solo se lês puede dar algun significado operativo haciéndoles – reaccionar – ante algun caso concreto. Su significado no puede determinarse em abstracto, sine solo em los casos concretos, y solo em los casos concretos se puede su alcance.” (disponível em http://www.uniara.com.br/revistauniara/pdf/20/RevUniara20_03.pdf p.15)

A isonomia é um princípio e não apenas uma regra. E, por pertencer àquela espécie de norma jurídica, o princípio da isonomia tem as suas peculiaridades, apresentando alto grau de abstração e carga axiológica, se aproximando sempre da noção de justo. Seu conteúdo, portanto, não é meramente formal, já que se trata de um verdadeiro axioma para o ordenamento jurídico.

4.2 Conceito de Isonomia

O conceito de isonomia ou igualdade, ao longo da história, sempre provocou posições extremadas. Várias foram as concepções filosóficas para definir e legitimar a igualdade, a citar: o idealismo, o nominalismo (ou teoria da igualdade pelo nascimento) e o realismo.

Os idealistas sustentavam que a igualdade é ínsita aos homens, ou seja, a plenitude da igualdade entre os seres humanos, uma isonomia absoluta. Essa era, em essência, a posição de Rousseau (apud SILVA, 2003, p.211).

Por outro prisma, o nominalismo prega a existência da isonomia em razão da condição de nascimento, ou seja, os indivíduos nascem iguais e desiguais. Sustentavam que a desigualdade é uma característica do universo. Sob essa ótica, a igualdade não passa de um mero nome, pois, por natureza, o homem é sempre desigual. Platão e Aristóteles defendiam

essa corrente e consideram o estatuto da escravidão como algo de natural (apud CANOTILHO, 2002, p.381).

Para a terceira orientação, dos realistas, a igualdade é um bem atribuído a todo homem. Todavia, reconhecem que as desigualdades são oriundas da existência das desigualdades sociais, políticas, econômicas que obliteram a consubstanciação da isonomia de fato.

A Constituição Federal de 1988 observa o princípio da isonomia em seu artigo 5º, caput, incisos I, VIII, XXXVII, XLII. Oportuno registrar que em outros preceptivos a CF/88 retorna a destacar o princípio da isonomia, como nos artigos 3º, inc.III, 7º, XXX, XXXI e XXXIV, 150, inciso II e 226, § 5º. De qualquer sorte, bastaria o art. 5º, caput, da Carta Magna para restar consagrado o princípio da isonomia. Assim, a repetição deste princípio em outros preceitos constitucionais, ainda que com outra roupagem, marca a importância que a Constituinte lhe conferiu. Vale lembrar que o princípio da isonomia está previsto também nos artigos 3º, 5º e 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O princípio da isonomia preceitua que todos são iguais perante a lei, quer seja esta de conteúdo material ou processual. Todavia, impera-se destacar que a igualdade formal deve ceder lugar à igualdade real ou substancial, ou seja, que é necessário tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, sob pena de ferir este preceito basilar protegido pela Lei Maior, em seu artigo 5º, *caput*.

Para Nelson Nery Junior (1997, p.40) o princípio da isonomia "significa que os litigantes devem receber do juiz tratamento idêntico", ou seja, devem ser oferecidas aos litigantes iguais oportunidades de manifestação.

Por vezes, o princípio da igualdade supõe, e até mesmo reclama, tratamento legal desigual, para que, compensadas as desigualdades reais, caminhe-se para maior igualdade efetiva, como já reconheceu inclusive o Supremo Tribunal Federal:

"Princípio isonômico: a sua realização está no tratar iguais com igualdade e desiguais com desigualdade." (BRASIL. STF. RE 154.027/SP, Segunda Turma. Relator: Min. Carlos Velloso DJ 20.02.98).

Como dito anteriormente, o princípio da isonomia enseja e exige a equivalência real, caso a caso, in concreto, para não se correr o risco de tratar com desigualdade os iguais, ou os desiguais com igualdade, o que seria desigualdade flagrante, e não igualdade substancial.

4.3 Isonomia Formal e Material

Há muito tempo o homem vem pensando o problema da desigualdade inerente ao seu ser e à estrutura social em que se insere. Daí ter surgido, segundo Celso Ribeiro Bastos (2002, p.317), a noção de igualdade que os doutrinadores comumente denominam de “igualdade substancial”. A igualdade pode ser analisada por meio de dois prismas: o material e o formal.

Entende-se por igualdade formal aquela meramente prevista no texto legal. É uma igualdade puramente negativa, que tem por escopo abolir privilégios, isenções pessoais e regalias de certas classes. Consubstancia-se no fato de a lei não estabelecer qualquer diferença entre os indivíduos. Situa-se, pois, num plano puramente normativo e formal, pretendendo conceder tratamento isonômico em todas as situações. Pode ser resumida na regra de tratar os iguais e os desiguais de forma sempre igual.

Entretanto, entendemos que o tratamento isonômico não deva redundar necessariamente na idéia de tratamento dos iguais de forma igual. Mas sim, essa noção deve ser vista sob outro prisma - o da sua eficácia. Impera-se, portanto, ao exegeta interpretar o princípio da isonomia considerando os critérios da justiça social. Bastos (2002, p.317) sustenta que o princípio da igualdade é um dos princípios de mais difícil tratamento jurídico. Isto se dá em razão do entrelaçamento existente no seu bojo de elementos jurídicos e metajurídicos.

A igualdade, assim, deve ser avaliada sob o seu aspecto substancial ou material. É necessário tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na exata medida de suas desigualdades. Vale dizer: as pessoas ou as situações são iguais ou desiguais de modo relativo, ou seja, sob certos aspectos. Nesse contexto, a tendência do constitucionalismo contemporâneo tem sido a de não se limitar à enunciação de um postulado formal e abstrato de isonomia jurídica, mas sim de fixar nas Constituições medidas concretas e objetivas tendentes à aproximação social, política e econômica entre os jurisdicionados. (CASTRO, 1983, p.52)

Ressalte-se, ainda, que a atividade do Legislador, por si só, já consiste em uma atividade de distinção, ou seja, de classificação. Assim, o Legislador, naturalmente, já deve conceder um tratamento diversificado em relação às diversas classes sociais. A exemplificar: somente o portador de determinado título acadêmico pode exercer certa profissão. A questão, contudo, não se limita apenas ao tratamento diversificado que deve ser concedido pelo editor normativo. Mais do que isso, deve-se analisar os limites e os parâmetros empreendidos nessa classificação. Desta forma, não basta apenas que a lei trate de forma desigual pessoas em

situações desiguais e igualmente pessoas em situações iguais. É necessário que esse tratamento seja razoável, proporcional e justificado.

Destarte, o tratamento jurídico do princípio da igualdade não se coaduna com uma idéia formalista e ingenuamente neutra de ver o direito. Sem dúvida, a boa aplicação do princípio em exame exige o entrelaçamento de elementos jurídicos e metajurídicos, a fim de que não se caia num idealismo que obstaculize sua implementação. (PORTANOVA, 1999, p. 39)

4.4 A incidência do princípio da isonomia

Observamos na doutrina alienígena a distinção de "igualdade na lei" e "igualdade perante a lei". A primeira expressão destina-se ao legislador, enquanto a segunda, ao intérprete. Canotilho (2002, p.426), por exemplo, fala em igualdade quanto à criação do direito para referir-se a primeira vertente, e em igualdade na aplicação do direito para fazer menção à segunda. No presente estudo tal distinção não se faz relevante, haja vista que a doutrina e a jurisprudência consideram que o princípio da isonomia tem como destinatários tanto o legislador, como o intérprete.

Nisso, notória e pacificada é a discussão da aplicação o princípio da isonomia nas relações entre o particular e o Poder Público, como por exemplo, na exigência de concurso público para a seleção de servidores.

Se alguma dúvida ainda restar quanto à aplicação de tal princípio às relações privadas por serem estas também regidas pela autonomia das partes contratantes, deve-se atentar para o fato que a igualdade é, por imperativo constitucional, direito fundamental “todos são iguais perante a lei”. E assim sendo, possui o que Daniel Sarmiento (2006) intitula “eficácia irradiante”, seja para o Legislativo ao elaborar a lei, seja para a Administração Pública ao “governar”, seja para o Judiciário ao resolver eventuais conflitos entre os contratantes.

No sentido de consubstanciar tal entendimento vêem-se precedentes do Supremo Tribunal Federal:

JRE 161.243-6 - discriminação de empregado brasileiro em relação ao francês na empresa “Air France”, mesmo realizando atividades idênticas. Determinação de observância do princípio da isonomia;

JRE 160.222-8 - entendeu-se constituir “constrangimento ilegal” a revista íntima em mulheres em fábrica de lingerie;

JRE 158.215-4 - entendeu-se violado o princípio do devido processo legal e ampla defesa na hipótese de exclusão de associado de cooperativa sem direito à defesa;

A Ministra Cármen Lúcia Rocha Antunes (1991, p.33) esclarece que:

"As Constituições Contemporâneas incluem o direito à vida e os princípios da igualdade e da liberdade como vertentes de todos os direitos fundamentais que são arrolados em suas declarações e que se estendem bem além daqueles formais de natureza política que se continham nos primeiros documentos constitucionais. Assim, a vida impõe respeito e segurança de todos os direitos que a garantam digna e saudavelmente. A liberdade determina a garantia de todas as suas manifestações e dos direitos que a façam emoção vivida e dominante em todos os movimentos e condutas sócio-políticas e econômicas dos indivíduos. **Todos os direitos e deveres decorrentes da convivência civilizada do Estado devem ser dominados pela eficiência do princípio da igualdade**, cujos desdobramentos são definidos nos diferentes desempenhos da convivência social." (grifo nosso)

Para o direito do trabalho o princípio da isonomia se fez necessário em consequência da liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais que conduziam a diferentes formas de exploração, inclusive abusivas e extremamente injustas. O legislador pátrio, através do princípio da isonomia, na tentativa de buscar medidas para garantir uma igualdade jurídica que desaparecia diante da desigualdade econômica no direito do trabalho, intentou uma justiça real, concreta ou material. A capacidade legal de agir, de contratar, em que se defrontavam operário e patrão, ambos iguais porque ambos soberanos no seu direito, tornava-se ficção com a evidente inferioridade econômica do primeiro em face do segundo. Desta forma, se fez necessário criar normas públicas reguladoras das relações jurídicas impondo-se direitos e obrigações a trazer restrições ao poder econômico, estabelecendo regras mínimas quanto à jornada, ao salário, ao trabalho do menor e da mulher, à forma de contratação e resolução, etc.

Assim, vê-se o princípio da isonomia inserido em diversos dispositivos legais relativos às relações jurídico-trabalhistas. A citar, o artigo 7º em seus incisos XXX a XXXIV da Constituição Federal de 1988, que regula o no Direito do Trabalho.

O princípio da isonomia, garantido na Constituição Federal, é amplo e assegura ao indivíduo o direito de insurgir-se contra o arbítrio e a discriminação. Este princípio está inserido também na CLT, por exemplo, assegurando igualdade de salário para o trabalho de igual valor como dispõe o art. 461 da CLT, *in verbis*: "sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado a mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade".

5. O REDUZIDO E CONTROVERSO ÂMBITO DE INCIDÊNCIA DO INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE

A doutrina e a jurisprudência divergem, entre si e umas com as outras, e apontam inúmeras controvérsias sobre a utilização do Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave dos detentores de estabilidade estatuídas no Ordenamento Jurídico brasileiro.

Como entendimento majoritário tem-se que o ajuizamento prévio do Inquérito para a resolução contratual apenas seria exigível em relação aos Dirigentes Sindicais, por apego exclusivo à redação legal do artigo 543, § 3º da CLT.

“Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.”

Nesse sentido é a seguinte decisão proferida pelo TST, assim ementada:

"INQUÉRITO PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. ESTABILIDADE. ART. 19 DO ADCT DA CF/88. 1. A lei somente exige e autoriza o manejo de inquérito para apuração de falta grave no caso de empregados portadores da antiga estabilidade decenal (artigo 492, CLT) e da estabilidade assegurada aos dirigentes sindicais (art. 543, § 3º, da CLT). Não há tal exigência, pois, em se tratando de empregado titular da estabilidade prevista no art. 19 do ADCT da CF/88. Aplica-se, a propósito, o princípio da legalidade (CF/88, art. 5º, II). 2. Em caso de empregado amparado por tal estabilidade, à semelhança do cipeiro e tantos outros, assiste ao empregador o direito de despedir diretamente o empregado, por justa causa, independentemente de aquiescência judicial e, se acionado, cabe-lhe o ônus de provar os fatos que determinaram a despedida motivada. 3. Recurso de revista não conhecido." (1ª Turma, RR - 611233-43.1999.5.12.5555, Relator Min. João Oreste Dalazen, publicado em 11.11.2005)

Raramente se apresentam decisões a ampliar o rol das estabilidades que demandam o prévio ajuizamento do inquérito para a apuração da falta grave a lhes dissolver, mas afortunadamente ocorrem:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA - MEMBRO DA CIPA - NECESSIDADE DE PRÉVIA INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO JUDICIAL PARA APURAÇÃO DE FALTA GRAVE. Goza o dirigente sindical de estabilidade legal, nos termos dos arts. 494 e 543 § 3º celetários, impondo-se, destarte, que quando a alegação para a demissão for falta grave, mister se faz o ajuizamento do inquérito judicial competente, com o fito de se apurar a referida falta. Não respeitado tal procedimento, por parte da empresa, descaracterizada fica a justa causa alegada. (TRT-20 44197 SE 441/97, Data de Publicação: DJ/SE de 09/06/1997).

Na doutrina vêm-se diversos posicionamentos e percepções.

A exemplificar, Delgado (2010, p.1008) aponta serem 3 as situações em que ele percebe como pacificada a jurisprudência no sentido da necessidade do inquérito para a apuração de falta grave: no caso de empregados estáveis celetistas, dos empregados públicos e dos dirigentes sindicais.

Já Sérgio Pinto Martins (2012, p.500) vê a necessidade do inquérito nos casos referentes ao “estabilizado não optante pelo sistema do FGTS, aos sindicalizados e ao diretor de sociedade cooperativa, apenas”.

E o emérito doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2010, p.1106) assim entende:

“Há, porém, alguns trabalhadores em situações especiais que só podem ser despedidos se praticarem falta grave devidamente apurada nos autos do inquérito judicial ora focalizado, como é o caso dos servidores públicos celetistas não concursados que, na data da promulgação da CF/88, contavam com cinco anos ou mais de serviço público contínuo (ADCT, art. 19), dos dirigentes sindicais (CF, art. 8º, VIII, e Súmula n. 197 do STF), dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS (Lei n. 8.036/1990, art. 3º § 9º), do dirigente de Cooperativa de Empregados (Lei n. 5.764/1971, art. 55), dos representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência Social (Lei n. 8.213/1991, art. 39, § 7º) e dos representantes dos trabalhadores nas Comissões de Conciliação Prévia (CLT, art. 625-B, §1º).”

6. A NECESSÁRIA EXPANSÃO EM OBSERVÂNCIA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.1153) ressalta a fragilidade do sistema brasileiro e menciona o surgimento de uma série de vícios oriundos da facilidade para a dispensa de empregados.

Retaliações às pretensões de condições dignas de trabalho ou à valorização da prestação laboral, por exemplo, podem ser operacionalizadas devido a tal facilidade.

A Convenção nº 158 da OIT ao tratar tanto de dispensas coletivas como de individuais as submete aos princípios gerais das dispensas coletivas no que tange à ideia básica de necessária justificação, com o que garante o direito do empregado de não ser dispensado sem que um motivo o justifique.

Adota-se tal entendimento, pois, ao que nos parece não estar a tese da “dispensa motivada” suficientemente acolhida em nosso sistema, haja vista a contornável proteção exercida pelo sistema do FGTS.

Ainda mais imperioso se faz atentar quanto às situações especiais objeto deste trabalho, as condições especiais a serem protegidas por estabilidades.

Diante de todo o exposto a respeito de suas origens, desenvolvimento e finalidades, tem-se que reconhecer que a *ratio essendi* das normas que as instituíram carece de instrumentos a lhes proteger.

A diretriz constitucional já fora estabelecida para a proteção do dirigente sindical:

“é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos **termos da lei.**” (art. 8º, VIII, CF) (grifo nosso)

A expressão “nos termos da lei” recepcionou qualificadamente o art. 543 § 3º da CLT: “Fica vedada a dispensa [...] salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação”.

E o Supremo Tribunal Federal já consolidou que tais termos são os referentes ao Inquérito Judicial para Apuração de Falta Grave (CLT, arts. 494 e 853):

“ESTABILIDADE – DIRIGENTE SINDICAL. O empregado com representação sindical só pode ser despedido mediante inquérito em que se apure falta grave”. (Súmula nº 197 do STF)

Salta aos olhos a necessidade de expansão do âmbito de incidência do referido Inquérito em observância ao princípio da isonomia.

A redação do art. 494 da CLT é clara:

“Art. 494 - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua **despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.**” (grifo nosso)

Os detentores de estabilidades, enquanto se encontrarem sob tal proteção, somente poderão ser dispensados se comprovadamente cometerem falta grave, então a apuração desta deve ser via inquérito proposto pelo empregador.

Se o ordenamento jurídico confere uma forma de proteção a certas situações, a hermenêutica deve lhe propiciar efetividade.

Instituindo-se estabilidades, imperativo é lhes substanciar com a sinonímia de seu vocábulo, solidez, segurança. Que segurança há em vincular a dispensa de um empregado estável ao cometimento de falta grave (ou à justa causa) se a verificação de tal ocorrência não se dê segundo um devido processo legal, axiologicamente entendido? Tratando-se de relação trabalhista, os fatos a esta referentes devem ser diligenciados na justiça especialista e segundo o procedimento legal e teleologicamente instituído.

Voltando à caracterização das estabilidades é imprescindível verificar os ensinamentos de José Afonso da Silva (2003, p.222) a se referir ao Princípio da Igualdade ou Isonomia:

“Esses fundamentos é que permitem, à legislação, tutelar pessoas que se achem em posição econômica inferior, buscando realizar o princípio da igualização, como salienta Pontes de Miranda, *in verbis*: ‘A desigualdade econômica não é, de modo algum, desigualdade de fato, e sim a resultante, em parte, de desigualdades artificiais, ou desigualdades de fato mais desigualdades econômicas mantidas por leis, o direito que em parte as fez, pode amparar e extinguir as desigualdades econômicas que produziu’. São inconstitucionais as discriminações não autorizadas pela Constituição. O ato discriminatório é ilegal. Há duas formas de cometer essa inconstitucionalidade. Uma consiste em outorgar benefício legítimo a pessoas ou grupos, discriminando-os favoravelmente em detrimento de outras pessoas ou grupos em igual situação.’”

Aos que se apegam à legalidade, *data vêniam*, lembra-se que segundo a lição de Frederico de Castro (apud RODRIGUEZ, p.18), os princípios constituem-se nas idéias fundamentais e informadoras da organização jurídica, possuindo as seguintes funções:

a) informadora, tendo em vista que, de forma direta ou indireta, inspiram o legislador, servindo-lhe como fundamento do ordenamento jurídico; b) normativa, dado o fato de atuarem de forma supletiva, no caso de ausência de lei, ou seja, funcionam como elemento de integração da norma jurídica; e, c) interpretadora, eis que funcionam como um critério de orientação do juiz ou do intérprete da lei.

E ainda, como bem observa Plá Rodriguez, não há a necessidade de consagração dos princípios no direito positivo, "porquanto a própria natureza do princípio o situa acima do direito positivo." (RODRIGUEZ, 1993, p.39-40)

Assim, entendemos que todos os portadores de estabilidades devam ser tratados de forma equânime pelo ordenamento jurídico em foco, e tal proteção instituída restará mais efetiva com a necessidade do Inquérito Judicial para Apuração da Falta Grave. Deixar a verificação de permissivo tão determinante à dissolução de direito posto à estabilidade para momento posterior, em teórica faculdade de reclamação trabalhista do obreiro, nos parece muito vulnerável.

Isso, primeiro, pela notória condição de hipossuficiência do empregado diante de seu *ad adversus* por variáveis aspectos como possibilidade econômica, de mandato, probatória, de tempo... Segundo, porque nesta condição de demandante judicial, ainda mais se avolumará a repulsa do empregador contra o obreiro, assim impraticável resultará a reintegração e insuficiente, entendemos, a indenização correspondente, ainda mais pelo provável dano moral oriundo da dispensa somente muito *a posteriore* sentenciada como arbitrária.

O entendimento sustentado no presente trabalho já se vê germinar pontualmente na jurisprudência e a doutrina, apesar de ainda se mostrar divergente, evolui em sua concepção sobre a necessidade do inquérito.

Alegra-nos citar, abaixo, dois Projetos de Lei que coadunam com nosso entendimento.

O Projeto de Lei do Senado nº 4.317, de 2001, aprovado por parecer de Comissão da Câmara dos Deputados em 2007 e, sob tramitação prioritária, posto para Apreciação Conclusiva em 15/10/12, que em seu texto menciona:

“Art. 165. Os titulares da representação dos empregados na CIPA não poderão ser dispensados arbitrariamente ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

§ 1º **O inquérito para apuração de falta grave do representante de CIPA deverá ser concluído** no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, vedada a suspensão do contrato de trabalho enquanto durar a apuração.

§ 2º Caberá ao empregador, em qualquer caso, comprovar a existência dos motivos justificadores da dispensa arbitrária ou com justa causa.” (NR) (grifo nosso)

E o Projeto de Lei 95/03, do deputado Paulo Rocha (PT-PA), que somente permite a demissão por justa causa de gestante após a apuração de falta grave por meio de inquérito judicial. Segundo o projeto, a funcionária deverá ser remunerada durante a tramitação do inquérito. O projeto foi aprovado em caráter conclusivo e, será encaminhado para o Senado. O relator, deputado Flávio Dino (PCdoB - MA), concordou com os argumentos de Paulo Rocha e apresentou parecer favorável à proposta: “Nós fortalecemos a proteção à gestante. Hoje, já há estabilidade para ela, mas não existe a proteção no caso de o empregador acusá-la de ter praticado uma falta grave e, por isso, demiti-la”. (disponível em <http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2009/06/ccj-aprova-inquerito-para-gestantes-improviso-da-158-oit/>)

CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto quanto à origem, desenvolvimento e finalidade das estabilidades, além das conclusões pontuais apresentadas no desenvolvimento deste trabalho, pode-se ponderar que, à luz dos diversos princípios, valores e regras constitucionais, a proteção da relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa é um direito humano, fundamental e social dos trabalhadores.

A proteção dispensada aos empregados portadores de estabilidade decenal (art. 492 CLT), que só podem ser dispensados após apuração de falta grave através de ajuizamento de inquérito judicial, estendida aos empregados eleitos dirigentes sindicais (art. 8º VIII CF, e Súmulas 197 STF e 379 TST), deve, em virtude do princípio da igualdade, ser deferida a todos os demais empregados portadores de garantia provisória de emprego. Isso porque defendem interesses pessoais (gestante) ou gerais dos trabalhadores expondo-se, assim, às medidas de retaliação dos empregadores numa demonstração de que a histórica rivalidade entre Capital e Trabalho continua atual e ativa.

Permitir que empregados portadores de garantia de emprego possam ser dispensados, por justo motivo ou falta grave, sem a exigência do inquérito judicial é restringir a tutela geral prestigiando o poder potestativo empresarial e, conseqüentemente, minimizando o princípio protetivo trabalhista além de negar vigência ao princípio constitucional da isonomia.

Assim, para operacionalizar-lhes a proteção constitucional, afigura-se perfeitamente factível a aplicação do preceito contido no art. 494 da CLT.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoría de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2001.

ALMEIDA, Ísis de. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 10. ed. Ltr.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Celso Bastos editor, 2002.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

CANO MARTINS, Nei Frederico. **Estabilidade provisória no emprego**. São Paulo: LTr, 1995.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 6. ed. Portugal: Almedina, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Niterói: Impetus, 2011.

CASTRO, Carlos Roberto de Siqueira. **O princípio da isonomia e a igualdade da mulher no direito constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

CATHARINO, José Martins. **Estabilidade e Fundo de Garantia**. ANAIS: Simpósio. Ponta Grossa/PR: Instituto de Direito Social, 1978. Disponível em: <<http://www.ids.org.br/simp/~catharino>>

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

ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. **Conceito de princípios constitucionais: elementos teóricos para uma formulação dogmática constitucionalmente adequada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

GIGLIO, Wagner D. **Direito Processual do Trabalho**. 12. ed. São Paulo : Saraiva, 2002.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2010.

LIMA, Francisco Meton Marques. **Os princípios do Direito do Trabalho – na Lei e na Jurisprudência**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

MAGANO, Octávio Bueno. **Política do trabalho**, v. 2, São Paulo: LTr, 1995.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Elementos de direito administrativo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1981.

MELLO, Marco Aurélio Mendes. **Estabilidade no emprego de dirigentes e representantes sindicais**, in *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989.

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do Processo Civil na Constituição Federal**. 4 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.

PORTANOVA, Rui. **Princípios do processo civil**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do advogado editora, 1999.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Constituição e Constitucionalidade**. 1 ed. Belo Horizonte: Lê, 1991.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 1. ed. Ltr.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Aspectos controvertidos da Convenção OIT – 158**. In. Supl. Trab. LTr. n. 087/96.

SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA Fº, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.