

CRISTINA MARIA OLIVEIRA DE AZEVEDO

**O DIREITO DO EMPREGADO FRENTE
À DESPEDIDA ARBITRÁRIA**

Recife

2002

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO – UFPE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

CRISTINA MARIA DE OLIVEIRA AZEVEDO

O DIREITO DO EMPREGADO FRENTE
À DESPEDIDA ARBITRÁRIA

Dissertação de mestrado apresentada ao Curso de Mestrado em Direito da Universidade Federal de Pernambuco, realizado sob a orientação do Professor Dr. Maurício Rands Barros, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre.

Recife

2002

À minha pequena família que permaneceu ao meu lado dando todo o amor e apoio possíveis: meus filhos Hélio e Netto, meu irmão Antônio César e minha mãe Wilma, sempre presentes. E, especialmente, minha amiga-irmã Lúcia, por todo o apoio, incentivo e orientação.

RESUMO

AZEVEDO, Cristina Maria Oliveira de. *O direito do empregado frente à despedida arbitrária*. Salvador, 2002, 120 p. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Pernambuco.

O Direito do Trabalho surgiu como um ramo do direito preocupado com o empregado, carente de uma maior proteção por parte do Estado. Trata-se de um estudo realizado a partir de revisão bibliográfica de produção científica sobre a despedida arbitrária que teve como objetivo analisar a cristalização dos meios do empregado se proteger através dos princípios e da legislação vigente, bem como a inexistência de previsão legal para a motivação da despedida. A relação de trabalho é um direito social reconhecido nos países que compõem o Mercosul. A estabilidade absoluta deixou de existir e a provisória não abrange todos os empregados. Após a interpretação e análise dos dados, chegou-se às seguintes conclusões: o trabalho é apontado como fundamento da ordem social. O legislador constituinte teve a intenção de proteger a relação de emprego contra a dispensa sem justa causa ou arbitrária. No que concerne à despedida arbitrária, seu conceito está na dependência de lei complementar. Não se pode afirmar que a despedida arbitrária seja uma espécie de despedida sem justa causa. Tanto a despedida arbitrária como a injusta, são abusivas porque retiram do empregado o direito de conhecer quais os motivos de sua dispensa do emprego. No Brasil, a prática atual é de completa denúncia vazia, isto é, a despedida do empregado é um ato praticado pelo empregador que dispensa a existência ou invocação de uma causa legítima para lhe dar validade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1. O problema do desemprego ante a despedida arbitrária.....	8
2. O Direito Brasileiro e a estabilidade no emprego.....	8
3. A importância dos métodos e das fontes na construção do .pensamento jurídico.....	9
CAPÍTULO I . A Relação entre o trabalho e os Direitos Sociais.....	11
Histórico.....	11
1.1. A Declaração Universal dos Direitos do Homem como fonte Internacional dos Direitos Sociais	21
1.2. Os Direitos Sociais nos países pertencentes ao Mercosul.....	24
1.3.1. O direito Uruguaio.	24
1.3.2 O direito Paraguaio.....	26
1.3.3 O direito Chileno.....	27
1.3.4 O direito Argentino.....	27
1.3.5 O direito Brasileiro.....	29
CAPÍTULO II . Da extinção do contrato de trabalho.....	34
2.1. Conceito e terminologia.....	34
2.2. Modalidades de cessação do vínculo empregatício.....	36
2.2.1.Modalidades objetivas.....	36
2.2.1.1. A força maior.....	37
2.2.1.2. O <i>factum principis</i>	38
2.2.1.3. Decisão judicial.....	39

2.2.1.4. Morte do empregado.....	40
2.2.1.5. Morte do empregador.....	41
2.2.2. Modalidades subjetivas.....	41
2.2.2.1. Extinção natural do trabalho.....	41
2.2.2.2. Distrato bilateral.....	42
2.2.2. 3 A culpa recíproca.....	43
2.2.2.4. Aposentadoria definitiva.....	43
2.2.2.5. A demissão.....	44
2.2.2.6. A despedida indireta.....	47
2.2.2.7. A dispensa coletiva.....	53
2.2.2.8. A despedida do empregado.....	54
2.2.3. Princípios norteadores da justa causa.....	75
2.2.4. Dirimentes da justa causa.....	80
2.2.5. Despedida abusiva.....	81
CAPÍTULO III . Da proteção do emprego e a estabilidade.....	82
3.1. A garantia do emprego como Direito Social.....	82
3.2. A estabilidade: os fundamentos favoráveis e contrários.....	83
3.3. Histórico da estabilidade no Brasil.....	85
3.4.A estabilidade na atual Constituição e na legislação vigente.....	88
CAPÍTULO IV Da proteção contra a despedida arbitrária.....	93
4.1. Princípios próprios do Direito do Trabalho.....	93
4.1.1. Princípio da proteção.....	98
4.1.2. Princípio da continuidade da relação de emprego.....	100
4.2. Mecanismos legais inibidores da despedida.....	102

4.2.1 A maior incidência do contrato à prazo indeterminado.....	103
4.2.2 A proteção do emprego diante da suspensão e da interrupção do contrato de trabalho.....	104
4.2.3. Proteção do emprego diante de modificações de cláusulas . contratuais.....	106
4.2.4 Proteção do empregado diante da modificação na estrutura da empresa.....	107
4.3. Medidas que proíbem a despedida abusiva.....	108
4.3.1. O direito potestativo como justificativa do direito de despedir.....	108
4.3.2. Distinção entre despedida arbitrária e sem justa causa.....	109
4.3.3. A Convenção n. 158 da OIT e a sua aplicação no Brasil.....	114
4.3.3. Normas atuais que visam a efetividade das medidas proibitivas.....	118
CAPÍTULO V CONCLUSÃO.....	122
REFERÊNCIAS.....	124