

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA – UM DIREITO FUNDAMENTAL EM CONSTRUÇÃO

THE CONSTITUTIONAL PROTECTION AGAINST ARBITRARY OR UNJUSTIFIED DISMISSAL – A FUNDAMENTAL RIGHT UNDER CONSTRUCTION

José Barros Correia Junior¹
e-mail: jbarrosjcr@msn.com

Raul José da Silva Junior²

RESUMO: O presente trabalho busca a análise de alternativas para a efetivação do direito fundamental do trabalhador brasileiro de ter protegida a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, como escrito no inciso I do art. 7º da Constituição Federal. Com esse objetivo, a pesquisa procura esclarecer o conceito de despedida arbitrária ou sem justa causa, passando em seguida a analisar os direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Constituição para proteção do trabalhador, para então discutir o direito fundamental de proteção ao emprego no plano constitucional. Na sequência, é estudada a efetivação daquela garantia constitucional por meio de acordos e convenções coletivos de trabalho e ante a possibilidade de ingresso da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho – OIT no ordenamento jurídico brasileiro. O objetivo da pesquisa foi traçar um panorama da atual situação de não efetividade dessa garantia, de modo a possibilitar a análise das mencionadas alternativas para sua efetivação. Foram analisados textos jurídicos em livros de doutrina especializada, a jurisprudência e a legislação pertinentes ao tema. Por fim, foram apresentadas as conclusões no sentido da viabilidade da efetivação da garantia constitucional caso acolhida a Ação Direta em curso no Supremo Tribunal Federal onde se discute a validade da denúncia da Convenção 158 da OIT, de forma unilateral, pelo Presidente da República, bem como a real possibilidade de sua efetivação por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, como já vem ocorrendo atualmente.

Palavras-chave: Proteção da relação de emprego; despedida arbitrária; convenção 158; acordo coletivo; convenção coletiva.

ABSTRACT: This paper tries to analyze alternatives for the realization of the fundamental right of Brazilian workers have protected employment relationship against arbitrary or unjustified dismissal, as written in Part I of Art. 7º of the Federal Constitution. To this end, the research seeks to clarify the concept of arbitrary or unjustified dismissal, then moving on to analyze fundamental rights and guarantees established to protect the worker, so on discussing the fundamental rights and guarantees established in the Constitution form worker protection then discuss the fundamental right of employment protection at the constitutional level. Following is studied the effectiveness of that constitutional guarantee through agreements and collective agreements and by the possibility of joining the Convention 158 of the International Labor Organization – ILO into Brazilian law system. The aim was to give an overview of the current situation ineffectiveness of cover, in order to enable the analysis of these alternatives for their enforcement. Legal texts were analyzed in specialized doctrine books, case law and the relevant law to the issue. Finally, the conclusions were presented towards viability of the effectiveness of the constitutional guarantee if accepted the Direct Action in progress

¹ Doutor em Constitucionalização das Relações Privadas pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE. Diretor da Faculdade de Direito de Alagoas – UFAL – e professor do Programa de Pós-Graduação (Mestrado em Direito) da Universidade Federal de Alagoas.

² Mestrando em Direito pela Universidade Federal de Alagoas – UFAL.

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

in the Supreme Court discussing the validity of the ILO Convention 158 complaint unilaterally by the President and as the real possibility for adoption through agreements and collective bargaining agreements, as has been currently taking.

Keywords: Protection of employment relations; arbitrary dismissal; convention 158; settlement agreement; collective agreement.

Introdução

No capitalismo, pensar em trabalho significa, necessariamente, pensar em emprego, sem dúvida a principal forma de exploração do trabalho humano no processo de produção capitalista. Por outro lado, quando analisada a perspectiva do trabalhador empregado, é o emprego sua fonte primária de subsistência e, consequência disso, fonte também primária de dignidade. Por meio dele – ou em decorrência dele – o trabalhador tem acesso aos bens materiais e imateriais necessários a sua subsistência física, psicológica e social. Portanto, resta patente que a dignidade do homem, valor tão caro à Constituição Federal, não se sustenta sem a inserção do cidadão no mercado de trabalho, em regra pelo emprego. É nesse contexto que a Carta, já em seu primeiro artigo, elenca os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, dentre outros, como fundamentos da República.

Cabe aqui lembrar que a ideia de direitos fundamentais está atrelada à de direitos indispensáveis do ser humano – consideradas suas dimensões individuais e sociais – sem os quais não se conceberia a vida em sociedade, segundo critérios mínimos de civilidade, ainda que com variações em função de tempo e de lugar. É corrente, nesse sentido, o entendimento de que são aqueles destinados a assegurar ao homem as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça (ROMITA, 2007, P. 45). Daí a importância desse tema, que na atualidade vem ganhando, com razão, grande proporção no estudo de temáticas constitucionais.

No âmbito do Direito Constitucional do Trabalho, a importância dos direitos fundamentais do trabalhador parece dispensar maiores comentários. Afinal, como destacado, o trabalho é fonte universal de subsistência do homem. Eis porque no Título II da Carta Constitucional, que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, cuidou o legislador constituinte de disciplinar os direitos sociais do cidadão e, dentro destes, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, num extenso rol de incisos de seu art. 7º. E é significativo que o primeiro desses incisos trate justamente da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Segundo entendimento pacífico da doutrina trabalhista, considera-se despedida arbitrária ou sem justa causa aquela ultimada sem embasamento em causas de ordem pessoal do empregado, como indisciplina ou ineficiência, ou de ordem conjuntural, como dificuldades de ordem interna da empresa, decorrentes de questões financeiras ou organizacionais, ou ainda de ordem econômica, em função de crise do setor econômico ou da economia como um todo. Em suma, portanto – e a *contrario sensu* – não se considera arbitrária ou sem justa causa a dispensa quando fundamentada em questões disciplinares, técnicas, financeiras ou econômicas.

No Brasil ainda prevalece o entendimento de que o empregador tem no direito de dispensa sem justa causa um dos fatores inerentes à condução de seu negócio. Desse modo, enxerga-se nisso, ainda hoje, um direito potestativo do empregador, de modo que estaria na autonomia do empregador dispensar seus empregados sem necessidade de qualquer motivação.

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

Não é essa, todavia, a linha adotada pela Constituição, já que o inciso I de seu art. 7º consagra a garantia de relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, garantia essa ainda sem efetividade pela ausência de norma regulamentadora. Ainda que se deva considerar que parte da doutrina e da jurisprudência adote posição contrária, em sentido favorável à permanência do livre poder de dispensa do empregador, uma simples interpretação gramatical do dispositivo mencionado já basta a concluir não ter sido esta a opção constitucional.

É ainda oportuno lembrar que essa proteção do direito ao emprego é apenas uma das faces dessa questão. Há na Constituição um complexo de normas envolvendo questões trabalhistas e que se orientam no sentido de dar efetividade ao princípio da dignidade do ser humano. É nesse cenário maior que se inserem premissas constitucionais extremamente importantes, como a estabelecida já no 1º artigo da Carta a respeito do valor social do trabalho como fundamento da República.

De igual modo, uma ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, como literalmente escrito no caput do art. 170 da Carta, e que consagra como princípios a função social da propriedade e a busca do pleno emprego (incisos III e VIII do mesmo artigo), é também questão que se harmoniza com a garantia de relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Um outro enfoque importante sobre essa questão diz respeito ao conceito de mínimo existencial, originário da Alemanha e que se vincula diretamente à ideia de dignidade do ser humano, compreendida não somente do ponto de vista da sobrevivência, mas também sob os ângulos social e cultural, como se pretende demonstrar.

É patente, portanto, diante de todas essas perspectivas, a importância do tema para a concretização de todo esse complexo de normas constitucionais, para o que indispensável a efetivação da garantia expressa no referido inciso I do art. 7º da Constituição. Oportuno lembrar que “entre o conceito de norma de direito fundamental e o conceito de direito fundamental há estreitas conexões. Sempre que alguém tem um direito fundamental, há uma norma que garante esse direito” (ALEXY, 2014, p. 50).

Ainda assim, passados mais de 25 anos do texto original da Constituição, remanesce sem efetividade, por falta de regulamentação, essa garantia essencial aos ideais constitucionais referidos.

Entretanto, há algumas alternativas viáveis à efetivação dessa garantia. A internalização em nosso ordenamento jurídico da Convenção 158 da OIT, que propõe, justamente, que o ato de dispensa seja motivado, é uma delas. Trata-se, deve ser dito, de medida há muito já incorporada pela maioria dos países do Ocidente, como França, Itália, Portugal, Espanha, Inglaterra e Alemanha, todos signatários da Convenção 158 da OIT, e que já condicionam a validade da dispensa a algum tipo de justificação.

Outra alternativa, já presente no âmbito das relações laborais de categorias mais organizadas, é a estipulação da estabilidade no emprego por meio de negociação coletiva diretamente entre empregados e empregadores. Ambas merecem reflexão mais apurada. Por isso, serão objeto de tópicos próprios, na sequência.

Porém, parece mais razoável iniciar o estudo dessa temática discorrendo, ainda que brevemente, sobre o que vem a ser despedida arbitrária ou sem justa causa, bem como sobre a relação entre os conceitos de trabalhador e de direitos fundamentais. A partir de então, proceder-se-á à análise daquelas duas possibilidades de efetivação da garantia em estudo: a Convenção 158 da OIT e os acordos e convenções coletivos já existentes sobre a

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

matéria. Essa, portanto, a sequência que se buscará seguir no presente artigo, e à qual se seguirão as pertinentes conclusões.

1. Breves noções sobre a despedida arbitrária ou sem justa causa

No Brasil, afóra as hipóteses legais de estabilidade no emprego, voltadas à proteção do emprego do dirigente sindical, da gestante, do trabalhador acidentado, do membro de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – e do dirigente de cooperativa, a regra geral é a de que não há garantia no emprego ao trabalhador, pela simples condição de empregado. Entre nós, ainda prevalece, inclusive no campo da jurisprudência, o entendimento de que o empregado é apenas mais um elemento do processo produtivo. Por isso, sua dispensa fica no campo da livre discricionariedade do empregador. Em suma, portanto, a dispensa sem justa causa constitui direito potestativo do empregador, inerente a seu poder de direção e integrante do que a doutrina denomina *jus variandi*, assim entendido o poder patronal de promover variações na condução da empresa.

Como já adiantado, não é essa a linha expressa e literalmente adotada na Constituição Federal, o que, como dito, já deveria bastar à conclusão de que tal entendimento não foi recepcionado pela nova ordem constitucional. Todavia, a falta de regulamentação da matéria ainda faz prevalecer aquela antiga linha de raciocínio.

Mas a questão a esclarecer, nesse momento, é o que se deve considerar por despedida arbitrária ou sem justa causa. Para Maurício Godinho Delgado, as expressões “arbitrária” e “sem justa causa” são sinônimas, significando a ruptura contratual sem apresentação de motivação. Nas palavras do autor:

Neste campo, englobar-se-iam três tipos de extinção contratual: em primeiro lugar, a rescisão unilateral por ato do empregador. Esta envolve a dispensa ou despedida sem justa causa, também chamada dispensa desmotivada ou dispensa arbitrária. A seu lado existe, embora seja incomum no Direito brasileiro, a dispensa motivada mas sem justa causa obreira. Trata-se de modalidade de ruptura contratual decidida pelo empregador, porém com motivação tipificada e socialmente consistente, que não se esgota na simples denúncia vazia do contrato, ou seja, na dispensa arbitrária: seria seu exemplo a dispensa motivada por fatores técnicos, econômicos ou financeiros. (2014, p. 1218).

Cabe aqui uma nota: essa garantia não deve ser encarada como elemento tendente a obstar a livre iniciativa ou, de algum modo, capaz de inviabilizar a atividade econômica. Trata-se, apenas, de dar alguma garantia e tranquilidade ao empregado, destinatário que é do princípio da dignidade humana, também cominado na Constituição.

Como já mencionado, diversas categorias profissionais já alcançaram, por meio de normas coletivas trabalhistas autônomas, a estabilidade no emprego, sem que com isso tenha havido a inviabilização do pertinente setor econômico. Aliás, via de regra o que se observa é que há nesses casos significativos ganhos de produtividade, o que opera, evidentemente, em prol dos interesses do empregador. A questão, portanto, é de responsabilidade social de quem emprega, o que é plenamente compatível com a competitividade natural do meio capitalista.

2. O trabalhador e os direitos fundamentais

Segundo doutrina corrente (MARMELSTEIN, 2013, p. 17), os direitos fundamentais são normas jurídicas intimamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana e de limitação do poder, positivadas no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito e que, por sua importância axiológica, fundamentam e legitimam todo o ordenamento jurídico.

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

Não há negar que tal conceito, apesar da apresentação de elementos relativamente pacíficos na doutrina, pode comportar críticas e dissensões.

Também inegável que a dignidade do ser humano, que nossa Constituição toma como princípio, serve de base àqueles valores citados, tratando-se, portanto, de valor também universal.

Com base nessas premissas é que George Marmelstein destaca a posição de supremacia formal e material dos direitos fundamentais, dizendo-os protegidos dos demais direitos.

Já com relação aos direitos fundamentais destinados à proteção do trabalhador, não há discussão a propósito de serem fundamentais os direitos elencados no art. 7º da Constituição Federal. Primeiramente, porque topologicamente inseridos no Título II, que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”; depois, porque intimamente vinculados à concretização do princípio da dignidade humana, elemento indissociável dos direitos fundamentais, conceitual e materialmente. Conforme explica Ingo Sarlet, “mediante a positivação de determinados princípios e direitos fundamentais, na qualidade de expressões de valores e necessidades consensualmente reconhecidos pela comunidade histórica e espacialmente situada, o Poder Constituinte e a própria Constituição transformam-se, de acordo com a primorosa do ilustre mestre de Coimbra, José Joaquim Gomes Canotilho, em autêntica ‘reserva de justiça’, em parâmetro da legitimidade ao mesmo tempo formal e material da ordem jurídica estatal.” (2014, p. 61).

Também nesse sentido, Gabriela Godinho Delgado e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro, para quem “O direito do trabalho consiste em instrumento jurídico de promoção da dignidade humana na medida em que contribui para a afirmação da identidade individual do trabalhador, de sua emancipação coletiva, além de promover sua inclusão regulada e protegida no mercado de trabalho. Por meio de contínuo aperfeiçoamento, o direito do trabalho promove os ideais de justiça social e de cidadania, ambos relacionados à salvaguarda da dignidade humana - diretriz norteadora do estado democrático de direito.” (2010, p. 63).

Traçadas essas noções iniciais de direitos fundamentais, um próximo passo no estudo do tema proposto no presente artigo é analisar a questão do direito fundamental de relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

3. A questão do mínimo existencial

Não há como dissociar a temática do mínimo existencial do princípio da dignidade da pessoa humana, o qual, evidentemente, varia em função de tempo e de lugar (BARROSO, 2011, p. 86-137), e mesmo de percepções subjetivas, o que demonstra não ser tarefa simples essa discussão, mas, a um só tempo, serve também a revelar sua importância. O aprofundamento do estudo de um desses temas leva, necessária e invariavelmente, ao aprofundamento do outro. Importa, assim, definir-se que elementos devem ser considerados aptos e indispensáveis à concretização do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, com o que se estará também a definir os elementos imprescindíveis ao mínimo existencial. Por outras palavras, impõe-se apreender o que se deve tomar por mínimo para que uma existência, segundo padrões médios de razoabilidade, possa ser considerada digna. É dizer: mínimo existencial coincide com vida digna, e não meramente com sobrevivência. E ao se considerar que a dignidade da pessoa humana, no atual estágio do desenvolvimento constitucional brasileiro, constitui fundamento da República (art. 1º, inciso IV), parece prescindível defender a importância dessa matéria.

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

No ordenamento constitucional atual, o centralismo da dignidade humana acompanha tendência que há muito vem se solidificando no plano do direito comparado, notadamente no direito constitucional alemão. Mais precisamente, desde os horrores vivenciados na Segunda Guerra Mundial, as constituições ocidentais cuidaram de incorporar valores morais em seus textos, já que o nazismo, com todas as suas atrocidades, encontrava apoio no ordenamento jurídico alemão da época. Conforme Flávia Piovesan, isso se deu, inicialmente, num movimento internacional em prol dos direitos humanos – que nos ordenamentos jurídicos nacionais internos corresponde aos direitos fundamentais –, em evidente contraposição àquelas práticas nazistas (2005, p. 43-55). Esse movimento incorporador de valores ao direito veio a ser denominado de neoconstitucionalismo, e se sobrepôs ao positivismo jurídico, que não concebia – ao menos em sua fase inicial – a inclusão de valores morais no âmbito do direito (COMPARATO, 2015). A esse respeito, Ana Paula de Barcellos pondera que, sob um ponto de vista material “ao menos dois elementos caracterizam o neoconstitucionalismo e merecem nota: (i) a incorporação explícita de valores e opções políticas nos textos constitucionais, sobretudo no que diz respeito à promoção da dignidade humana e dos direitos fundamentais; e (ii) a expansão de conflitos específicos e gerais entre as opções normativas e filosóficas existentes dentro do próprio sistema constitucional. Explica-se melhor. As Constituições contemporâneas, sobretudo após a Segunda Guerra Mundial, introduziram de forma explícita em seus textos elementos normativos diretamente vinculados a valores – associados, em particular, à dignidade humana e aos direitos fundamentais – ou a opções políticas, gerais (como a redução das desigualdades sociais) e específicas (como a prestação, pelo Estado, de serviços de educação). (2007, p. 4)

Aqui, o que importa que fique claro é que há uma preeminência dos direitos fundamentais nas atuais Constituições dos países ocidentais – o que inclui, no Brasil, de forma peculiar, também direitos sociais (MENDES, 2000) – por aquelas e por outras razões que circunstancialmente não serão aprofundadas, dadas as limitações do estudo proposto. E no âmbito desses direitos fundamentais, há um núcleo essencial que se destaca, vinculado à ideia central de dignidade da pessoa humana, e sem o qual esta última não se concretizaria. É esse núcleo central que tem vinculação com a dignidade da pessoa humana, e que também diretamente se vincula à ideia de mínimo existencial. Que fique claro, portanto, que nem todos os direitos fundamentais têm relação direta com o princípio da dignidade da pessoa humana, mas apenas aqueles constituintes do dito núcleo central, dentre os quais, como adiante se buscará demonstrar, o direito ao emprego e à proteção deste contra despedida arbitrária ou sem justa causa. A respeito dessa proximidade entre os conceitos de dignidade humana e mínimo existencial, a posição de Ingo Sarlet, apoiada em argumentos de Patrícia do Couto Villela Abbud Martins, para quem “há que enfatizar que o mínimo existencial – compreendido como todo o conjunto de prestações materiais indispensáveis para assegurar a cada pessoa uma vida condigna, no sentido de uma vida saudável (e a vinculação com o direito à saúde, tomado aqui em seu sentido mais amplo, é proposital e será retomada no último segmento!) tem sido identificado – por alguns – como constituindo o núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais, núcleo este blindado contra toda e qualquer intervenção por parte do Estado e da sociedade. Considerando a relevância deste ponto para uma série de questões nucleares da teoria e prática dos direitos fundamentais, mas especialmente no tocante à relação entre o mínimo existencial e os direitos fundamentais de um modo geral, é preciso recordar que não se endossa a tese de acordo com a qual o conteúdo em dignidade da pessoa humana equivale necessariamente ao núcleo essencial dos direitos fundamentais. Com efeito, consoante já demonstrado em outra ocasião, não é certo que todos os direitos fundamentais tenham um fundamento direto na dignidade da pessoa humana e, portanto, um conteúdo certo em

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

dignidade, assim como não é correto afirmar que o conteúdo em dignidade dos direitos (que sempre é variável) seja sempre equivalente ao núcleo essencial dos direitos fundamentais.” (SARLET et FIGUEIREDO, 2008, p. 9)

É nesse contexto de vinculação com a dignidade humana e com o núcleo essencial dos direitos fundamentais que deve ser compreendida, fomentada e discutida a questão do mínimo existencial.

Aliás, tem ela a mesma gênese da recente inserção dos direitos fundamentais nos ordenamentos constitucionais ocidentais, isto é, também decorre do deslocamento da visão liberal do Estado para um novo paradigma, centrado na proteção do homem e de sua dignidade, o que, como visto, decorre da incorporação de valores morais ao Direito trazida com o neoconstitucionalismo.

Quando Sarlet e Figueiredo explicam a origem germânica do conceito de mínimo existencial, esclarecem tratar-se de condições não apenas de sobrevivência, mas de vida digna, a demandar postura estatal não apenas de defesa e preservação de liberdades, mas necessariamente de prestações positivas. Segundo esses autores, foi o publicista Otto Bachof o primeiro a desenvolver essas ideias, no início da década de 1950, ao considerar que o princípio da dignidade da pessoa humana não reclama apenas a garantia de liberdade, mas também um mínimo de segurança social, o que demanda recursos materiais indispensáveis a uma existência digna. Daí sua conclusão de que o direito à vida e à integridade corporal não podem ser concebidos apenas e tão-somente sob o ângulo da proibição de destruição da vida, isto é, como direito de defesa, exigindo também uma postura ativa no sentido de garanti-la.” (2008, p. 5-6)

Nessa mesma linha – e ainda acrescentando que não cabe ao Judiciário o desenvolvimento de um sistema acabado em relação a essa ideia de mínimo existencial – Andreas Krell explica a ligação do chamado “mínimo social” aos assim denominados direitos de primeira geração, como se sabe ligados à ideia de liberdade, explicando que a Corte Constitucional Alemã extraiu o direito a um “mínimo de existência” do princípio da dignidade da pessoa humana, do direito à vida e à integridade física. (1999)

Como se vê, a ideia de mínimo existencial, desde seu nascedouro, contempla não apenas a sobrevivência do indivíduo. Indo além, incorpora o ideal de dignidade, de modo que seu conceito deve contemplar não apenas um mínimo fisiológico, mas também um mínimo sociocultural, a exigir prestações estatais não apenas de defesa – nas quais se incluem a própria omissão do Estado, quando necessária à preservação de um espaço de liberdade –, mas também outras, de natureza realmente prestacional, assim entendidas medidas de caráter positivo, destinadas ao suprimento material das necessidades do cidadão, sejam elas físicas ou socioculturais. (SARLET et FIGUEIREDO, 2008, p. 7)

Essas demandas a serem supridas pelo Estado ensejam gastos via de regra vultosos, que variam de acordo com o grau de necessidades da população carente, e que também sofrem influxos do momento econômico, social e político de onde venham a ser demandados. Esse aspecto financeiro, todavia, terá detalhamento no próximo item deste estudo, já que diretamente atrelado à questão da reserva do possível.

Antes, porém, de adentrar naquele campo, um outro enfoque a propósito do mínimo existencial deve ser esclarecido. Trata-se da questão do condicionamento da efetividade das normas constitucionais que contemplam direitos e garantias fundamentais ao exercício regulamentador do legislador infraconstitucional.

Como é cediço, há no senso comum brasileiro uma percepção de que é a lei o ponto alto do ordenamento jurídico, e não a Constituição, numa inexplicável inversão de valores que,

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

não raras vezes, invade os sítios do direito e da jurisprudência, levando à inefetividade de normas constitucionais por falta de delimitações legais. Sob essa perspectiva, muitas vezes presume-se, até mesmo no meio jurídico – incorretamente, é certo – que qualquer direito fundamental somente pode ser exercido quando regulamentado por lei.

Com a garantia que deflui de todo o contexto constitucional – embora mais diretamente do princípio da dignidade da pessoa humana – de que deve ser preservado um núcleo mínimo de condições para uma existência digna do homem, esse fenômeno de predominância da cultura da lei também se faz visível. Trata-se, como parece evidente, de paradigma que deve ser superado, uma vez que não se justifica condicionar a efetividade de uma norma constitucional à vontade e aos caprichos do legislador infraconstitucional, que variam ao sabor de circunstâncias as mais variadas, e nem sempre legítimas. Importa, portanto, que se tenha sempre à frente que é a Constituição, e não a lei, que deve ser seguida, especialmente em questão de garantir-se o chamado mínimo existencial.

Do ponto de vista estritamente jurídico, aspecto de extrema relevância sobre o tema diz com a possibilidade de exigir-se do Estado – inclusive judicialmente, se necessário – prestações positivas concretizadoras de direitos relativos a esse mínimo existencial. A omissão do Estado no fornecimento dessas prestações mínimas, portanto, faz nascer correspondente direito subjetivo, exigível, assim, judicialmente. É precisa a explicação de Krell sobre essa questão, para quem “A teoria do ‘mínimo existencial’, que tem a função de atribuir ao indivíduo um direito subjetivo contra o Poder Público em casos de diminuição da prestação dos serviços sociais básicos que garantem a sua existência digna, até hoje foi pouco discutida na doutrina constitucional brasileira e ainda não foi adotada com as suas conseqüências na jurisprudência do país.” (1999)

Feitas essas breves notas sobre o mínimo existencial, exsurge evidente que o direito ao emprego – e de nele permanecer, caso não exista causa justificada para a dispensa – constitui um dos pilares da dignidade do ser humano, o que reforça a necessidade de que sejam adotados mecanismos que confirmam efetividade à norma constitucional sob estudo.

4. O direito fundamental de proteção ao emprego na Constituição Federal

Como não poderia deixar de ser, a Constituição Federal cuidou de expressar, em diversas passagens de seu texto, sua preocupação com o direito ao trabalho e do trabalho. Procurou o constituinte, com isso, refletir a moderna concepção do trabalho como elemento indispensável à efetivação do princípio da dignidade do ser humano, princípio esse erigido à categoria de fundamento da República, positivado já no art. 1º de nossa atual Carta Magna.

Além disso, não há dúvida de que o trabalho é meio necessário para que sejam alcançados os objetivos fundamentais da República, elencados no art. 3º da Constituição, de oportuna transcrição:

- I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
- II - garantir o desenvolvimento nacional;
- III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
- IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Diante disso, já no Título II, que dispõe sobre os Direitos e Garantias Fundamentais, a Constituição prevê que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (art. 5º, XIII).

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

Aqui, cabe esclarecer que os direitos fundamentais do trabalhador são albergados na Constituição em vigor ora como princípios, ora como regras, bastando, para que ostentem a condição de fundamentais, estejam presentes no texto constitucional no referido Título II.

Essa linha de raciocínio é a mesma utilizada por Ricardo Tenório Cavalcante, em seu *Jurisdição, Direitos Sociais e Proteção do Trabalhador*. (2008, p. 93)

Cabe também o registro de que o *caput* do artigo 7º da Constituição menciona, certamente em coerência com a previsão de normatização privada coletiva, que não só os direitos e garantias arrolados em seus incisos constituem direitos sociais fundamentais dos trabalhadores, mas também outros que visem à melhoria de sua condição social.

Aí, talvez, a mais clara expressão do legislador constituinte no sentido de que qualquer direito que eleve a condição social do trabalhador – incluídas, evidentemente, as normas pactuadas entre trabalhadores e empregadores – deve ser enquadrado na categoria de direitos fundamentais trabalhistas.

O artigo 7º da Carta trata, sem dúvida, de elencar regras – e não princípios – de proteção ao trabalhador. Na precisa lição do já citado Ricardo Tenório Cavalcante “o artigo 7º tem um contorno nitidamente regratório. Cada um dos seus incisos estabelece uma regra, no sentido de definitividade, para o trabalhador, num grau de densificação elevado e quase nenhuma abstração.” (2008, p.93).

Resta evidente, portanto, a intenção do legislador constituinte de dispensar especial proteção não somente ao direito DO trabalho, mas também ao direito AO trabalho. Para tanto, além de posicioná-los, como visto, de modo a que não pairasse qualquer dúvida sobre sua condição de direito fundamental, cuidou também o constituinte de criar a possibilidade de sua efetivação por meio de mecanismos de Direito Coletivo do Trabalho, como se analisa no tópico subsequente.

5. A efetivação da garantia constitucional por meio de acordos e convenções coletivos de trabalho

Como destacado, além das já mencionadas regras constitucionais de proteção a direitos trabalhistas individuais, há também no art. 7º a consagração do sistema coletivo de produção legislativa, expressamente retratado em seu inciso XXVI, onde se contempla “o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Nesse contexto, reforça-se a proposital intenção do legislador constituinte de descentralizar a forma de proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, de modo que não somente a legislação produzida no âmbito do Estado possa servir de anteparo protecionista aos direitos laborais – como visto, fundamentais – mas também a normatização advinda dos próprios atores da relação de trabalho, por meio de acordos e convenções coletivos de trabalho.

Na verdade, a transferência da normatização das relações de trabalho para o âmbito particular traduz indisfarçável privatização de função básica do Estado, justamente a de legislar protegendo os interesses do cidadão e da sociedade, no que fortemente criticada por diversos setores da doutrina trabalhista, especialmente porque a discussão passa ao campo dos direitos fundamentais, já que assim inseridos, como já dito, na Constituição Federal.

Trata-se, de fato, de mecanismo francamente liberal. E cabe aqui lembrar que o Direito do Trabalho, em seus primórdios, destinou-se a conter as atrocidades perpetradas no meio trabalhista por ocasião da Revolução Industrial quando, sob os domínios do liberalismo econômico, mantinha-se o Estado em posição de inércia legislativa, lançando o

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

trabalhador à "livre" pactuação com os empregadores, em absoluta conveniência com os interesses do capital.

Como se sabe, as noções iniciais de greve datam dessa época, tendo as primeiras normas trabalhistas decorrido da luta dos operários pela proteção do trabalhador frente à insaciável e desmedida busca do capital pelo lucro, que lhes impunha tratamento degradante, em completa afronta às mínimas noções de dignidade do ser humano.

Apesar desse contexto, deve ser dito que, modernamente, a normatização privada autorizada pela Constituição e pela legislação trabalhista impõe, como condição de validade jurídica, uma série de restrições tendentes a minimizar a natural disparidade que separa o trabalhador – em regra hipossuficiente – do poder econômico representado pelo empregador. Procura-se, com isso, o equilíbrio dos conflitos coletivos sem que se retroaja aos excessos praticados na Revolução Industrial.

Daí a obrigatoriedade da participação do sindicato profissional no processo de elaboração da norma coletiva trabalhista, como impõe o inciso VI, do art. 8^º da Constituição Federal, ao dizer que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Nisso, um primeiro mecanismo de proteção do trabalhador, já que a negociação coletiva é o meio único para a obtenção das referidas normas trabalhistas coletivas no âmbito privado.

Atualmente, esse sistema de produção normativa autônoma vem funcionando de forma razoavelmente satisfatória para algumas categorias profissionais mais bem organizadas, e que encontram nos sindicatos que as representam campo fértil para a conquista de benefícios das mais variadas ordens, dentre os quais a estabilidade no emprego, notadamente nas proximidades da aposentadoria do trabalhador, caso mais comum desse tipo de benefício na via convencional. É o que retrata, a título de exemplo, a seguinte notícia do Tribunal Superior do Trabalho – TST:

Cláusula de estabilidade na convenção coletiva garante reintegração de trabalhador. A Justiça do Trabalho condenou a empresa Expresso Guanabara a reintegrar um empregado que foi demitido nas vésperas de sua aposentadoria. O direito foi garantido devido à existência de uma cláusula na Convenção Coletiva de Trabalho que impede a demissão de quem esteja a 24 meses de adquirir o direito à aposentadoria, desde que possua dez anos na empresa e que a demissão não seja por justa causa.” (PROCESSO RO Nº 0001935-46.2011.5.22.0004, do TRT da 22^ª Região (Piauí), julgado em 10/04/2013).

Além dessa chamada estabilidade pré-aposentadoria, outros tipos de estabilidade são mais comuns no meio convencional, como por exemplo a de empregado que retorna de benefício previdenciário de auxílio-doença, ou de férias, ou após período de greve legal. Disso também são exemplos frequentes a garantia de emprego ao trabalhador homem alistado para prestar serviço militar obrigatório e a majoração do tempo legal de estabilidade da gestante.

Nada obsta, entretanto, que a estabilidade possa ser estabelecida com base em outros parâmetros, dado tratar-se de estabelecimento de norma benéfica ao trabalhador.

Como se vê, o uso de acordos e convenções coletivos de trabalho acaba por concretizar – ainda que de forma circunstancial e em reduzida escala – o mandamento constitucional de que a relação de emprego deve ser protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Essa proporção ainda reduzida decorre, em larga medida, do modelo de unicidade sindical adotado no Brasil, que enseja a proliferação de sindicatos acomodados e pouco combativos na busca por melhores condições laborais para seus representados.

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

Todavia, parece ser um caminho a explorar, porque quando os sindicatos são atuantes, diversos benefícios, tanto para a categoria profissional quanto para a própria categoria empresarial podem ser alcançados, aí se incluindo a estabilidade no emprego, objeto deste estudo. A pluralidade sindical, no particular, parece ser um primeiro passo essencial para a evolução da atividade sindical no Brasil, sendo impossível, entretanto, o aprofundamento dessa questão no âmbito do presente artigo, por lhe escapar à finalidade proposta.

6. A possibilidade de efetivação da garantia de emprego pela convenção 158 da OIT

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, por meio de sua Convenção 158, consagra a necessidade de proteção do emprego. Ali se condiciona, em seu art. 4, o término da relação de trabalho à existência de uma causa justificada, relativa à capacidade ou ao comportamento do trabalhador, ou ainda com base nas necessidades de funcionamento da empresa e na conjunta econômica em dado momento.

Como é evidente, além dessa função principal, de dar alguma segurança ao trabalhador, essa garantia também se harmoniza com os preceitos constitucionais que compelem o empregador a portar-se de forma socialmente responsável.

Esteve em debate, há alguns anos, a incorporação ao ordenamento nacional da Convenção 158 da OIT. Eis seus exatos termos, no artigo de interesse:

Art. 4º. 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 despeito da evidente compatibilidade dessa norma internacional com a garantia estabelecida no art. 7º, inciso I da Constituição Federal, a Convenção, depois de regularmente ratificada pelo Congresso Nacional, foi denunciada pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso.

No momento, essa denúncia unilateral do Chefe do Executivo encontra-se *sub judice*, impugnada que foi por Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI 1625/DF – ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura – CONTAG, e pela Central Única dos Trabalhadores, a CUT. Já foram computados os votos dos Ministros Maurício Correia, Relator original, e Carlos Ayres Britto, no sentido de somente considerar válida a denúncia após aquiescência do Congresso Nacional, e do Ministro Nelson Jobim, pela improcedência da ação direta. O Ministro Joaquim Barbosa votou pela procedência daquela ação direta, isto é, pela invalidade da denúncia da Convenção, tendo a Ministra Ellen Gracie pedido vista, em 2009, desde quando não mais foi retomada a votação.

Trata-se de questão que envolve ato complexo, na medida que a internalização de normas internacionais no ordenamento jurídico brasileiro enseja “a colaboração entre Executivo e Legislativo na conclusão de tratados internacionais, que não se aperfeiçoa enquanto a vontade do Poder Executivo, manifestada pelo Presidente do República, não se somar à vontade do Congresso Nacional”. (PIOVESAN, 2014. p. 159). Na hipótese, a denúncia do Executivo se deu sem consulta ao Congresso Nacional, que já havia ratificado a Convenção, o que, segundo os autores da Ação Direta, é causa de nulidade do ato.

Há, assim, a perspectiva real de que essa norma internacional possa ser internalizada em nosso ordenamento jurídico, o que ensejaria a efetivação da garantia constitucional em discussão.

Vale insistir que não há qualquer possibilidade de que essa garantia venha a constituir entraves insuperáveis no meio empresarial. Por meio dela, o que se propõe é que o

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

empregador participe do processo produtivo econômico com responsabilidade social, ainda que no meio essencialmente capitalista, onde o lucro é objetivo inarredável e constante. Como já dito, a própria sociedade fornece inúmeros exemplos de empresas e capitalistas de sucesso com procedimentos e técnicas que valorizam o empregado, o meio ambiente, o consumidor e todo o entorno social. O aprimoramento de técnicas e métodos de gestão e de administração vem possibilitando que um número cada vez mais significativo de empreendedores, de todos os portes e setores econômicos, alcance sucesso no meio empresarial com responsabilidade social. Há, inclusive, diversos prêmios que reconhecem a qualidade da gestão e de produtos, e que acabam por refletir esse estado de coisas, do que são exemplos o “Prêmio Qualidade Brasil” e o “Prêmio Nacional de Qualidade”, oferecido anualmente pela Fundação Nacional da Qualidade às empresas que se destacam em seus ramos de atividade.

Uma observação, neste ponto, é inevitável: ainda que essa possibilidade se revele plausível, é certo que não será célere. Basta ver que desde 2009, quando do pedido de vista da já aposentada Ministra Ellen Gracie, não mais foi retomada, no STF, sua discussão. Algo que certamente tem relação direta com o excesso de atribuições da Corte Suprema, para onde se direcionam, além das grandes e relevantes questões nacionais, outras de menor importância social, e que deveriam ter solução em instâncias inferiores.

Não há, assim, nesse campo, outra solução a não ser aguardar a retomada dessa discussão no STF, de onde pode decorrer significativa alteração no atual quadro de ineficácia da garantia sob exame.

Conclusões

Uma primeira e óbvia conclusão a que se chega no estudo desse tema é que o Brasil precisa evoluir na forma de encarar o papel social do empregador. Não mais se sustenta o antigo entendimento de que o trabalhador é apenas mais um elemento no processo de produção capitalista. A Constituição determina um novo modelo, calcado, essencialmente, no princípio da dignidade da pessoa humana, elemento diretamente vinculado ao conceito doutrinário de mínimo existencial. Esse novo modelo impõe ao ordenamento jurídico novos parâmetros a serem observados, todos orientados ao desenvolvimento social, e não mais apenas individual, e à valorização do trabalho como elemento indissociável da dignidade do homem, o que inclui não só seu direito à sobrevivência, mas, para além disso, a uma vida digna, sob os aspectos individual, social e cultural. Nesse contexto, as claras referências da Constituição à valorização do trabalho humano, à função social da propriedade e, mais particularmente, à garantia da relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, objeto do inciso I, de seu art. 7º, e foco do presente artigo.

É certo que a norma infraconstitucional deve adequar-se à Constituição, e não o contrário. Nada obstante, a falta da norma regulamentadora prevista naquele mesmo dispositivo ainda vem servindo de justificativa para a sua falta de efetividade, e para a perpetuação de um modelo onde o trabalhador é tratado como coisa, e não como homem.

Algumas possibilidades de efetivação daquela garantia constitucional, entretanto, estão em curso. Por um lado, há no STF a pendência de julgamento de ação direta proposta contra a denúncia unilateral, pelo Chefe do Executivo Federal, da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, que já havia sido ratificada pelo Congresso Nacional, e na qual prevista a exigência de justificação do ato de dispensa. Caso acolhida a tese veiculada naquela ação, estará aquela norma internacional internalizada em nosso ordenamento jurídico, suprimindo-se, com isso, a ausência de norma regulamentadora sobre a matéria. É certo, porém, que apesar de tratar-se de perspectiva real e viável, não deve ser rápido seu desfecho, já que colhidos apenas quatro votos dos integrantes da Corte e

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

desde 2009 encontra-se sem movimentação a ação, após pedido de vista da então Ministra Ellen Gracie.

O outro lado é o uso, já há algum tempo, de um mecanismo previsto na própria Constituição Federal. Trata-se dos acordos e convenções coletivos de trabalho, por meio dos quais diversas categorias profissionais vêm alcançando o direito à estabilidade no emprego, em determinadas situações particulares. É verdade que por questões não discutidas no presente artigo, o modelo sindical brasileiro é ainda ineficiente, o que acaba por se refletir no pequeno número de trabalhadores que alcançam benefícios significativos por meio da ação sindical. Dentre esses resultados, como dito, o estabelecimento de restrições ao poder de dispensa dos empregadores em situações específicas, empregadores esses, registre-se, que se portam de forma socialmente responsável ao aquiescerem com esse tipo de pactuação.

Registre-se também que os resultados positivos desse tipo de estipulação – que em diversos casos são repetidos em sucessivos acordos e convenções coletivos – constituem indicativo claro da viabilidade de concessão desse benefício no meio empresarial, onde, via de regra, há relevantes ganhos de produtividade.

Trata-se, como se vê, de mecanismo útil à efetivação da norma constitucional em estudo, o qual, entretanto, ainda opera em pequena escala, mas que pode ser apontado como forma viável de ganhos tanto para empregados como para empregadores. E sua massificação depende do aperfeiçoamento do sistema sindical brasileiro, o que certamente passa pela superação do modelo de unicidade sindical vigente desde a década de 1940, mas que aqui foge ao tema proposto.

De momento, são essas as formas mais plausíveis de se alcançar a efetividade dessa importante garantia constitucional destinada ao trabalhador brasileiro, já que a via mais elementar – a edição de norma regulamentadora, como previsto no próprio *caput* do inciso I, do art. 7º da Constituição – parece ainda, infelizmente, uma perspectiva distante.

Referências

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2ª ed., 3ª tiragem Trad. Virgílio Afonso da Silva, São Paulo: Malheiros, 2014.

BARCELLOS, Ana Paula. Neoconstitucionalismo, direitos fundamentais e controle das políticas públicas. **Revista Diálogo Jurídico**, Nº 15, jan-mar/2007, Salvador, Bahia, Brasil, p. 4.

BARROSO, L. R. A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação. **Revista Latino-Americana de Estudos Constitucionais**, v. 12, p. 86-137, 2011.

CAVALCANTE, Ricardo Tenório. **Jurisdição, direitos sociais e proteção do trabalhador**. Porto Alegre: Livraria Editora do Advogado, 2008.

DELGADO, Gabriela et RIBEIRO, Ana Carolina, **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

Revista Eletrônica do Mestrado em Direito da UFAL. V. 6, N. 3 (2015). Constitucionalização dos direitos no Brasil, pp: 65-78. ISSN 2237-2261 (versão eletrônica). ISSN 1809-1873 (versão impressa). Submetido em: 30/10/2015.

KRELL, Andreas. **Revista de informação legislativa**. Brasília a. 36, n. 144, out/dez 1999.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 4 ed. – São Paulo: Atlas, 2013.

MENDES, Gilmar. Os direitos fundamentais e seus múltiplos significados na ordem constitucional. **Revista Jurídica Virtual**, v.2, n.14, jul. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev-14/capa.htm. Acesso em: 25/08/2015.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 7. Ed – São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12ª ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang e FIGUEIREDO, Mariana Filchtiner. **Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações**. Revista de Doutrina da 4ª Região – edição especial, Ed. 24, jul.2008.