

**O Desemprego como Fenômeno de Exclusão Social: A Justiça do Trabalho e a Busca
pela Efetividade Constitucional**

**Unemployment as a Phenomenon of Social Exclusion: The Labor Court and the Pursuit
of Constitutional Effectiveness**

Cesar de Souza Lima Júnior*

RESUMO: Diante da necessidade de compreender os impactos que o emprego — e, sobretudo, o desemprego — produzem nas esferas individual e social do trabalhador, especialmente à luz dos preceitos protecionistas previstos na CLT e na Constituição Federal, constata-se que diversas garantias já positivadas ainda não alcançaram plena efetividade. Tal cenário decorre da ausência de uma interpretação que observe os fundamentos e valores constitucionais, notadamente no que se refere à tutela das relações laborais. Nesse contexto, o presente estudo tem como objetivo promover uma reflexão crítica e aprofundada acerca do significado do emprego, do desemprego e de sua proteção, sob a ótica da interpretação sistemática e dos princípios que orientam o Direito do Trabalho. Para tanto, com base em revisão bibliográfica, realiza-se uma análise histórica sobre o panorama e os fundamentos do Direito do Trabalho no Brasil, seguida da investigação dos aspectos teóricos e empíricos do desemprego, incluindo a discriminação como fator de rompimento do vínculo empregatício e o papel da Justiça do Trabalho na promoção da Justiça Social. Por fim, o estudo apresenta considerações sobre a necessidade de fundamentação da despedida como instrumento de fortalecimento da proteção à relação de emprego contra a dispensa imotivada, em consonância com o artigo 7º, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Palavras-Chaves: Desemprego, Direito do Trabalho, Proteção

*Advogado trabalhista e sócio do Lima & Gomes Sociedade de Advogados. Vice-presidente da Comissão de Direito e Processual Trabalhista da 48ª Subseção da OAB/RJ. Membro das Comissões Especiais de Advocacia Trabalhista e de Acidentes do Trabalho, vinculadas à OAB/SP. Mestrando em Direito pela Universidade Veiga de Almeida (UVA).

ABSTRACT: In light of the need to understand the impacts that employment — and, above all, unemployment — produce on the individual and social spheres of the worker, especially considering the protective principles established in the CLT and the Federal Constitution, it is observed that several guarantees already enshrined in law have not yet achieved full effectiveness. This scenario results from the absence of an interpretation consistent with constitutional foundations and values, particularly regarding the protection of labor relations. In this context, the present study aims to promote a critical and in-depth reflection on the meaning of employment, unemployment, and their protection, from the perspective of systematic interpretation and the guiding principles of Labor Law. To this end, based on a bibliographical review, a historical analysis of the general framework and foundations of Labor Law in Brazil is carried out, followed by an examination of the theoretical and empirical aspects of unemployment, including discrimination as a factor in the termination of employment and the role of the Labor Court in promoting Social Justice. Finally, the study presents considerations on the need for justification of dismissal as a mechanism to strengthen the protection of the employment relationship against arbitrary termination, in accordance with Article 7, item I, of the Federal Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988.

Keywords: Unemployment, Labor Law, Protection

INTRODUÇÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 foi resultado de um intenso e prolongado processo de debates ideológicos, surgido após um período de supressão de direitos e garantias sociais marcado pela Ditadura Militar. Sua promulgação representou a restauração do Estado Democrático de Direito e a ampliação do catálogo de direitos fundamentais, tanto individuais quanto coletivos, sendo, por isso, reconhecida pela melhor doutrina como uma das constituições mais avançadas e modernas do mundo.

Entretanto, diversas garantias nela consagradas ainda não alcançaram plena efetividade, uma vez que carecem de uma interpretação conforme seus próprios fundamentos e valores, especialmente no que se refere à proteção das relações laborais. Não é possível

compreender a Carta Magna sem uma análise empírica das relações de emprego e das lacunas de proteção que persistem no contexto social e econômico brasileiro.

O trabalhador para além de ser empurrado a atuar como um restrito indivíduo passivo no processo produtivo, também é sujeito de direitos. No sistema capitalista é por meio da remuneração que o obreiro subsiste socialmente sendo, inclusive, fator determinante da sua própria expectativa de vida. Dessa forma, perder o emprego significa uma provável sentença de morte social do próprio direito de sobrevivência.

Nesse contexto, para além de uma análise teórica, a presente pesquisa busca promover uma ampla reflexão e compreensão sobre o que realmente significa o emprego, o desemprego e sua proteção à luz da interpretação sistemática e dos princípios norteadores das relações de trabalho.

Para tanto, inicialmente, a pesquisa realizada por meio de revisão bibliográfica, faz uma incursão histórica para tratar acerca do panorama geral e fundamentos do Direito do Trabalho no Brasil. Por conseguinte, busca tratar do que realmente significa o desemprego e seus desdobramentos teóricos e empíricos, inclusive no que tange à discriminação como fator de rompimento do vínculo empregatício e do papel da Justiça do Trabalho para promoção da Justiça Social.

Por último, o estudo busca tecer algumas considerações sobre a necessidade de motivar a despedida para maior proteção da relação de emprego contra despedida imotivada à luz do artigo 7º, inciso I da CRFB/88.

O presente trabalho não possui por objetivo induzir ao ativismo judicial, mas sim promover uma análise aprofundada do tema, de modo a possibilitar a interpretação das fontes jurídicas de maneira coerente à luz do escopo constitucional, ressaltando o papel fundamental da Justiça do Trabalho na promoção da transformação social e na concretização dos direitos fundamentais do trabalhador frente ao desemprego.

1. BREVE PANORAMA HISTÓRICO E FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

O desemprego é um tema que, em qualquer época ou lugar, se apresenta como um desafio instigante para a sociedade. Diversos autores já se debruçaram sobre sua complexidade, buscando elucidar suas causas e oferecer subsídios teóricos para a

compreensão dos fenômenos que permeiam o rompimento da relação de trabalho, bem como propor formas de minimizar os efeitos nefastos decorrentes de tal infortúnio.

As relações laborais e a crescente necessidade do capital colocam em evidência a importância do equilíbrio entre quem emprega e quem vende a sua mão de obra, eis que esse sempre será a parte mais hipossuficiente da relação.

Em razão disso nas primeiras décadas do século XX era necessário um instrumento capaz de conferir maior proteção aos obreiros e capaz de possibilitar o reequilíbrio das relações contratuais trabalhistas. Com esse intuito houve a reunião e uniformização de diversas legislações esparsas — cuja fragmentação gerava insegurança e instabilidade jurídica —, procedeu-se, dessa maneira, à consolidação dessas normas em um instrumento único, aplicável à maioria dos trabalhadores em geral: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A CLT representa o produto de um amplo processo de sistematização e unificação das normas trabalhistas brasileiras, configurando-se como um marco jurídico voltado à proteção social do trabalhador. Ao reunir, em um único diploma legal, dispositivos destinados à promoção de condições dignas de existência e à efetivação de direitos fundamentais, consolidou-se como instrumento essencial para a regulação das relações laborais. Ademais, desempenha relevante papel na difusão do conhecimento jurídico entre empregados e empregadores, contribuindo para o aprimoramento da cultura jurídica trabalhista e para a harmonização das relações de trabalho no país.

1 – Foram compiladas normas de proteção individual do trabalhador com pequenas alterações, adaptações e ajustes legislativos, copiadas ou inspiradas na Encíclica *Rerum Novarum* e convenções da OIT; decretos legislativos publicados entre 1930 e 1934; leis publicadas entre 1934 a 1937 e decretos-leis de 1937 até 1942. 2 – Sem qualquer alteração, algumas normas simplesmente foram transpostas para a CLT, como os decretos-leis e regulamentos de 1939 e 1942 concernentes à Justiça do Trabalho e à organização sindical. 3 – Algumas normas foram complementadas, atualizadas ou generalizadas como as referentes à medicina e à segurança do

trabalho, convenção coletiva do trabalho, inspeção do trabalho e processo administrativo. 4 – Por último, foram elaboradas outras normas que eram necessárias para sistematização e exequibilidade da CLT como: Título I, referente à introdução; Capítulos I, II, III e IV do Título IV, referentes ao contrato de trabalho, remuneração, alteração, suspensão e interrupção. Em virtude disso, as normas posteriores, referentes aos Capítulos V a VIII, do mesmo título, foram adaptadas. (CASSAR, 2018, p. 19-20)

Em 1º de Maio de 1943 foi promulgado o Decreto-Lei nº 5.452 que “inaugurou” oficialmente a CLT, entrando em vigor em 10 de novembro do mesmo ano, conforme o artigo 911.

Esse instrumento normativo à época foi pioneiro no que tange a consolidação da ideia de dignidade aos trabalhadores por estabelecer um patamar mínimo de direitos cujo propósito era garantir a sobrevivência digna frente à sociedade que já se fazia enormemente desigual à época.

Em um salto histórico feito de forma proposital, em 05 de Outubro de 1988, após um longo período de Ditadura Militar baseada no autoritarismo e violência, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) retomando o ser humano como figura principal a ser protegido e respeitado por meio de inúmeros mecanismos jurídicos.

Na seara trabalhista, houveram intensas inovações:

[...] quantitativas, ao dispor acerca de novos direitos dos trabalhadores e, principalmente, qualitativas, na medida em que transferiu os direitos que se encontravam no Capítulo concernente à ‘Ordem Social e Econômica’, para o campo dos direitos fundamentais. Assim, com a sua promulgação, os direitos dos trabalhadores galgaram o *status* de direitos fundamentais. (BERTOTTI, 2014, p. 694)

Ao consagrar a ordem jurídica vigente, a CRFB/88 instituiu, entre seus fundamentos, a dignidade da pessoa humana e elevou o direito dos trabalhadores ao patamar

de direitos fundamentais. Tal aprimoramento impôs que esses direitos não podem ser modificados, suprimidos ou restringidos, por se tratarem de cláusulas pétreas, nos termos do artigo 60, § 4º, inciso IV. A interpretação da referida categoria de direitos, portanto, não deve ser feita de forma limitada, mas orientada pela congruência e sistemática próprias emanadas do espírito constitucional de proteção e promoção dos direitos sociais, no qual o Direito do Trabalho ocupa posição central.

Partindo dessa premissa, depreende-se que sempre que o princípio da proteção é obstaculizado seu eixo central está em desconformidade com a sistemática da Carta Magna. É o que ocorre quando se desloca a análise para a questão do desemprego.

Portanto, se faz necessário um aprofundamento do estudo da perda do emprego no Brasil, com seus desdobramentos jurídicos-sociais, a fim de possibilitar maior compreensão de seus efeitos para a classe trabalhadora.

2. A PERDA DO EMPREGO NO BRASIL

O Direito do Trabalho surge como um norte destinado a guiar a incessante querela entre o capital e a força de trabalho — fruto histórico da luta de classes —, cuja resposta estatal se materializa na criação de um arcabouço normativo voltado à proteção do trabalhador e à promoção da justiça social.

Mas nem sempre foi dessa maneira. Quando da transição feudal, em que houve o despojamento da maioria das pessoas do vínculo com a terra e a consequente produção em massa dos bens de consumo é que o ser humano passa a ser uma figura totalmente dependente da aquisição e venda onerosa para a subsistência.

Mais tarde, esse fenômeno se centralizará nas relações laborais, por meio do qual o salário passa a ser condição de sobrevivência física, psíquica e social, eis que sem renda não há como se subsistir, senão por meio da venda de sua força de trabalho.

Tratar da relação social de trabalho como vínculo de emprego é uma tentativa de conformar a troca entre capital e trabalho — que se materializa como uma espécie perversa de compra e venda em que a vida humana é reduzida à condição de mercadoria — sob limites que não apenas permitam a reprodução da força de trabalho enquanto tal, mas também criem condições (de tempo, de manutenção física e

psíquica, de convívio social) para que a própria relação seja problematizada e concebida sob novo prisma. (SEVERO, 2021, p. 17)

Nesse aspecto, principalmente nas últimas décadas do século XX, intensificou-se um processo conhecido como globalização que pela conjugação de alguns fatores, dentre eles, o processo de expansão abrangente do sistema capitalista, as novas fases da revolução digital ou tecnológica e o mecanismo gerador de desigualdade tornaram os indivíduos socialmente controláveis e sujeitos à dependência econômica.

Esse fenômeno é inerente ao contexto das economias pós-crise financeira da década de 1970, refletindo um conjunto de transformações que resultaram na crescente precarização do trabalho. Tal processo afeta diretamente a vida do trabalhador, seja por meio da terceirização, quarteirização, uberização, pejetização ou ainda pela redução e flexibilização salarial, colocando em xeque princípios amplamente reconhecidos, como a segurança e a dignidade no trabalho.

Nessa esteira, o próprio meio ambiente laboral – precarizado ou não – passa a ser, na verdade, o que mantém as engrenagens do próprio sistema funcionando e por consequência permite, ainda que de maneira simplória, a sobrevivência das pessoas por meio de uma relação simbiótica e de dependência ao capital. E, por isso, a perda do emprego é tão nefasta e drástica, causando prejuízos de diversas ordens não apenas para o indivíduo, mas também para o seio social.

Se antes o trabalhador iniciava sua vida laboral em uma empresa e a partir dos dez anos contínuos e ininterruptos de trabalho gozava de estabilidade no emprego, conforme artigo 492 da CLT, podia, ao menos, ter a perspectiva de subsistência e planejamento de sua aposentadoria, por vender a sua mão de obra para o mesmo empregador por quase toda trajetória profissional. Hoje, sobretudo após a ideia de lógica de coisificação da figura humana, entende-se que o bom obreiro é aquele com pouquíssimos direitos, sem estabilidade e cujos reflexos afrontam diretamente princípios salutareis insculpidos na Constituição Federal, tais como a Dignidade da Pessoa Humana e a proteção da relação de emprego.

E essa dicotomia esboça-se, uma vez que:

A relação direta com o empregador, com a chefia superior próximo fisicamente não é mais condição para o desenvolvimento regular de uma relação de emprego como o próprio emprego não é mais sinônimo de segurança. O homem moderno vive a incerteza do futuro e da ausência de direção, de rumo. (MEDEIROS, 2008, p.39)

É justamente nesse sentido que o trabalho se torna o principal meio de sobrevivência, pois as condições vitais para o próprio indivíduo existir só serão obtidas mediante a compra e venda de bens de consumo. Atrelado, ainda, ao fato de que a maioria social não detém os meios de produção.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que todos têm direito além da seguridade social, também a condições justas de trabalho, impondo, assim, um importante mecanismo internacional na luta por melhores condições de trabalho.

A society that honors human rights is obligated to provide every person in it with employment even if the person's social rights are guaranteed by unemployment benefits. The right to work granted by that declaration includes the free choice of employment as well as just and decent working conditions. (MARGALIT, 1939, p. 248)

No tocante a isso, o trabalho decente é um dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) que foram definidos pela Organização das Nações Unidas, no qual o Brasil é membro. Essa ODS busca a interlocução entre a promoção do crescimento econômico de forma inclusiva e sustentável juntamente com o “emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. (NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2025)

No Brasil no campo jurídico-normativo, a proteção plena contra a perda do emprego ainda caminha a passos lentos do espírito protetivo que a Constituinte de 1988 buscou empregar.

Se por um lado carecemos de legislações efetivas que impeçam (ou minimizem) a perversidade da perda do labor, por outro naturalizou-se a ingerência desenfreada do Direito Civil na lógica do Direito do Trabalho, ao passo que este só existe *pelo* labor humano,

enquanto aquele *para* a vida patrimonial e ambos se diferem quanto ao objeto jurídico que tutelam e pelas lentes com que são observados.

A dinâmica da troca, portanto, se estabelece a partir de um poder que o capital exerce sobre o trabalho e que a disciplina do trabalho procura naturalizar mediante o Direito. O faz, em primeiro lugar, criando o ideário de falsa igualdade contratual e da liberdade individual. Num segundo momento, por meio de regras pretensamente protetivas que, em realidade, mantém a dominação, arrefecendo-a a ponto de permitir que o sistema siga reproduzindo o sofrimento do trabalho obrigatório. [...]

Nesse aspecto, mesmo sob o signo da proteção que justifica a existência do Direito do Trabalho, as regras jurídicas que disciplinam a extinção do vínculo de emprego servem para naturalizar um ato brutal, cujas consequências incidem sobre a saúde e a vida de quem trabalha. (SEVERO, 2021, p. 21-22)

Segundo o IBGE, o Brasil contava com 12 milhões de desempregados em Janeiro de 2022, dados que não dimensionam tamanha barbárie que é o desemprego para o trabalhador hipossuficiente. (ALVARENGA, 2022)

A perda do emprego além de afetar a esfera material do ser humano, levando em consideração que é com o salário que o trabalhador mantém: remédios, aluguel, transporte, alimentação etc., há também seus desdobramentos na esfera imaterial ao provocar além da insegurança, outras diversas patologias de ordem biológica e/ou psicológicas, como estresse, depressão, ansiedade etc.

Às vezes, pessoas que perdem o emprego expressam a perda de aspectos mais fundamentais de sua psique do que ligações intensas com a organização. Na medida em que às vezes construímos o que somos através de o que fazemos, a perda do emprego pode significar o sentimento de “dissolução” ou de “mutilação” de aspectos

elementares do nosso eu.

[...] Em outros depoimentos, a noção de perda ou vazio associada ao desemprego é expressa em termos mais elementares e profundos, expressando a idéia de perda ou dissolução da identidade. Relatos sobre pessoas se sentindo despidas de seu eu, ou dizendo-se “vazias”, “perdidas”, ou “sem o chão a seus pés”, são bastante citadas entre pessoas que perderam o emprego de forma traumática [...] (CALDAS, 1999, p. 7)

Além disso, é no ambiente laboral que se permite, dentre outras possibilidades, a constituição de laços sociais. E perder isso significa muito mais do que deixar de conviver e interagir com outros indivíduos, mas também afeta diretamente a dignidade da pessoa que trabalha.

No auge da crise sanitária ocasionada pela pandemia do Covid-19, com a substituição do trabalho exercido no ambiente presencial pelo virtual “[...] ficou nítido a falta de contato físico, o ‘olho no olho’ [...]”, além da “[...] falta da hora do cafezinho na empresa, que era um momento de pausa, de troca de ideia, um momento de descontração.” (MOZZATO; SGARBOSSA; FREITAS, 2021, p.12)

Perder o emprego, vai muito além de um aspecto simbólico, não significa apenas deixar o trabalhador entregue a própria vulnerabilidade, forçado a recorrer à sua engenhosidade para sobreviver em uma sociedade majoritariamente desigual. Representa também a perda de qualidade de vida, a redução da expectativa de sobrevivência e o comprometimento da saúde física e psíquica — aspectos que devem ser resguardados à luz da ideia de proteção consagrada pela Constituição, mas que, lamentavelmente, não se observam no cenário atual.

The association between work and income still existis, even if Only on the aggregate level. A decente society must protect its members Against mass unemployment, as otherwise it will no longer be capable of guaranteeing the unemployed na income which can prevent

them from sinking into degrading poverty. (MARGALIT, 1939, p. 252)

2.1. Perda do emprego, discriminação e Justiça do Trabalho

Além dos efeitos decorrentes da perda do emprego para o trabalhador hipossuficiente, somam-se, ainda, as práticas discriminatórias e as dispensas motivadas por discriminação, que culminam com a perpetuação da vulnerabilidade social e econômica em uma esfera mais profunda: o preconceito.

Sob uma ótica reducionista da temática, pode-se definir a dispensa discriminatória como “aquela que se funda em característica pessoal do empregado que, aos olhos do empregador, motivado por intolerância ou preconceito, o tornaria impróprio para o exercício de sua função.” (AMAD, 2017).

A Constituição Federal, por sua vez, em seu título II onde trata dos direitos e garantias fundamentais estabelece nos incisos V e X do artigo 5º (BRASIL, 1988):

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

A Lei nº 9.029/95, em consonância com a referida norma, na tentativa de coibir os atos de discriminação, elencou algumas alternativas reparatórias dispostas no artigo 4º, são elas:

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; II - a

percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais. (BRASIL, 1995)

Nesses moldes, evidencia-se a coexistência de dois sistemas compensatórios de cunho pecuniário, os quais acabam por reafirmar o estereótipo do poder “absoluto” do empregador diante da hipossuficiência do trabalhador.

Isso porque embora na relação empregatícia o poder protetivo do empregador possa ser exercido unilateralmente para romper o vínculo de emprego de forma imotivada, o mesmo não é absoluto, sendo condicionado aos critérios estabelecidos na legislação.

A compreensão dos limites até onde essa autoridade pode ser condicionada perpassa muito além da ideia normativa, esbarrando também na proteção social do hipossuficiente. E, nesse aspecto, a súmula 443 do TST revela esse aspecto:

SÚMULA N.º 443. 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.

Nessa linha, além de o verbete sumular corroborar o arcabouço protecionista que orienta o Direito do Trabalho, também reafirma que o exercício do poder potestativo do empregador encontra limites na observância dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação, de modo que qualquer manifestação dessa prerrogativa que viole tais garantias configura abuso de direito.

No mais, na esfera processual, em regra, a incumbência da prova compete àquele sujeito que alega a violação de determinado direito. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 818, estabelece que incumbe ao reclamante o ônus de comprovar os fatos constitutivos de seu direito, cabendo à reclamada demonstrar a existência de fatos

impeditivos, modificativos ou extintivos do direito postulado pelo autor, a isso a doutrina denominou de distribuição estática do ônus da prova.

Com a referida súmula, institui-se a aplicação da distribuição dinâmica do ônus da prova, pela qual incumbe à empresa o encargo de demonstrar judicialmente que a dispensa do obreiro ocorreu de forma legítima, isenta de discriminação ou qualquer traço de preconceito.

A Justiça do Trabalho, enquanto garantidora dos direitos sociais, vem aplicando a referida lei e o referido verbete sumular ambos como forma de assegurar a efetividade dos princípios da dignidade da pessoa humana, da não discriminação nas relações de trabalho e da igualdade.

Ademais, é de se frisar que o papel do Judiciário trabalhista brasileiro é o de, realmente, coibir de forma fervorosa atos abusivos, discriminatórios, ilegais etc de empregadores que, avocando os seus direitos potestativos de dispensa, camuflam situações extremamente abusivas contra seus empregados. (FREIRE, 2018, p.121)

Desse modo, a atuação do poder judiciário transcende a mera aplicação formal da norma, reafirmando seu papel transformador na construção de um ambiente laboral mais justo e humanizado. Ao reconhecer que o poder diretivo do empregador não é absoluto, mas condicionado aos limites impostos pelos direitos fundamentais do trabalhador, o Judiciário trabalhista consolida a premissa de que nenhum vínculo empregatício pode subsistir à custa da dignidade humana.

3. DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR CONTRA A PERDA DO EMPREGO

A perda do emprego é uma prática que afeta não apenas a vida do indivíduo em sua dimensão singular por comprometer a sua própria subsistência, autoestima e dignidade, mas também todo o seio social ao repercutir profundamente na coletividade ao gerar instabilidade econômica, aumento das desigualdades e enfraquecimento das relações comunitárias.

É por meio do labor que o trabalhador consegue subsistir em uma sociedade capitalista. Ao ser dispensado de forma imotivada e abrupta, como um verdadeiro descarte

humano, coloca-se em xeque não apenas o dever social de garantir o pleno emprego, mas também a própria vida de quem dele depende.

As sociedades modernas são tão dependentes do capital que sem ele não é possível garantir o próprio prolongamento da vida pela escassez do acesso aos recursos básicos necessários à sobrevivência humana.

Para ilustrar, na capital paulista, o Mapa da Desigualdade de 2024 revelou um dado alarmante: as pessoas que residem nas regiões periféricas vivem, em média, 24 anos a menos do que aquelas que habitam os bairros mais nobres, evidenciando o profundo abismo social e as consequências concretas da desigualdade estrutural no país. (CNN BRASIL, 2024)

A expectativa de vida na capital paulista depende do endereço residencial. No distrito de Anhanguera, por exemplo, a idade média de morte é 58 anos, ou seja, 24 anos a menos do que no Alto de Pinheiros, que apresenta a média de 82 anos. O mesmo patamar era observado em 2006, o que significa a necessidade de maior efetividade nas políticas públicas para a parcela desfavorecida. (CNN BRASIL, 2024)

Sejam por aspectos discriminatórios, socioeconômicos ou mesmo imotivadamente, aquele que é “descartado” e, assim, privado do labor, precisa se reinventar para garantir a sua sobrevivência e muitas vezes também de sua prole que dele depende diretamente.

Dados do censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) de 2022, mostraram que as mulheres eram responsáveis por chefiar 49,1% dos lares brasileiros. Percentual esse que há 10 anos era de 38,7%, constituindo, assim, um aumento de 10,4%. (IBGE, 2024)

Os dados, ainda revelam que o sexo feminino é o grupo mais vulnerável no que concerne ao desemprego. No último trimestre de 2024, foi possível observar uma taxa de 7,7% enquanto para os homens 5,3%. (AGÊNCIA BRASIL, 2024).

É necessário também ressaltar que, além das atividades desempenhadas no emprego formal, as trabalhadoras acumulam o chamado trabalho invisibilizado, relacionado às tarefas domésticas, aos cuidados com os filhos e à gestão do lar — funções historicamente

naturalizadas e desprovidas de reconhecimento social e econômico. Ademais, muitas delas ainda precisam complementar a renda por meio de atividades informais, o que evidencia a sobrecarga de trabalho e a persistente desigualdade de gênero nas relações laborais e familiares.

Nesse aspecto, é mandamental que o Estado não apenas garanta o pleno emprego, de forma decente e capaz de garantir a subsistência do indivíduo, como igualmente assegurar a sua manutenção e, sobretudo, proteção.

Cumpra aqui distinguir dois conceitos fundamentalmente importantes para o entendimento da temática central do presente estudo: manutenção e proteção. Aquela está umbilicalmente interligada à ideia empírica de suspensão e interrupção do instrumento contratual que deu origem a sua relação jurídica permitindo ao obreiro retornar ao vínculo após o fato gerador do afastamento, enquanto essa determina critérios razoáveis e legais para que a demissão não seja feita de forma puramente imotivada e, portanto, efetivamente assegure o princípio da continuidade da relação empregatícia.

A própria Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso I¹, apresenta uma solução que dialoga com a mitigação — ou ao menos minimização — de uma ruptura contratual abrupta capaz de pôr termo na relação empregatícia. É nesse sentido que se faz importante a análise da referida norma à luz dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho.

Ao realizar uma incursão histórica, verifica-se que o artigo 7º, inciso I, da CRFB/88 foi fruto de intensas embates ideológicos travados durante a Assembleia Nacional Constituinte e de diversas modificações em seu processo legislativo, especialmente no que se refere à estabilidade do empregado e à busca por um equilíbrio entre a proteção do trabalhador e a liberdade econômica do empregador.

Diversos autores sustentam que o conteúdo original foi distorcido, com o declarado propósito de “substituir a estabilidade no emprego pela garantia de uma indenização compensatória, além de outros direitos.” (COUTO MACIEL, 1994, p. 98).

A primeira redação do dispositivo em comento dada pela Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores dispunha: “estabilidade desde a admissão no emprego, salvo o

¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

cometimento de falta grave comprovada judicialmente, facultado o contrato de experiência de noventa dias.”

O projeto original estipulava a estabilidade como forma plena de garantia do emprego. Entretanto, já na Comissão da Ordem Social, o texto adquiriu novos moldes para englobar também outras duas ressalvas, além do contrato de experiência: o cometimento de falta grave que deveria ser apurado judicialmente e os contratos a prazo determinado com duração máxima de 02 (dois) anos.

Posteriormente consolidou-se um acordo político-jurídico que culminou na alteração substancial da redação originalmente proposta para o dispositivo. Tal modificação foi formalmente incorporada no âmbito dos trabalhos da Comissão de Sistematização, ocasião em que o texto passou a apresentar a seguinte conformação:

[...] garantia de emprego, protegido contra despedida imotivada, assim entendida a que não se fundar em: a) contrato a termo, assim conceituado em lei; b) falta grave, conceituada em lei; c) justa causa, baseada em fato econômico intransponível, fato tecnológico ou infortúnio da empresa, de acordo com os critérios estabelecidos na legislação do trabalho. (CUNHA E CRUZ; CÉSAR, 2013, p. 220)

Com relação a posição topográfica do dispositivo em comento na Carga Magna, percebe-se que o legislador optou por proteger o direito dos trabalhadores ao iniciar o rol pela proibição da despedida arbitrária.

Importante destacar que as Constituições anteriores à de 1988 não previam expressamente uma garantia de emprego, limitando-se a dispor sobre a estabilidade, instituto que assegurava a permanência do trabalhador no posto de trabalho.

Neste momento, revela-se imprescindível lançar luz sobre a distinção conceitual e funcional existente entre os institutos jurídicos da estabilidade e da garantia de emprego, a fim de permitir uma delimitação com precisão de seus respectivos alcances, fundamentos normativos e efeitos práticos no âmbito da relação laboral.

A estabilidade tradicional, estratificada e pouco moldável à realidade, econômica dinâmica de nossos dias, requeria inquérito prévio, perante a Justiça e condicionava a valia da despedida a que o empregado cometesse um ato delituoso. No mínimo, a culpa agravada, pela reiteração ou pela lesividade altamente danosa do erro, da omissão, do despreparo técnico-funcional. Ou pelo dolo, isto é, pela intenção de prejudicar a empresa, de danificar patrimônio, de atuar erroneamente. O trabalhador para ser afastado do emprego, no qual era estável teria de ser antes caracterizado como um ‘delituoso laboral’, com o ingrediente do ilícito, ou, pelo menos, do desrespeito contratual contundente. Na garantia do emprego, não é nada disso. O rompimento contratual por iniciativa unilateral do empregador pode ocorrer, desde que, mesmo sendo o trabalhador um empregado zeloso e prestativo, sem culpa pessoal ou funcional., por omissão ou comissão, haja uma motivação que sobrepaire a sua vontade e que atue como concausa para embasar a decisão patronal. (CHIARELLI, 1989, p.17).

Sob esse aspecto, forçoso não reconhecer que a proteção contra a dispensa autoritária constitui o eixo coronário que mantém vivo o coração do Direito do Trabalho, assegurando ao trabalhador uma tutela mais ampla e fortalecendo sua capacidade de reivindicação diante do poder econômico e diretivo do empregador nas relações laborais.

Outro elemento de significativa importância, que decorre logicamente do princípio da continuidade da relação de emprego, refere-se à capacidade do obreiro insurgir-se contra a opressão nas relações laborais por meio do sistema protetivo criado pela CLT e pela Constituição Federal para o exercício e tutela dos direitos, sem sofrer penalidades ou represálias. Afinal, como exercer resistência quando o temor da punição ocupa o lugar da liberdade?

Nessa esteira, alguns mecanismos de importante relevância que permitem o trabalhador atuar não como um ser passivo, mas sim como eixo corolário do *jus resistitiae*² são: o positivado no artigo 137 §1º da CLT ao dispor que caso o empregador não fixe a data das férias, o empregado poderá exercer o seu direito de ação para que o juiz assim o faça; e além disso, o disposto no artigo 659, inciso IX do mesmo diploma legal, que estabelece a possibilidade da concessão ao obreiro, em caráter liminar, de não ser removido do local de trabalho em se tratando de alterações contratuais sem a sua anuência.

Ora, é inegável a profunda dicotomia existente entre a corrente jurídica majoritária - que possibilita a demissão imotivadamente - e o verdadeiro sentido do princípio da proteção, uma vez que não há plena congruência entre ambos. Todavia, impõe-se indagar de que maneira o trabalhador poderia exercer, de forma efetiva, o seu direito de resistência sem o temor de possíveis represálias ou retaliações por parte do empregador. A resposta, contudo, talvez já se encontre delineada no próprio dispositivo constitucional em vigor desde 1988.

3. 1. Da necessidade de motivar a despedida

O trabalho constitui a mola propulsora do sistema capitalista, eis que é por meio dele que as relações de produção e consumo se sustentam e prosperam. Não se pode olvidar, contudo, que incumbe ao Estado o dever de proteger os trabalhadores que alienam sua força de trabalho em troca de uma remuneração que lhes assegure condições mínimas de subsistência — ou, ao menos, de existência digna — diante das desigualdades estruturais que permeiam a sociedade.

Na tentativa de atenuar os efeitos de uma demissão na vida do sujeito que depende do labor, a própria Carta Magna já previu, no artigo 7º, inciso I, um mecanismo de estrutura interna, cuja redação permanece intacta desde a sua promulgação em 1988.

Entretanto, logo que a Constituição passou a vigorar, paralelamente houve a disseminação e consolidação do entendimento que o poder potestativo do empregador pode ser manifestar de forma quase absoluta, encontrando poucos óbices e permitindo a dispensa do obreiro sem haver a devida motivação do ato.

² É o direito do empregado de recusar ordens ilegais, abusivas ou que atentem contra sua dignidade, segurança, respeito, integridade física, moral, ou seja, decorre do poder que o obreiro possui para resistir de forma legítima a determinações patronais que violem o sistema protetivo trabalhista ou pela extrapolação do poder diretivo.

Esse entendimento é diametralmente oposto além da própria sistemática constitucional também a conjuntura do Estado Democrático de Direito cujos dois de seus fundamentos são a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Retomando a ideia insculpida no referido dispositivo, por se tratar de norma constitucional relacionada aos direitos fundamentais, ainda que existam posições doutrinárias divergentes quanto à sua natureza de eficácia limitada, verifica-se que tais disposições possuem aplicabilidade imediata, nos termos do artigo 5º, §1º, da Constituição Federal, o qual estabelece que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. Nota-se, portanto, que

[...] por menor que seja a sua densidade normativa antes de serem regulamentados pela legislação infraconstitucional, sempre estarão aptos a gerar efeitos jurídicos, na medida de sua aptidão, inclusive porque inexistem normas constitucionais destituídas de eficácia.
(BERTOTTI, 2014, p. 699)

Hodiernamente, o dever de motivação funciona como prevenção de demandas por ilícitos contratuais à medida em que o empregado poderá gozar de mais autonomia e menos receios quando se fizer necessário reivindicar direitos sem que isso signifique o receio da finalização abrupta do seu contrato de emprego.

Na realidade, além disso, é possível conferir maior eficácia empírica ao próprio direito de resistência, à medida que se fortalecem seus mecanismos de defesa diante dos infortúnios decorrentes de uma relação contratual marcada pela desproporção entre as partes. Não é, contudo, defender um poder maior para quaisquer das partes, é atribuir dignidade e paridade nas relações, sem que isso custe um abalo biopsicossocial na esfera singular do indivíduo.

Com efeito, caso se torne necessária a discussão acerca da licitude ou ilicitude da dispensa, esta deverá ocorrer sob o crivo do Poder Judiciário garantindo maior ingerência sobre os atos patronais lesivos e evitando demissões arbitrárias.

A necessidade de explicar o motivo da dispensa, que será evidentemente sujeita ao crivo judicial, promove uma inversão importante nas posições que os sujeitos da relação de trabalho assumem. Quem emprega deverá demonstrar em juízo o motivo lícito pelo qual optou por despedir. Com isso, terá condições de se prevenir adequadamente contra alegações infundadas [...] A despedida sem motivação retira, inclusive, esse direito fundamental de quem trabalha. Sem que se conheçam os motivos para determinado ato, não há como contrapô-lo. (SEVERO, 2021, p. 72)

Portanto, o dever de motivar a despedida cumpre múltiplas funções: no plano jurídico, assegura o respeito aos ditames constitucionais e principiológicos; no plano social, reafirma a condição do trabalhador como sujeito de dignidade, e não como mera mercadoria; e no plano da saúde, previne o adoecimento decorrente de práticas arbitrárias e desumanas. Em última análise, motivar a dispensa é reconhecer que o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas uma expressão da própria dignidade humana.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa permitiu identificar e analisar as inter-relações entre as características humanas, a perda do emprego e a subsequente busca por mecanismos que assegurem uma forma justa de inserção laboral, capaz de preservar a dignidade da pessoa humana em sua condição de trabalhador e de sujeito social.

Neste trabalho, examinaram-se os elementos fundamentais da Constituição Federal e da Consolidação das Leis do Trabalho sob a perspectiva do Princípio da Proteção, contemplando, entre outros aspectos, seus conceitos, origens e o caráter distintivo entre garantia de emprego e estabilidade.

A partir da breve incursão histórica realizada, tornou-se evidente que tanto a CLT quanto a Constituição da República Federativa do Brasil orientam-se pela valorização do trabalhador, instituindo instrumentos destinados a assegurar o pleno exercício e a efetiva tutela de seus direitos, sem que haja qualquer forma de retaliação decorrente de sua reivindicação, o que não ocorre empiricamente.

Nesse sentido constatou-se que os instrumentos normativos existentes já direcionam o olhar para uma real proteção do obreiro primando pelo princípio da continuidade da relação empregatícia, entretanto tais institutos ainda se mostram carentes de uma análise mais aprofundada e, por conseguinte, uma interpretação na sua aplicação em conformidade com a CRFB/88 como forma de buscar a *ratio* de sua emanção.

Ao longo do trabalho, empreendeu-se esforço no sentido de demonstrar a premissa fundamental de que a motivação constitui pleno requisito indispensável para a concretização de uma despedida imotivada, evidenciando-se, inclusive, os efeitos profundamente nocivos que a perda do emprego acarreta àqueles que dele dependem para sua subsistência e inserção social.

Desse modo, conclui-se que o dever de motivação da despedida, além de relevante, revela-se imprescindível, por harmonizar-se com o ordenamento jurídico e fomentar uma abordagem mais participativa, condizente com a construção de uma sociedade humanizada e democrática. Tal exigência contribui, ainda, para a prevenção de conflitos trabalhistas que poderiam ser solucionados no próprio âmbito das relações laborais.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL. Taxa de desemprego entre mulheres foi 45,3 % maior que a dos homens. *Agência Brasil*, 22 nov. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-11/taxa-de-desemprego-das-mulheres-foi-453-maior-que-dos-homens>. Acesso em: 08 nov. 2025.

ALVARENGA, Darlan. Desemprego fica em 11,2% em janeiro e ainda atinge 12 milhões, diz IBGE. G1, 2022. Disponível em: < Desemprego fica em 11,2% em janeiro e ainda atinge 12 milhões, diz IBGE | Economia | G1 (globo.com)>. Acesso em 20 de mai de 2022.

AMAD, Bruna Pimentel Dias. Dispensa Discriminatória. Quando ocorre e quais são seus direitos?. Disponível em: < Dispensa Discriminatória. Quando ocorre e quais são seus direitos? (jusbrasil.com.br)>. Acesso em 25 de mai. 2022.

BERTOTTI, M. A eficácia da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa como pressuposto para a plena efetivação do direito fundamental ao trabalho digno. Unoesc International Legal Seminar, [S. l.], p. 693–710, 2014. Disponível em: <https://unoesc.emnuvens.com.br/uils/article/view/4394>. Acesso em: 9 abr. 2022.

BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho – 14ª ed. Ver., atual. E ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição Federal da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1988.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 17 abr. 1995.

CALDAS, Miguel. A demissão e alguns significados psicológicos da perda do emprego para o indivíduo. *Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Foz do Iguaçu, PR, Brasil, 1999.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. Trabalho na Constituição. Volume I: Direito Individual. São Paulo: LTr Editora, 1989.

CNN Brasil. Pessoas da periferia vivem 24 anos menos que as de bairros nobres em SP, diz estudo. *CNN Brasil*, 28 nov. 2024. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/pessoas-da-periferia-vivem-24-anos-menos-que-as-de-bairros-nobres-em-sp-diz-estudo/>. Acesso em: 08 nov. 2025.

COUTO MACIEL, José Alberto. Garantia no emprego já em vigor. São Paulo: LTr, 1994.

CUNHA E CRUZ, Marco Aurélio Rodrigues da; CÉSAR, Laudéniz Polliana. Uma leitura jurisprudencial da proteção do vínculo empregatício e a Convenção n. 158 da OIT. *Revista de Direitos Fundamentais & Democracia*, Curitiba, v. 13, n. 13, p. 214-234, jan./jun. 2013. ISSN 1982-0496. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/download/348/316/911>. Acesso em: 08 nov. 2025.

FREIRE, Larissa Alcântara. *A dispensa discriminatória e os desdobramentos dos direitos fundamentais do trabalhador*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, p. 114, 2018. Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/sites/default/files/revista-eletron%C3%B4nica-2019-09/Revista%20eletr%C3%B4nica%20do%20TRT14%20-%202018.pdf#page=114>. Acesso em: 08 nov. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Censo 2022: Em 12 anos, proporção de mulheres responsáveis por domicílios avança e se equipara à de homens*. Agência de Notícias, 25 out. 2024. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/41663-censo-2022-em-12-anos-proporcao-de-mulheres-responsaveis-por-domicilios-avanca-e-se-equipara-a-de-homens>. Acesso em: 08 nov. 2025.

MARGALIT, Avishai. *The Decent Society*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1939.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. Trabalho com dignidade: educação e qualificação é um caminho? – São Paulo: LTr, 2008.

MOZZATO, Anelise Rebelato; SGARBOSSA, Maiara; FREITAS, Maiara Rauber de. Home Office e a Pandemia da COVID-19: Como Está a Qualidade de Vida no Trabalho?. Egen, 2021. Disponível em: <Home Office e a Pandemia da COVID-19_Como Está a Qualidade de Vida no Trabalho_.pdf (egen.org.br)>. Acesso em 25 de mai. 2022.

NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. *Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. [S. l.]: Nações Unidas, 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 6 nov. 2025.

SEVERO, Valdete Souto. O dever de motivar a despedida. 2011. 53 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.