

DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS HORIZONTAIS: APLICAÇÃO NA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Edna Camila Santos e Silva 

Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário; Mestranda em PPGHam; Docente no Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.
E-mail: edna.silva@faema.edu.br

Tamires de Assis Leal 

Graduada em Direito pelo Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.
E-mail: tamires.44648@unifaema.edu.br

Giane S. C. S. Rodrigues 

Docente do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.
E-mail: giane.rodrigues@unifaema.edu.br

Rubens Darolt Júnior 

Advogado e Especialista em Direito e Processo Tributário, Docente do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.
E-mail: rubens.darolt@unifaema.edu.br

Pedro Augusto Camargo 

Especialista em Direitos Humanos. Docente do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA.
E-mail: camargopedroac@gmail.com

Submetido: 11 fev. 2022.

Aprovado: 16 fev. 2022.

Publicado: 24 fev. 2022.

E-mail para correspondência:

tamires.44648@unifaema.edu.br
edna.silva@unifaema.edu.br

Este é um trabalho de acesso aberto e distribuído sob os Termos da *Creative Commons Attribution License*. A licença permite o uso, a distribuição e a reprodução irrestrita, em qualquer meio, desde que creditado as fontes originais.

Imagem: StockPhotos (Todos os direitos reservados).



Open Access

Resumo: Para a caracterização da dispensa por justa causa, a Justiça do Trabalho exige prova cabal, irrefutável, acrescida de direito ao contraditório na medida em que implica comprometimento da honra e boa fama do empregado e, até mesmo, de sua família, como determina os direitos constitucionais horizontais. O Supremo Tribunal Federal ao analisou o Recurso Extraordinário nº 201819/RJ, com a Relatora Ministra Ellen Gracie, revelando a tendência em admitir a eficácia dos direitos fundamentais do contraditório e da ampla defesa no âmbito das relações privadas, ao defender que os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados⁽¹⁾. Assim, de acordo com o julgado, as violações aos direitos fundamentais ocorrem de igual maneira no âmbito das relações entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Apesar do caso em questão não tratar especificamente de uma relação de emprego, de forma analógica entende-se favoravelmente a aplicação dos direitos e garantias fundamentais, na relação entre empregado e empregador⁽²⁾. Assim sendo, tanto a doutrina, quanto a jurisprudência vêm evoluindo no sentido de admitir a possibilidade da aplicação dos direitos e garantias fundamentais mesmo nas relações entre particulares. Por isso, a proteção dos direitos fundamentais previstos na Constituição Federal deve ser considerada como dever de toda sociedade. A Constituição Federal, aborda, em seu artigo 5º, inciso LV, que aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes. Há de se enfatizar que, de acordo com Alexandre de Moraes, os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa são corolários do princípio do devido processo legal e ambos estão inseridos no rol de garantias asseguradas aos cidadãos, constantes no artigo 5º, da Constituição Federal⁽³⁾. Cumpre, então, apontar a definição de ampla defesa e de contraditório. Para tanto usa-se as lições de Alexandre de Moraes o qual esclarece que tanto o contraditório, como o direito de defesa, abrange a faculdade dada ao polo passivo de um processo, a chance de se manifestar e de ser ouvido. No tocante à ampla defesa, entende-se que são as condições que lhe possibilitem trazer para o processo, administrativo ou judicial, antes de efetuar a dispensa, todos os elementos capazes de esclarecer a verdade, ou ainda, se preferir, omitir-se ou calar-se, caso entenda pertinente⁽⁴⁾. Assim, entende-se que esses princípios, por força da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, aplicam-se às relações de emprego, devendo-se os empregadores, na dispensa por justa causa, dar ciência aos empregados dos fatos⁽⁵⁾, concedendo-lhes o direito de defesa, conforme determina o artigo 5º, inciso LV, da Constituição Federal. antes de efetuar a dispensa.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Contraditório. Ampla defesa. Dispensa por justa causa.



Referências

- 1 Brasil. Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 fev. 2022.
- 2 BRASIL. Constituição Federal, de 1988. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 fev. 2022.
- 3 Carvalho SS. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8130>. Acesso em: 14 fev. 2022.
4. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade (med. Liminar) nº 1480-3. Relator: Ministro Celso de Melo. Brasília, DF, 04 de setembro de 1997. DJ. Brasília, 18 maio 2001. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=1480&processo=1480>. Acesso em: 10 fevereiro 2022.
- 5 Sarlet IW; Marinoni LG; Mitidiero D. Curso de direito constitucional [livro eletrônico]. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.