

Direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores

Renato Rua de Almeida (*)

O Direito do Trabalho distinguiu-se do Direito Civil, porque, enquanto o Direito Civil regulou de forma igual e recíproca os direitos e obrigações dos contratantes na prestação de serviço, o Direito do Trabalho regulou de forma unilateral e desigual os direitos e obrigações em favor dos trabalhadores na relação de emprego.

Esse fenômeno do tratamento desigual dos direitos e obrigações em favor dos trabalhadores ocorreu sobretudo a partir da segunda metade do século XIX, quando o Estado moderno passou a intervir na ordem social com uma legislação trabalhista de natureza imperativa e de ordem pública.

Como consequência, surgiu o constitucionalismo social, a partir da Constituição francesa de 1848, seguida pela Constituição mexicana de 1917, pela Constituição de Weimar de 1919, e, mais tarde, pela Constituição brasileira de 1934, consagrando os direitos trabalhistas como princípios programáticos, isto é, idéias fundantes da hermenêutica do sistema jurídico no contexto do positivismo jurídico.

Essa proteção do ordenamento jurídico regulou, portanto, os direitos trabalhistas específicos dos trabalhadores que formam o conteúdo do contrato de trabalho.

Trata-se da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, das férias anuais remuneradas, da limitação da jornada de trabalho, dos intervalos intra e interjornadas de trabalho, além de outros direitos trabalhistas.

Após a hecatombe da Segunda Guerra Mundial, surgiu um novo fenômeno jurídico que consistiu na universalização dos direitos humanos em tratados internacionais, tendo como modelo a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 da ONU.

A força da universalização dos direitos humanos em tratados internacionais provocou a internalização desses direitos humanos nos textos constitucionais como direitos fundamentais.

As Constituições alemã de 1949, a portuguesa de 1976, a espanhola de 1978 e a brasileira de 1988, são exemplos de consagração dos direitos humanos como direitos fundamentais.

Esses direitos fundamentais passam a ser conhecidos como de primeira geração ou dimensão (direitos da cidadania), de segunda geração ou dimensão

(direitos econômicos, sociais e trabalhistas), de terceira geração ou dimensão (direitos da solidariedade e da fraternidade), e são formulados constitucionalmente como princípios normativos, que, na visão pós-positivista, são aplicados diretamente e vinculam as entidades públicas e privadas, como previsto pelo artigo 18, I, da Constituição da República Portuguesa, e pelo artigo 5º, § 1º, da Constituição da República Brasileira.

Ora, essa consagração dos direitos da cidadania como direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão despertou a idéia de que sua efetivação, no que tange aos trabalhadores, não deve ser perseguida apenas no contexto da sociedade política, mas também no âmbito das relações de trabalho.

É atribuída a **Palomeque Lopez** (1) a feliz expressão de que os direitos da cidadania são também “direitos do cidadão-trabalhador, que os exerce como trabalhador-cidadão”.

Portanto, os direitos da cidadania são também direitos exercidos pelos trabalhadores nas relações de trabalho, diante do conceito da “cidadania da empresa”, segundo as lições de **José João Abrantes** (2).

Tendo em vista que, entre os direitos fundamentais de segunda geração ou dimensão, encontram-se os direitos trabalhistas tradicionais, tidos como os direitos laborais específicos dos trabalhadores,

os direitos da cidadania são direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão, que, uma vez exercidos pelos trabalhadores nas relações de trabalho, passam a ser conhecidos como direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores.

A propósito, é novamente **Palomeque Lopez** (3) quem, com autoridade, afirma que se produz uma “impregnação laboral” de direitos de titularidade geral ou inespecífica pelo fato serem exercidos pelos trabalhadores assalariados no âmbito de um contrato de trabalho.

Portanto, são direitos laborais inespecíficos em relação aos direitos laborais específicos dos trabalhadores.

Esses direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores são, entre outros, os direitos da personalidade, o direito à informação, o direito à presunção de inocência, o direito à ampla defesa e o direito ao contraditório.

Os direitos da personalidade, por exemplo, estão garantidos pelo artigo 26 da Constituição da República Portuguesa e estão também regulamentados pelo Código do Trabalho português de 2009 de maneira minuciosa, compreendendo a liberdade de expressão e de opiniões, a integridade física e moral, a reserva da intimidade da vida privada, a proteção em relação aos

meios de vigilância à distância no local de trabalho, a confidencialidade de mensagens e de acesso à informação.

O direito brasileiro, embora não tenha ainda regulamentado pela legislação trabalhista os direitos da personalidade no âmbito das relações de trabalho, como direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores, sua efetividade, no entanto, como direitos fundamentais, é garantida pela aplicação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, em especial no que concerne a proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas (4).

Por sua vez, o direito à informação está previsto, no âmbito da União Europeia, pela Diretiva n. 2002/14/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, o que faz com que todos os países membros o adotem.

No direito português, por exemplo, na conformidade do artigo 54, 5, alínea a, da Constituição da República Portuguesa, o direito à informação é garantido coletivamente à comissão de representação dos trabalhadores para a defesa dos interesses e intervenção democrática na vida da empresa, bem como, nos termos do artigo 55, 6, da mesma Constituição portuguesa, aos representantes eleitos para o exercício da liberdade sindical.

No plano dos direitos individuais, o Código do Trabalho português de 2009, por exemplo, prevê o direito à informação, em seu artigo 353, na hipótese de despedida sob alegação de justa causa, bem como, em seu artigo 361, I, em caso de despedida coletiva.

O direito constitucional brasileiro, por sua vez, prevê no artigo 5º, inciso XIV, o direito à informação como direito fundamental da cidadania, que deve ser utilizado como direito laboral inespecífico dos trabalhadores para a eficácia de um direito laboral específico, que é a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, tal qual prescrito no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, e regulamentado pela Lei n. 10.101, de 19 de novembro de 2000 (5).

Da mesma forma, pode-se afirmar que o direito à presunção de inocência previsto como direito fundamental pelo artigo 5º, inciso LVII, da Constituição Federal de 1988, garante aos cidadãos o direito ao contraditório e à ampla defesa, também previstos como direitos fundamentais pelo artigo 5º, inciso LVII, devendo ser exercidos como direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores, na hipótese de despedida sob alegação de justa causa, considerando-se ainda que a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa é direito laboral específico dos trabalhadores e garantido como direito fundamental social pelo artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988 (6).

A esse respeito, o artigo 355, I, do Código de Trabalho português de 2009 garante ao trabalhador a defesa na hipótese de despedida por justa causa, o que caracteriza a *processualização* ou *procedimentalização* do regime disciplinar da despedida, e constitui, segundo **João Leal Amado**, um direito e não um ônus jurídico do trabalhador (7).

Como visto, embora no Brasil os direitos fundamentais inespecíficos dos trabalhadores não tenham ainda, na maioria das hipóteses, uma regulamentação infraconstitucional adequada, no entanto, a irradiação dos direitos fundamentais no âmbito da legislação comum, em especial no tocante ao Código Civil de 2002 constitucionalizado, isto é, impregnado da eficácia dos direitos fundamentais, faz com que os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores na esfera das relações de trabalho encontrem suporte no capítulo sobre direitos da personalidade, notadamente no artigo 21, que trata da inviolabilidade da vida privada da pessoa natural, bem como nas cláusulas gerais da boa-fé objetiva e deveres anexos e da função social do contrato, encontradas nos artigos 187, 421 e 422 do diploma civil (8).

Da mesma forma, as cláusulas gerais da boa-fé objetiva e deveres anexos do Código Civil servem de embasamento para a efetividade do direito à informação, do direito à presunção de inocência e do direito à ampla

defesa e ao contraditório como direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores.

Em conclusão, pode-se afirmar que os direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores, exercidos como direitos da cidadania no âmbito das relações de trabalho e expressados, por exemplo, como direitos da personalidade, direito à informação, direito à presunção de inocência, direito à ampla defesa e ao contraditório, são garantidos em razão da eficácia dos direitos constitucionais fundamentais, constituindo nos dias de hoje uma nova afirmação do Direito do Trabalho como aquele ramo do Direito que se especializou na promoção da melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

(*) **Renato Rua de Almeida**, é advogado trabalhista em São Paulo, doutor em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Paris I (Panthéon-Sorbonne), professor da Faculdade de Direito da PUC de São Paulo e coordenador do Núcleo de Pesquisa em Direito do Trabalho do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito da Faculdade de Direito da PUC de São Paulo

Bibliografia

(1)

Palomeque Lopez, Manuel Carlos, Los derechos laborales en La Constitución Española, CEC, Madrid, 1991, págs. 31 a 34;

Coelho Moreira, Teresa Alexandra, Da esfera privada do trabalhador e o controlo do empregador, Coimbra Editora, Coimbra, 2004, págs. 40-43;

(2)

Abrantes, José João, Contrato de trabalho e Direitos Fundamentais, Editora Coimbra, Coimbra, 2005, pág. 60;

(3)

Palomeque Lopes, Manuel Carlos e Álvares de la Rosa, Manuel, Derecho del Trabajo, Editorial universitária Ramón Areces, Madrid, 2009, págs. 114-115;

(4)

Sayão Romita, Arion, Dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, Editora LTr., São Paulo, 3ª edição, 2009, 471 págs.;

(5)

Rua de Almeida, Renato, Negociação coletiva e boa-fé objetiva, Revista LTr., Editora LTr., São Paulo, vol. 74, abril de 2010, págs. 393-396;

(6)

Menezes, Cláudio Armando Couce e outros, Direitos fundamentais e poderes do empregador. O poder disciplinar e a presunção de inocência do trabalhador, **Revista LTr.**, Editora LTr., São Paulo, vol. 73, n. 8, agosto de 2009, págs. 963-972;

Rua de Almeida, Renato, Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, **Revista LTr.**, Editora LTr., São Paulo, vol. 75, fevereiro de 2011, págs. 156-158;

(7)

Leal Amado, João, **Contrato de trabalho**, Coimbra Editora, Coimbra, 3ª edição, 2011, págs. 380-382;

(8)

Rua de Almeida, Renato (coordenador), Calvo Adriana e Presas Rocha, Andrea (organizadoras)3 e outros, **Direitos fundamentais aplicados ao Direito do Trabalho**, Editora LTr., São Paulo, 2010, 149 págs.;

Freire Sampaio Costa, Marcelo, **Eficácia dos direitos fundamentais entre particulares. Juízo de ponderação no processo do trabalho**, Editora LTr., São Paulo, 2010. 115 págs.