

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

JACKSON PASSOS SANTOS

LUIZ EDUARDO GUNTHER

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Luiz Eduardo Gunther; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-336-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “A (IN)EFETIVIDADE DO ADICIONAL DE PENOSIDADE E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR: A PANDEMIA E A NOVA MODALIDADE DE PENOSIDADE DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE INTENSIVISTAS”, das autoras Leda Maria Messias Da Silva e Leticia Mayumi Almeida Takeshita.

O segundo artigo “A AMPLIAÇÃO DO TELETRABALHO E HOME OFFICE EM TEMPOS DE PANDEMIA E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR” da lavra da autora Marcela Pereira Ferreira.

“A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A AMPLIAÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO INFORMAL DE TRABALHO”, terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento, Jessica Oliveira Alves e Sarah Jane Barbosa Marçal e Silva.

O quarto texto, com o verbete “A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR”, de autoria de Euseli dos Santos.

O quinto texto, da lavra dos autores Jailton Macena De Araújo e Jaime Waine Rodrigues Manguera, é intitulado “A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 14.020/2020: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO”.

No sexto artigo intitulado “A MANIPULAÇÃO DA OPINIÃO PÚBLICA COMO UM FACILITADOR DA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Ailsy Costa De Oliveira.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Andressa Munaro Alves e Bárbara De Cezaro, aprovado com o verbete “A MODALIDADE DE TRABALHO INTERMITENTE: REFLEXÕES SOBRE O VIÉS DO DIREITO COMPARADO”.

“A NECESSIDADE DE REGULAÇÃO DO TRABALHO SOB DEMANDA POR MEIO DE APLICATIVO: ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO DE LEI N. 3.748/2020” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Paula De Souza Mendes e Ana Paula Heimovski.

O nono artigo foi denominado “A VACINAÇÃO NA SOCIEDADE DE RISCO: O CONFLITO ENTRE O DIREITO DE RESISTÊNCIA DO EMPREGADO E O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NA PANDEMIA DA COVID-19” pelos autores Luciana Guerra Fogarolli e Paulo Roberto Fogarolli Filho.

No décimo artigo intitulado “ACIDENTE DO TRABALHO NO BRASIL: UM ESTUDO ACERCA DA DICOTOMIA ENTRE A PREVENÇÃO E A REPARAÇÃO”, as autoras foram Vanessa Rocha Ferreira e Fabiana Sabino.

O décimo primeiro artigo com o título “ANÁLISE CRÍTICA DA JUSTA CAUSA APLICADA AO EMPREGADO QUE SE RECUSA A VACINAR CONTRA O VÍRUS DA COVID-19 À LUZ DA HERMENÊUTICA DE HANNAH ARENDT”, dos autores Viviane Toscano Sad e Antônio Carlos Diniz Murta.

O décimo segundo artigo “ARBITRAGEM: REFLEXÕES CRÍTICAS SOBRE A SUA APLICAÇÃO NA SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO” da lavra dos autores Cleber Lúcio de Almeida, Sanzer Caldas Moutinho e Wânia Guimarães Rabêllo de Almeida.

“CONSIDERAÇÕES SOBRE O TELETRABALHO NO CONTEXTO DA PANDEMIA CAUSADA PELO NOVO CORONAVÍRUS À LUZ DAS NORMAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Ricardo José Macedo De Britto Pereira e Denise Arantes Santos Vasconcelos.

O décimo quarto texto, com o verbete “CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: UM ESTUDO ACERCA DA SUA INCONSTITUCIONALIDADE”, de autoria de Samantha Caroline Ferreira Moreira e Rayanne Amorim de Paula.

O décimo quinto texto, da lavra das autoras Ana Paula Sefrin Saladini, Sandra Mara Flügel Assad e Tatiana de Araújo Matos, é intitulado “DO TRABALHO PRESENCIAL PARA O TELETRABALHO: PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS”.

No décimo sexto artigo intitulado “IMPACTOS DA COVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO TELETRABALHO UMA NOVA REORGANIZAÇÃO DO TRABALHO”, de autoria de Gil César Costa De Paula e Marjorie Alves Raupp.

O décimo sétimo texto da coletânea, da autora Adrielly Letícia Silva Oliveira, aprovado com o verbete “O COVID-19 E O DIREITO DO TRABALHO: OS MECANISMOS DE CONTROLE DE JORNADA E O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS”.

“O DIREITO DOS PROFESSORES À FIGURAREM NO GRUPO PRIORITÁRIO DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Guilherme Cardoso Antunes da Cunha, Paulo Agne Fayet De Souza e Fernanda Olsieski Pereira.

O décimo nono artigo foi denominado “O REFLEXO DAS AUDIÊNCIAS PÚBLICAS E SEMINÁRIO PROMOVIDOS PELA COMISSÃO ESPECIAL DA REFORMA TRABALHISTA NA LEI 13.467/2017” pelos autores Rubens Soares Vellinho e Eder Dion De Paula Costa.

E o vigésimo texto, intitulado “OS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR E O DIREITO À DESCONEXÃO LABORAL”, das autoras Vanessa Rocha Ferreira e Raissa Maria Fernandez Nascimento Aguilera.

O vigésimo primeiro artigo com o título “PANDEMIA E MERCADO DE TRABALHO: O IMPACTO NA VIDA DAS MULHERES”, dos autores Mariana Ostrowski Jaremtchuk e Eder Dion De Paula Costa.

O vigésimo segundo artigo “SERVIÇOS OFERTADOS POR PLATAFORMAS DIGITAIS ÀS MARGENS DO DIREITO DO TRABALHO” da lavra da autora Angela Barbosa Franco.

“TRABALHO DECENTE, ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO-DIGITAL: REFLEXÕES A PARTIR DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LEI 13.709/2018)”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Maria Hemília Fonseca, Ana Carla Bliacheriene e Catharina Lopes Scodro.

O vigésimo quarto texto, com o verbete “TRABALHO POR PLATAFORMA – UM OLHAR ATUAL E PARA O FUTURO”, de autoria de Rachel Barroso Carvas De Carvalho e Leandro Antunes de Oliveira.

O vigésimo quinto texto, da lavra da autora Jeaneth Nunes Stefaniak, é intitulado “UBERIZAÇÃO E PRECARIADO: POSSIBILIDADES E TENDÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS”.

No vigésimo sexto artigo, e último, intitulado “UMA ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA TARIFAÇÃO DOS DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA”, de autoria de Alisson Alves Pinto, Mariel Rodrigues Pelet e Henrique Alves Pinto.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público

possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Luiz Eduardo Gunther

Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região

luizgunther@trt9.jus.br

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzf@fumec.br

A IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR.

THE IMPORTANCE OF THE PRINCIPLES OF LABOR RELATIONS IN THE GUARANTEE OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE WORKER.

Euseli dos Santos ¹

Resumo

Este trabalho analisa a indispensabilidade dos princípios das relações trabalhistas como garantia dos direitos fundamentais do trabalhador. Tendo em vista as recentes alterações sociais sobre as formas de trabalho e renda, no que diz respeito ao registro do trabalhador formal, e ainda na questão da informalidade e da autonomia, em que muitos profissionais trabalham sem registro, mas como prestador de serviços. Para isso, estuda-se sucintamente alguns princípios aplicados ao direito trabalhistas e às relações desses com a eficácia dos direitos fundamentais da classe trabalhadora. Ressalta-se ainda, a questão da justiça trabalhista no Brasil.

Palavras-chave: Relações trabalhistas, Direitos, Trabalhador, Fundamentais

Abstract/Resumen/Résumé

This paper analyzes the unavailability of the principles of labor relations as a guarantee of fundamental rights of the worker. In view of the recent social changes on the forms of work and income, with regard to the registration of formal worker, and also the issue of informality and autonomy, in which many professionals work without registration, but as a service provider. For this, we study briefly some principles applied to labor law and the relationship of these with the effectiveness of the fundamental rights of the working class. It is worth noting, the issue of labor courts in Brazil.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Working relationships, Fundamental, Worker, Rights

¹ EUSELI DOS SANTOS, ADVOGADO ESPECIALIZADO EM DIREITO DO TRABALHO. MESTRE EM DIREITO PELA UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO. AUTOR DE OBRAS JURIDICAS

1. INTRODUÇÃO

Tendo em vista as alterações sociais sobre as formas de trabalho e renda no mundo contemporâneo, como por exemplo, o crescimento exacerbado da terceirização do trabalhador nos mais diversos aspectos do mundo empresarial. E ainda, com a principal mudança sendo a permissão para se contratar o trabalhador terceirizado para desempenhar trabalhos em qualquer meio de atividade da empresa, o que normalmente era permitido para atividades meio, e não para todas as atividades empresariais. Exalta-se a necessidade capitalista de resultados, e menos a aplicabilidade dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

Tem-se que a prestação de serviços desdobra-se em duas vertentes principais, de um lado o empregado, obrigado a prestar serviço que lhe fora pactuado a fazê-lo, e de outro a empresa que paga pelos serviços recebidos. Essa subordinação a qual está ligada o empregado à empresa se perfaz com o recebimento de ordens e determinação do serviço que deve ser feito.

O ordenamento jurídico voltado ao direito trabalhista, busca a proteção do trabalhador, fazendo com que muitas empresas busquem saída mais simples ao pagamento das obrigações oriundas dos deveres de empregador, essa saída em muitos casos é a contratação de serviços terceirizados, com pagamentos menores na realização da mesma atividade dentro da empresa. E conseqüentemente há o descumprimento ou desrespeito sobre princípios importantes que regem as regras fundamentais das relações trabalhistas.

Certo é que no momento da criação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT em 1943, a economia nacional estava em transição. Trabalhadores se aglomeravam nas cidades fugindo do campo em busca de condições melhores de vida, o país foi perdendo sua característica totalmente agrícola para entrar na era da industrialização com ajuda de capital estrangeiro.

O atual momento da economia mundial e desenvolvimento da globalização estão alterando consideravelmente a forma com que se realizam as atividades laborativas. Aumenta-se a quantidade de trabalhadores autônomos e as subcontratações de trabalho. Ou ainda, a clandestinidade e informalidade presentes em todas as regiões do país.

Os altos índices de desemprego no mundo e em nosso país não é segredo a ser guardado, é realidade vivida no cotidiano. Dessa forma, surge a necessidade de redefinição

das regras normativas do direito do trabalho. A terceirização surge como uma saída aos empregadores, no intuito de fugirem da demasiada rigidez encontradas nas leis trabalhistas, protetivas dos empregados.

No entanto, os trabalhadores apenas se adaptam aos novos moldes de trabalho. Esperando uma reestrutura das legislações acerca do novo modelo e das novas relações trabalhistas encontradas na atualidade, em que as formas e características trabalhistas mudaram drasticamente.

A pesquisa é desenvolvida tendo por bases teóricas a análise de livros e da mais abalizada doutrina a respeito do tema em apreço. Assim como, estudos e análises de materiais publicados sobre o tema, como revistas especializadas da área de direito trabalhista e decisões judiciais e jurisprudências dos tribunais.

Analisa-se ainda sob o ponto de vista legal e normativo, em que são estudadas as leis e regramentos sobre o tema. De forma que a pesquisa se desdobra de forma exploratória sob análise doutrinária e bibliográfica.

2. AS RELAÇÕES TRABALHISTAS E SEUS PRINCÍPIOS

2.1 Princípios aplicados a relações trabalhistas

Os principais princípios aplicados as relações trabalhistas, segundo Barros (2006.p.66), são a irrenunciabilidade de direitos, continuidade da relação de emprego, primazia da realidade, razoabilidade, boa fé e princípio da proteção.

De acordo com Barros (2006.p.66) o princípio da irrenunciabilidade de direitos, busca denotar o entendimento de que o trabalhador não dispõe do direito de renunciar aos seus direitos. Ou seja, são direitos imperativos e que por isso deve ser seguido por todos, tanto empregado quanto empregador.

Já o princípio da continuidade da relação de emprego, visa em suma preservar o emprego do trabalhador. Reflete-se no exemplo do contrato de trabalho por prazo indeterminado, sendo o por prazo certo uma exceção a ser evitada. (SILVA, 1999.p.39)

Há ainda o princípio da primazia da realidade, cuja busca acima de tudo trazer ao processo ou ao caso concreto, a real verdade por trás dos fatos.

Já o princípio da razoabilidade busca a proteção do trabalhador no que tocante à sua condição de ser hipossuficiente, e a possibilidade natural de suas forças ou de conhecimentos na realização das tarefas designadas.

O princípio da boa fé, não é necessariamente um princípio das relações trabalhistas, mas de todos os contratos celebrados pelas pessoas naturais e empresas.

Assim como o princípio da proteção busca a proteção física, social, e da vida do trabalhador. Conquanto que o princípio *in dubio pro operário* visa trazer o direito para o lado do empregado, nos casos em que haja necessidade de interpretação da norma ou da situação e não esteja clara o suficiente.

2.2 Eficácia dos direitos fundamentais para o trabalhador frente à novas formas de trabalho como a terceirização e o descumprimento de princípios trabalhistas

Decerto que, a atual forma do trabalho terceirizado carece de regramento próprio, como uma lei especial, no entanto há muitas opiniões a favor e contra o novo projeto apresentado para normatizar a terceirização. Objetiva ainda, analisar e investigar a legislação atual e prover estudos necessários para o futuro regramento que está por vir, caso seja aprovado pelo congresso nacional.

Segundo Arouca (2006.p.88) faz-se necessário ainda para o poder público e interessados, investigar a respeito da “fraude à lei trabalhista” por meio da terceirização, em que muitas empresas contratam os empregados terceiros para realizar os serviços que não poderiam desenvolver por serem terceirizados e não contratados diretos da contratante. Analisando as atuais licitudes, como a terceirização lícita e ilícita.

Os problemas que rodeiam a terceirização atualmente são muitos, segundo Diniz (1999.p.87) e nos mais diversos ramos de atuação e atividade empresarial. Sendo que um dos principais problemas encontrados pela justiça do trabalho no atual momento da vida trabalhista brasileira é a ilicitude das terceirizações, isso porque muitas empresas contratam mão de obra terceirizada para realizar tarefas fim da empresa, quando a lei não o permite fazê-lo.

Ainda segundo Delgado (2003.p.231), entende-se que atividade-meio na terceirização é aquela tarefa que não se relaciona com o objeto principal desenvolvido pela empresa tomadora de serviços, ou seja, é aquela atividade que corre paralelamente à atividade

principal, sendo, portanto, acessória desta. Dizer que a atividade meio é simplesmente um serviço auxiliar é muito subjetivo e não coaduna com as normas de Direito. Abre, pelo contrário, possibilidades de fraude à lei com classificação de serviços essenciais como auxiliares. Diante disso, desdobram-se outras intempéries a respeito da terceirização como a ilicitude gerada em decorrência do enunciado acima.

Segundo Sarlet (2007.p.94) surgem ainda outros problemas oriundos das relações de emprego terceirizadas. Sendo que a questão da responsabilidade subsidiária, cuja temática já foi exarada pelo TST. Referente à responsabilidade subsidiária, assim dispõe a Súmula n. 331, inciso IV, do Tribunal Superior do Trabalho.

Havendo ainda, segundo Castro (2000.p.65) a questão do vínculo empregatício e responsabilidade solidária por parte da empresa contratante. Todos esses problemas, por não restarem tipificados na legislação, que repita-se, é de 1943 quando foi criada a CLT, restam sem solução a não ser que haja a aprovação de lei especial cujo projeto está em tramitação. Uma vez que na atualidade essas questões esbarram nos tribunais trabalhistas país afora.

Supõe-se que a atual legislação não alcança a todos os problemas encontrados no Direito do Trabalho brasileiro, mais especificamente no tocante à terceirização da mão de obra trabalhista. Nesse sentido, além da aprovação de lei específica para os casos de contratação terceirizados.

Deve haver uma investida e força tarefa por parte dos profissionais do direito para melhoria no tratamento das demandas dessa natureza, no sentido de que mesmo com o fenômeno da terceirização, haja um observância dos princípios do Direito do Trabalho.

Devido ao grande número de processos existentes, com cunho de reconhecimento da contratante pelos direitos do trabalhador, por exemplo, uma legislação nova resolveria esse problema (SANTOS, 2004.p.321). No entanto, é necessário muito mais que isso para sobressair-se aos atuais problemas e dificuldades encontradas, principalmente por parte dos trabalhadores.

À época da escravidão, a situação predominante dos trabalhadores, era a de escravos. Esses eram tratados como “coisas” não como homens, por não serem livres e não poderem praticar atos de liberdade. Não podiam ter vontade própria, a não ser a do proprietário de grandes terras, que poderiam comercializar seus trabalhadores, a seu livre critério.

O feudalismo, presente na Idade Média, mudou a situação de escravo para servos. Estes eram homens trabalhadores rurais, que trabalhavam na terra e dela não podiam sair, gozavam apenas da proteção dos senhores feudais, a condição era análoga a do antigo escravo. (SILVA NETO, 2005.p.231)

Houve no final da Idade Média uma crise no modelo feudal, culminando com novas formas de trabalho e organizações produtivas que foram surgindo. Como por exemplo, a corporação de ofício, em que o mestre detinha o poder sobre os empregados, mas, não havia relação jurídica latente.

Com o início e surgimento da burguesia e forte crescimento do capitalismo, as relações de trabalho se intensificaram no sentido de liberdade de trabalho, vigendo na época da Revolução Francesa e Revoluções Industriais.

Assim, o trabalhador era livre para escolher onde e como trabalhar. No entanto, via-se forçado a trabalhar nas piores condições de trabalho devido a lei da oferta e demanda, como menciona Sussekind (2000.p.30)

Nesta fase, que o liberalismo do Estado era exacerbado, o trabalho humano representava, nada mais que mercadoria e o preço oscilava em face da disponibilidade de braços (DELGADO, 2003.p.41).

Foi na década de 60 que surgiram as primeiras noções sobre serviços terceirizados, sendo enfatizadas no Brasil, pelas empresas multinacionais que naquele período aqui se estabeleciam. Referidas empresas tinham o pensamento de dedicar-se apenas a atividade fim, de montagem dos carros, enquanto que a fabricação das peças cabia a outras empresas.

Já na década de 1970, com a criação da Lei 6.019/1974, tratando do trabalho temporário e a Lei 7.102/1983, que trata da terceirização de serviços de limpeza e de segurança bancários. Houve um aumento nas relações de terceirização. Que até então não se tinha vislumbrado, como afirma Delgado.

Como afirmado anteriormente as atividades de terceirização instalaram-se por aqui por meio do trabalho temporário. Com o aumento da competição empresarial fundando-se na redução dos custos, começavam a nascer figuras jurídicas inexistentes no mundo do direito do trabalho.

Para conter abusos por parte das empresas, o Tribunal Superior do Trabalho editou o enunciado 256 em 1986. Na tentativa de conter o avanço da terceirização desordenada e desnormatizada.

Devido ao excessivo rigor com que o citado Enunciado tratava os serviços terceirizados, em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho o revisou (para permitir a terceirização de determinados serviços) elaborando então o Enunciado 331.

Com o passar dos anos, muitas empresas passaram a incorporar em suas rotinas administrativas as práticas de terceirização da força de trabalho, no seu processo produtivo.

O processo de terceirização tem provocado inúmeras alterações nas relações de trabalho e emprego no país. Atualmente com as legislações em vigor, terceiriza-se praticamente tudo.

Para melhor compreensão acerca do que seja o conceito de terceirização, embasemo-nos de alguns pensamentos de autores consagrados sobre o assunto.

2.3 O direito e justiça do trabalho

As atividades laborativas, antes apenas agrícolas e com intuito de alimentar a família, foi ganhando proporções de crescimento econômico, em que desde a época dos grandes feudos, já se começava a pensar em produção em massa para alimentar as pessoas de fora da família.

Essas atividades não eram definidas com rigor legal, não se tinha direitos, mesmo porque à época da escravidão não se falava em direitos dos trabalhadores. Entretanto, com o aumento e crescimento da produção de bens alimentícios e utensílios, nasce a indústria de transformação, trazendo para a cidade os trabalhadores, outrora do campo.

Com essa migração e transição do campo para a cidade, foi possível o crescimento mais acentuado das indústrias, fazendo com que houvesse a necessidade de regulamentação das formas de trabalho, até então degradantes e sem qualquer amparo do poder político dominante.

É no entendimento de Amauri Mascaro Nascimento, aí que surge o Direito do Trabalho. Afirmando, ainda que, foi em decorrência da revolução Industrial do século XVIII e reação da sociedade na busca pelas garantias e preservação da dignidade da pessoa humana.

Tendo o Direito do Trabalho como um ramo específico e especializado, dentro da seara do amplo direito que regula as atividades dos indivíduos na sociedade contemporânea, este buscando regular relações laborativas e relativas às atividades afins, é este entendimento na visão de Mauricio Godinho Delgado.

Tem-se que os iniciou com os escravos as primeiras formas de trabalho para um terceiro que não sua família como subsistência. Inicia-se um tipo de trabalho para angariar lucro. Durante a Idade Média e por muito tempo depois, os escravos não eram tratados como pessoas e sim como “coisas” bens, que eram comercializados.

Os escravos tinham apenas um direito, que era ao alimento, para manutenção da sua condição de saúde e força para trabalhar, conforme ensina Castro (2000). Havia ainda, segundo o mesmo autor, a forma de trabalho da servidão, ocorrida à época do feudalismo. As famílias eram protegidas pelos senhores feudais em troca trabalhavam na sua terra e todo o lucro obtido, depois de tirado a sua parte necessária para sobreviver, o davam ao dono da terra.

Foi realmente com o raiar da Revolução Industrial no final XVIII para o início do século XIX, que o Direito do Trabalho pôde ser contemplado na sua forma inicial.

Nessa época surge o trabalho remunerado, os salários pelo serviço prestado e o trabalho dentro de fabricas, saindo do trabalho artesanal e manual para o início das máquinas. Houve também um impacto muito grande na instrumentalização do Direito do Trabalho com o início e acontecimento da Revolução Francesa que incumbiu a sociedade de gerir os princípios da liberdade, igualdade e da fraternidade que vigiam na França.

Nessa época começa a surgir por meio da intervenção da Igreja algo próximo das leis trabalhistas, objetivando melhores condições e melhor pagamento pelo trabalho realizado. É o entendimento e dissertação do autor Evaristo Filho.

Nesse diapasão, o Estado deveria intervir nas relações de Trabalho, de forma a contribuir numa prestação de serviços justa e honrada para ambas as partes, empregado e empregador. Informa ainda o referido autor, que a primeira Constituição de um país a tratar da forma social do trabalho, com respeito e dignidades ao homem, foi a Constituição do México de 1917. Ela trazia preceitos até então ignorados, como jornada de trabalho, salário mínimo, descanso semanal etc, outros países se seguiam nas ordenações como Alemanha, Itália etc.

2.4 Direito e Justiça Trabalhista ante a indisponibilidade dos princípios trabalhistas

Segundo entendimentos de Maurício Godinho Delgado, o Direito Trabalhista no Brasil, inicia-se com a Lei Áurea sendo esse um dos pressupostos que culminaram com regras mais concretas no direcionamento e controle das relações entre trabalhador e empregador.

À época da Constituição Federal de 1891 houve menção a liberdade de trabalho, porém, somente em 1930 com a revolução ocorrida neste ano, é que se pode afirmar ter havido uma origem do Direito do Trabalho. Nessa época se criou o Ministério do Trabalho Indústria e Comercio, no governo provisório de Getúlio Vargas. Criando-se medidas protetivas de valorização social do trabalhador. (GOMES, 2004.p.23)

A década de trinta foi marcada por legislações voltadas ao direito trabalhista, sendo criado mais adiante os sindicatos. Nessa década formou-se o que se pode dizer ser o Direito do Trabalho que durou até o fim da era de Getúlio Vargas, quando no dia primeiro de maio de 1943 foi criado o decreto lei 5.452 – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Na década de trinta foram criadas inúmeras leis de amparo ao trabalhador, buscando consolidar os direitos sociais.

Segundo Teixeira(2005.p.56), passados os anos foi-se elaborando alterações, por exemplo, em 1966 foi criado o FGTS por meio da lei 8.036/66, um avanço no tocante a prevenção ao trabalhador.

Sofremos impactos de fatores internos e externos na construção e renovação das normas que dizem respeito ao trabalhador. Quanto aos fatores externos, tem-se que as transformações verificadas na Europa, obrigaram ao Brasil a criação de leis que pudessem acompanhar a evolução naquele continente, uma vez que importava-se muito, inclusive estudantes daqui iam estudar lá. (CASSAR, 2008.p.78)

Já os fatores internos que mais tiveram influência na construção de bases legais no Direito do Trabalho no Brasil, foram movimentos de operários, pois com o aumento de fabricas na era Getulista, houve crescente expansão de trabalhadores em industrias o que os levou a se organizarem. (CAMINO, 2004.p. 45)

Ademais, todas as normas criadas desde a Constituição de 1934 que já citava ordenações quanto aos direitos trabalhistas, até a edição da CLT teve-se um avanço positivo de direitos preservados, isso vislumbra-se com simples análise das leis. Foi realmente com a publicação da CLT que juntou leis esparsas em uma única Lei, buscando sistematizar e ser a lei geral para todo e qualquer tipo de emprego e empregado. (CASTRO, 2000.p.78)

O Direito do Trabalho, é em apertada síntese, um conjunto de normas que busca regular as relações entre trabalhadores e empregadores, assim como determinar de forma se pode operar dentro desse ramo do direito.

Em verdade, a ideia gerada pelo entendimento do que vem a ser o Direito do Trabalho é ampla e nos remete a pensar, se esse ramo do direito atende a todos os seres que laboram ou apenas os que são empregados, não chegando, por exemplo, ao atingir relações contratuais mesmo que entre pessoa física e jurídica. Isso ocorre porque, segundo doutrinadores o direito trabalhista pode ser estudado sob a ótica objetiva e subjetiva.

Segundo a teoria objetivista este ramo do direito não abrange a todas as pessoas trabalhadoras, pois em alguns casos, o trabalho autônomo, por exemplo, ficaria fora dessa cobertura.

Já para os defensores da teoria subjetivista o direito trabalhista abrange a todos, inclusive que não se submete ao contrato de trabalho como empregado. Partilhando da teoria defendida pelo citado autor Josaphá Francisco, acredita-se que o direito do trabalho atenda a todas as pessoas, medidas as suas proporções e de acordo com o caso.

O contrato de trabalho é a expressão das vontades geradas entre empregador e empregado. É um instrumento regulamentado por lei e que não deixa muita abertura para se modificar, sendo que o empregado no máximo adere ao contrato pré-estabelecido pela empresa.

Segundo Girardi, (2006.p.342), a relação de emprego surge com a existência do contrato de trabalho seja expresso ou tácito, pois a partir do momento em que se inicia as atividades laborativas, vige uma relação empregatícia.

A relação de emprego nasce com um contrato de trabalho, expresso ou tácito. O contrato de trabalho se configura como sendo um negócio no qual se estipulam, as partes em que o trabalhador fornece a mão de obra e o empregador lhe paga pelo serviço prestado.

Diversas teorias buscam compreender o que vem a ser a natureza jurídica da relação de emprego. Tendo como contratualistas, algumas teorias como a da compra e venda em que o contrato de trabalho nada é mais é do que uma prestação de quem vende o seu trabalho e quem compra e paga por este.

A CLT no seu artigo 8.º, faz referência aos princípios do Direito do Trabalho na falta de ordenamento legal. Por isso, os princípios serão usados todas as vezes que a norma escrita não dispuser de uma solução para um conflito.

Ainda existem afirmações de que a teoria não contratualista, por exemplo, diz que a prática e existência do trabalho no mundo físico e social se perfazem para a relação jurídica do trabalho.

Dessa feita, a natureza jurídica se perfaz por ser elemento de vontade essencial para se configurar a relação de emprego. É uma relação contratual específica, com obrigação de fazer que se desenvolve continuamente e onerosamente de forma a ser subordinado e pessoal.

A origem histórica do contrato de trabalho vem de Roma, que nas suas atividades produtivas utilizava-se das mãos de obra escrava na prestação de serviços.

2.6 Direitos fundamentais do trabalhador

Os Estados independentes, ou soberanos assim por dizer aqueles que não mais dependem de outros para existirem no plano fático e jurídico do mundo atual, são livres para pactuarem com outros sobre seus direitos e deveres no mundo internacional. E portanto, podem pactuar livremente sobre as diretrizes e influências que podem dar ou receber a outros Estados enquanto no tratamento humano do seu povo.

Diante disso é possível dizer que num mundo cada vez mais globalizado, a aderência a tratados internacionais e convenções sobre os mais variados temas do mundo moderno, serão cada vez mais úteis, no sentido de reger a vida, não somente da população interna, mas da grande massa de migrantes, emigrantes e imigrantes que diariamente cruzam o globo terrestre de um país a outro.

O direito avança a passos lentos no que diz respeito a tutela completa da proteção da vida humana. Isso porque, os avanços tecnológicos a respeito da procriação, amparo genético da vida e demais inúmeros temas relacionados, estão a cada dia mais modernos e novos.

O que dizer da tutela do direito perante a proteção da vida humana em sua plenitude, como os direitos humanos e fundamentais do trabalhador aqui tratados, sendo que esse pode ser considerado o diploma mais próximo da proteção que se tem da vida do homem na terra.

Existem princípios e leis que devem ser observados juntamente com o direito e proteção aos direitos fundamentais do trabalhador, que cuida mais de penalizar o cometimento de um crime contra a vida, do que especificamente protegê-la.

As atividades laborativas, antes apenas agrícolas e com intuito de alimentar a família, foi ganhando proporções de crescimento econômico, em que desde a época dos grandes feudos, já se começava a pensar em produção em massa para alimentar as pessoas de fora da família. Essas atividades não eram definidas com rigor legal, não se tinha direitos, mesmo porque à época da escravidão não se falava em direitos dos trabalhadores. Entretanto, com o aumento e crescimento da produção de bens alimentícios e utensílios, nasce a indústria de transformação, trazendo para a cidade os trabalhadores, outrora do campo. (AROUCA, 2006.p.89)

Segundo ensinamentos de Maria da Gloria Bonelli (2002) com essa migração e transição do campo para a cidade, foi possível o crescimento mais acentuado das indústrias, fazendo com que houvesse a necessidade de regulamentação das formas de trabalho, até então degradantes e sem qualquer amparo do poder político dominante. (BONELLI, 2002.p.113)

Já o ilustre Amauri Mascaro Nascimento (2008), menciona que surge o Direito do Trabalho e conseqüentemente os direitos inerentes às atividades trabalhistas como a justiça e posteriormente o direito de greve. Afirmando, ainda que, foi em decorrência da revolução Industrial do século XVIII, e reação da sociedade na busca pelas garantias e preservação da dignidade da pessoa humana.

Compartilhando da mesma ideia sobre o Direito do Trabalho, afirma Castro (2000): “O Direito do Trabalho surgiu da necessidade de regular a evolução da sociedade em face do aperfeiçoamento das atividades econômicas, sendo que os primeiros sinais de trabalho por conta de outrem surgiram com a organização das comunidades já na idade Média, estando suas origens ligadas à escravidão” (CASTRO, 2000.p.15)

Tendo o Direito do Trabalho como um ramo específico e especializado, dentro da seara do amplo direito que regula as atividades dos indivíduos na sociedade contemporânea, este buscando regular relações laborativas e relativas às atividades afins, é este entendimento na visão de Mauricio Godinho Delgado (2002.P.90)

Tem-se que iniciou-se com os escravos as primeiras formas de trabalho para um terceiro que não sua família como subsistência. Inicia-se um tipo de trabalho para angariar lucro, como ensina Cardozo (2002). Durante a Idade Média e por muito tempo depois os escravos não eram tratados como pessoas e sim como “coisas” bens, que eram comercializados. Os escravos tinham apenas um direito, que era ao alimento, para manutenção da sua condição de saúde e força para trabalhar, conforme ensina Castro (2000). Havia ainda, segundo o mesmo autor, a forma de trabalho da servidão, ocorrida à época do feudalismo. As famílias eram protegidas pelos senhores feudais em troca trabalhavam na sua terra e todo o lucro obtido, depois de tirado a sua parte necessária para sobreviver, o davam ao dono da terra.

Foi realmente com o raiar da Revolução Industrial no final XVIII para o início do século XIX que o Direito do Trabalho pôde ser contemplado na sua forma inicial. Nessa época, surge o trabalho remunerado, os salários pelo serviço prestado dentro de fabricas, saindo do trabalho artesanal e manual para o início das máquinas. Houve também um impacto muito grande na instrumentalização do Direito do Trabalho com o início e acontecimento da Revolução Francesa que incumbiu a sociedade de gerir os princípios da liberdade, igualdade e da fraternidade que vigiam na França. (CASTRO GOMES, 2004.p.22).

Nessa época começa a surgir por meio da intervenção da Igreja algo próximo das leis trabalhistas, objetivando melhores condições e melhor pagamento pelo trabalho realizado. Nesse diapasão, o Estado deveria intervir nas relações de Trabalho, de forma a contribuir numa prestação de serviços justa e honrada para ambas as partes, empregado e empregador. A primeira Constituição de um país a tratar da forma social do trabalho, com respeito e dignidades ao homem, foi a Constituição do México de 1917. Esta trazia preceitos até então ignorados, como jornada de trabalho, salário mínimo, descanso semanal etc. outros países se seguiam nas ordenações como Alemanha, Itália etc. (SANTOS, 2002.p.87)

CONCLUSÃO

Ao concluir a pesquisa, não se pode dizer que esgota-se o tema, tendo em vista a grande amplitude que envolve esse instituto. No entanto, é possível dizer que em conclusão ao estudo apresentado, os direitos fundamentais do trabalhador carecem de completude na sua aplicação.

Certamente que há muito mais a se falar a respeito da justiça do trabalho e sua evolução no Brasil, e a busca pela total aplicabilidade dos direitos e garantias fundamentais. Dessa forma, conclui-se a pesquisa com o entendimento geral de que o passar dos anos da história brasileira foram responsáveis por grandes transformações na vida dos empregados e também das empresas. Permitindo uma verdadeira concessão de direitos e melhoria em processos e serviços relacionados à justiça trabalhista.

Tendo em vista a grande necessidade de melhorias na justiça como um todo, em nosso país. Principalmente na questão do avanço da informática e processos eletrônicos. É de se entender que a justiça especializada do Trabalho está muito mais avançada do que a justiça comum, em que processos, procedimentos e serviços não atendem a contento a população.

Contudo, não é consenso que há aplicação dos princípios trabalhistas em sua plenitude na defesa dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. Mas é possível dizer que é indispensável a aplicação principiológica na seara do direito trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTR, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2006.

BRASIL, Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 7. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Colaboração de Antônio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 7. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL, **Decreto Lei 5.452 de 1 de maio de 1943 CLT – Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil>>. Acesso em 20 abr. 2015.

BOBBIO, Noberto. **A Era dos Direitos**. Editora Campus. Rio de Janeiro. 2004.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. – 4. Ed.- Niterói: Impectus, 2010.

- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2ª ed. Niterói: Impetus, 2008.
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4 ed. Porto Alegre: síntese, 2004.
- CASTRO, Rubens Ferreira de. **A Terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 5 ed. São Paulo – LTr, 2002.
- DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização - paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.
- DINIZ, José Janguê Bezerra. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. Revista Jurídica nº 21. Trabalho & Doutrina. Ed. Saraiva. São Paulo. Junho de 1999.
- GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. **O sindicato e o processo: a coletivização do processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2010. 1344 p.
- GIRARDI, Leopoldo Justino. **Noções elementares de História do Direito**. Local: COLI, 2006.
- GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. Atual. Rio de Janeiro, Forense 2005.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 10ª edição. São Paulo: Atlas, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- NETO, Francisco Ferreira Jorge. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2003.
- PINTO, José Augusto Rodrigues; RODOLFO, Pamplona Filho. **Repertório de conceitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2000, Vol. 1.
- PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Relações de Trabalho na Sociedade Contemporânea**. São Paulo: LTR, 2009. 165 p.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2007. 967 p.
- SILVA, Otávio Pinto. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.
- SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTR, 1999. 232 p.
- SUSSEKIND, Arnaldo. TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. Ed. LTr 19 ed. São Paulo 2000 vol. 1.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva**. 1ª ed., São Paulo: LTr, 2004.

SANTOS, Josaphá Francisco dos. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro, América Jurídica, 2002.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Direitos Fundamentais e o Contrato de trabalho**, 1ª ed., São Paulo: LTr, 2005.

TEIXEIRA, Manoel Antônio Filho. **A Justiça do Trabalho e a Emenda Constitucional n. 45/2004**. Revista LTr, São Paulo, v. 69, n. 1, janeiro de 2005.