XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;
coordenadores: Grasiele Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-084-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego

2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis

3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Um dos pilares da relação laboral,a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE

2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos

3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCIPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurgem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO

3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA

4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

THE PRINCIPLE OF PROTECTION AND LABOR LAW IN POST- INDUSTRIAL SOCIETY: ANALYSIS TEACHER'S LOOK FROM EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

Bruno Manoel Viana De Araujo
Oton De Albuquerque Vasconcelos Filho

Resumo

O Direito do Trabalho surgiu em um contexto de predomínio da relação jurídica de emprego. Desta forma, para minimizar os efeitos da exploração no exercício do trabalho subordinado emergiu uma legislação trabalhista de forma a proporcionar uma superioridade jurídica ao empregado em detrimento da superioridade econômica inerente ao empregador. O Princípio Protetor constituiu a pedra de toque para garantir a igualdade entre os desiguais. Com a superação do Estado de Bem-estar Social, que tinha suas bases na sustentabilidade do pleno emprego, da estabilidade e das caixas de previdência social surge o Estado que tem suas premissas no discurso neoliberal e no desenvolvimento da tecnologia da comunicação e informação. Essa proposta tem impactos no mundo do trabalho de forma a precarizar as relações jurídicas de emprego deixando à margem milhares de trabalhadores, atingindo, também, aqueles que permanecem com vínculo de emprego no tocante à remuneração. Essa vicissitude faz emergir novos sujeitos no mundo do trabalho. Desta forma, faz-se necessária uma nova configuração do princípio protetor, sob pena de não se conceder pelo menos igualdade de oportunidades e de proteção a todos que desejam viver a partir do trabalho na sociedade do trabalho do século XXI.

Palavras-chave: Estado mínimo, Igualdade, Princípio da proteção social, Sociedade pós-industrial

Abstract/Resumen/Résumé

The Labor Law came in a context of predominance of the legal relationship of employment. Thus, to minimize the effects of exploration in the exercise of paid employment emerged labor legislation to provide a legal superiority to the employee at the expense of economic superiority inherent to the employer. Principle Guard was the touchstone to ensure equality between unequals. With the overcoming of Welfare State, which had its foundations in the sustainability of full employment, stability and social welfare funds the state emerges which has its premises in the neoliberal discourse and development of information and communication technology. This proposal has impact on the world of work so precarious legal employment relationships marginalizing thousands of workers, reaching also those who remain with an employment relationship with regard to remuneration. This setback brings out

new subjects in the working world. Thus it is necessary a new configuration of the protective principle , otherwise they will not be granted at least equal opportunities and protection to all who wish to live from the work in the society of the twenty-first century.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: State min, Equality, Principle of social protection, Post- industrial society

1 – INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é produto da Revolução Industrial. Os contextos, social, político e econômico, do século XIX foram determinantes para o seu surgimento e consolidação como conjunto de princípios e regras dirigidas ao trabalho subordinado – categoria central do seu objeto. Ao longo de todo século XX, a sociedade, em termos globais, experimentou profundas mudanças estruturais nas mais variadas dimensões da vida humana, inclusive no campo do trabalho - centro de referência daquela.

Parece ser notório que a atual sociedade, informacional, modificou-se substancialmente em relação àquelas existentes nos séculos XVIII e XIX. O aparecimento dos novos sujeitos do trabalho, advindos das mudanças ocorridas no sistema capitalista, nas estruturas das organizações produtivas, na tecnologia da informação, na robótica e da modificação no perfil dos Estados, resultou em uma grande massa de trabalhadores à margem, excluída ou desregulamentada, da proteção idealizada pelo Direito do Trabalho.

Nas últimas décadas do século XX, uma crescente onda de flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas, fomentada a partir da crise do Estado do Bem-estar Social e da efervescência da ideologia neoliberal na política e na economia globais, passou a assolar as relações de trabalho por todo o mundo. O fenômeno do enxugamento das empresas e a superação do modelo fordista-taylorista de produção, aliado as proposições do capitalismo na construção de postos de trabalho à margem de proteção contribuíram decisivamente para a configuração da atual força de trabalho mundial.

O Princípio da Proteção surgiu com a finalidade de proporcionar ao empregado, parte hipossuficiente da relação jurídica de emprego, igualdade jurídica e por consequência minimizar os efeitos decorrentes da ação do capital.

Diante das modificações ocorridas nas bases políticas e econômicas da sociedade global industrializada, mostra-se relevante o estudo da problemática que envolve a necessidade de se reconfigurar o princípio protetor de forma a ampliá-lo e atender a todos que desejam viver a partir do trabalho na atualidade.

Para a consecução dos objetivos propostos o método utilizado foi o hipotético-dedutivo (POPPER, 2008). O estudo, embasado nas concepções de Everaldo Gaspar

Lopes de Andrade, partiu da premissa que o Princípio da Proteção - descrito na literatura clássica -, não mais se adéqua a sociedade pós-industrial.

A hipótese foi testada utilizando-se revisão literária (livros e artigos científicos) sobre a evolução do trabalho humano após a Revolução Industrial até os dias atuais e, principalmente, a coleta de dados afetos à caracterização da força de trabalho, fornecidos por organizações nacionais e internacionais que estudam o emprego e o desemprego, notadamente, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

2 – O TRABALHO HUMANO NA MODERNIDADE E A CARACTERIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Com o excedente de produção e o surgimento do comércio nasceram as cidades. Nelas a burguesia praticava suas atividades. No entanto, as características da sociedade feudal (descentralização, diversidade de moedas e falta de estrutura) eram desfavoráveis a prosperidade dessa classe ascendente. Em meio a esse contexto, a burguesia se associou aos reis, que naquela época tinham perdido todo prestígio, para criarem o Estado Moderno. Essa conjuntura contribuiu para o enriquecimento dessa classe, que passará a reinvestir nas suas atividades. Esses contribuíram de forma direta para a revolução tecnológica à época, que culminaria, posteriormente nas revoluções industriais.

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, provocou o êxodo rural. As pessoas se deslocavam para as cidades com o intuito de trabalharem nas fábricas. Essas estavam vivendo em um momento de intensa produção e necessitavam de mão-de-obra para sua concretização (ANDRADE, 2005, p. 60). Dentro do contexto apresentado, a burguesia passa a glorificar o trabalho. Com o intuito de legitimar suas ações essa classe sustentava que o trabalho seria indispensável para elevação do ser humano, sendo considerado o centro de referência da vida das pessoas. A partir de então, seria observada situação jamais vista na história do trabalho humano, a sua dignificação.

O trabalho exercido na época do estado Moderno é intitulado de trabalho material. Essa modalidade passa a ser a forma central de constituição de valor. A

produção impõe a seus trabalhadores que exerçam atividades especializadas e repetitivas ligadas à mão-de-obra bruta, aquela que pode ser mensurável e dividida. Esse capital humano desempenha um papel fundamental, considerado como fixo, dependente da quantidade de trabalhadores e da divisão objetiva de tarefas. Define André Gorz (2005, p. 15) trabalho material como "[...] mensurável em unidades de produto por unidades de tempo" ou como "[...] trabalho em sua forma imediata, mensurável e quantificável".

Essa forma de trabalho sustentou o capitalismo em todas as suas fases. Suas características foram fundamentais para esse modo de produção obtivesse níveis exorbitantes de lucro. Suas características podem ser claramente visualizadas no sistema fordista de produção. O sistema de fabricação era racionalizado no qual os trabalhadores exerciam funções especializadas e automatizadas. A esse respeito, declara Ricardo Antunes (2000, p. 40):

> Esse padrão produtivo estruturou-se com base no trabalho parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo produtor de veículos.

Para conter a exploração do capital em face dos trabalhadores, surge o Direito do Trabalho com alicerce no industrialismo e foi definido, por Orlando Gomes (2000, p. 9) como

> [...] o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sobre sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele.

E ainda (MORAIS FILHO, 1982, p.19),

> [...] o conjunto de normas jurídicas destinadas a regular as relações de trabalho entre patrões e operários e, além disso, outros aspectos da vida destes últimos, mas, precisamente, em razão de sua condição de trabalhadores.

De forma mais ampliativa propõe Francisco Marques de Lima (2000, p. 41) que o Direito do Trabalho é:

> [...] o ramo do direito constituído do conjunto de princípios e regras que definem o contrato de trabalho, seus sujeitos e objetos, os entes coletivos representativos das categorias econômica e profissional, e, oriundas da vinculação empregatícia entre os sujeitos, e entre estes e o Estado. Este ramo do direito surgiu na modernidade por força da exploração do trabalho humano decorrente do estabelecimento do capitalismo hegemônico. O modelo de trabalho introduzido tinha como cerne o afazer vendido através de uma relação de subordinação.

No olhar de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005, p. 43-45), a teoria contratual, típica do voluntarismo individualista do Estado Liberal, justificou, então, duas perspectivas: labor e trabalho. A humanidade do labor surgiu quando a sociedade liberal burguesa pode construir uma teoria nova, impulsionada pelas lutas operárias e separada da Teoria Geral das Obrigações proveniente do Direito Civil que deu origem ao Direito do Trabalho. Mas um direito dirigido ao interior das organizações produtivas, através do contrato individual de trabalho.

Nesse contexto, a legislação trabalhista foi estabelecida em um cenário de um mundo do trabalho com predomínio na relação de emprego e aquela legislação tinha seu âmago em tutelar os que se encontravam em uma condição de hipossuficiência para conter a exploração e o princípio protetor, delineado pelo uruguaio Américo Plá Rodrigues, se tornou a pedra de toque desse subsistema jurídico

3 – O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NA RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

O princípio protetor, delineado pelo uruguaio Américo Plá Rodriguez, se tornou a pedra de toque do subsistema jurídico trabalhista. Emerge como mecanismo capaz de proteger o empregado vinculado a relação jurídica de emprego contra os efeitos do capital.

Para Américo Plá Rodriguez (2000, p. 82) o referido princípio "[...] se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador".

Desta forma, o Direito do Trabalho foi em uma via inversa ao Direito Comum que nas relações contratuais enxerga os contratantes com igualdade jurídica. Assim, se verifica que o cerne do princípio da proteção no contexto da relação de emprego se enlaça à própria razão de ser do Direito do Trabalho que "[...] surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração" (RODRIGUEZ, 2000, p. 85).

Afirma Américo Plá Rodriguez (2000, p. 106) que não há unanimidade na doutrina no tocante a forma de aplicação e concretização do princípio da proteção. Em sua concepção esse se expressa sob três perspectivas, a saber: a regra do *in dúbio, pro operario, a regra da norma mais favoráveis e a condição mais benéfica.* As três manifestações do princípio da proteção têm seu direcionamento ao juiz ou o intérprete visando proporcionar igualdade entre os desiguais na relação jurídica de emprego. (RODRIGUEZ, 2000, p. 85).

A regra do *in dúbio, pro operário* tem seu cerne no fato de que existindo vários sentidos possíveis de uma norma, deverá o operador escolher aquele que seja mais favorável ao empregado. Já a regra da norma mais favorável guarda relação com a existência de um quantitativo de normas e cabe ao operador escolher a mais favorável. Já a regra da condição mais benéfica protege o empregado nas condições anteriormente pactuadas à norma aplicável, na lição de Rodriguez (2000, p. 107).

Na literatura trabalhista brasileira, Maurício Godinho Delgado (2011, p. 192) não comunga com as mesmas disposições elaboradas por Rodriguez no tocante a concretização do princípio protetor. Para ele, o princípio da proteção tem um raio mais amplo do que o disposto por Rodriguez[1] e a norma mais favorável, também tem conteúdo mais amplo, pois, deverá ser observada na fase de elaboração da norma jurídica, no contexto de regras concorrentes e na percepção da interpretação das normas jurídicas.

Seja de uma ou outra forma, o fato é que o princípio protetor tal como configurado no Direito do Trabalho clássico tem seu tem seu raio de atuação na relação jurídica de emprego.

4 – AS TRASNFORMAÇÕES DO TRABALHO SUBORDINADO A PARTIR DA DÉCADA DE 60 DO SÉCULO XX

Os anos dourados do trabalho subordinado ocorreram até a primeira metade da década de 60 do século XX. A sustentabilidade do Estado de Bem-estar Social a partir

[1] Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. (DELGADO, 2011. p. 193).

do pleno emprego se tornava onerosa a partir das vertentes estabilidade no emprego e manutenção de caixas de previdência social.

As empresas reguladas sob a forma keinesiana passaram a estabelecer outras formas de conceber a condução de sua produção, devido à queda do nacionalismo econômico e a necessidade dos Estados em flexibilizar o mercado para superar a saturação existente dentro de sua própria economia. Inicia-se dessa forma um processo de flexibilização nas relações do trabalho, que pouco a pouco o precariza tanto na esfera quantitativa de postos de trabalho, quanto na perspectiva referente ao valor da remuneração do trabalhador.

Esses fatores conduziram a uma nova concepção de empregado, livre de tarefas objetivas, mas comprometido exclusivamente com a sua empresa, podendo articular-se com vários segmentos da produção, em uma ação conjunta impulsionada pela tecnologia. As empresas não poderiam mais estar ligadas aos Estados, era preciso uma emancipação, tanto de suas regras quanto de seus territórios. Essa mundialização foi um fator essencial para que essa nova forma de apresentação do trabalho pudesse fazer parte da nova vida econômica.

Nessa concepção, cada ser deve produzir-se, para arrecadar saberes importantes durante a sua vivência, e a partir daí ser um instrumento utilizado no seio das empresas. A valoração feita aos empregados não é mais digna de medida, pois envolve valores subjetivos, ao contrário do materialismo existente, que poderia converter o trabalho em condições objetivas. Valores como “motivação”, “ determinação”, trabalho em equipe”, são características vistas como essenciais do capital humano, o retirando da esfera da averiguação.

Alguns estudiosos (GORZ, 2005. p. 20) vêm admitindo que o trabalho subordinado deixa de ser o centro de referência do trabalho humano, sobretudo pelas consequências decorrentes da absorção de políticas neoliberais e desenvolvimento tecnológico.

O modelo Fordista se vangloriava da automatização, disciplina, rígidas regras e sincronização. Já o Taylorismo consistia no indivíduo se despojar de toda bagagem cultural adquirida perante a sua função, tudo aprendido na vida do empregado era deixado para trás em um treinamento, para que ele pudesse se abster totalmente daquela atividade realizada na empresa, atividade esta sequencial e consequentemente

monótona, numa divisão de tarefas objetivas. Hoje, pelo contrário, na época considerada pós-fordista, essa bagagem é utilizada severamente como condição de trabalho dentro de cada empresa como define Moulier-Boutang (2000, p. 134):

> O trabalho não se apresenta mais apenas como o possuidor de sua força de trabalho heteroproduzida (ou seja, de capacidades predeterminadas inculcadas pelo empregador), mas como um produto que continua, ele mesmo, a se produzir.

O empregado deve se tornar imerso dentro da empresa, de uma maneira completa, onde o ambiente de trabalho consuma os aspectos de sua vida, uma mobilização total, em que ele não faça mais distinção do ambiente de "fora" com o de "dentro". Por essa barreira entre trabalho e vida própria ser considerada como instransponível o que se prega nos textos administrativos atualmente é uma autossuficiência do indivíduo, cada um se torne um autoempreendedor em uma prestação de serviços para as grandes empresas. Neste entender, a vida estaria englobada pelo sonho empresarial de crescimento econômico, os aspectos da vida como relacionamentos, direções a seguir, caminhos a traçar, estariam ligados ao trabalho, onde o ser humano estaria procurando e adquirindo saber para poder oferecê-lo como material a empresa.

Essa metamorfose no mundo do trabalho fragmentou a antiga maioria dos trabalhadores que se encontravam vinculados por um elo de subordinação jurídica, seja dentro da própria relação jurídica de emprego, seja pelo surgimento de novos sujeitos no mundo do trabalho. Essa vicissitude mitigou o principio da proteção proposto por Américo Plá Rodriguez no contexto do trabalho subordinado.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) a força de trabalho mundial está constituída do seguinte modo:

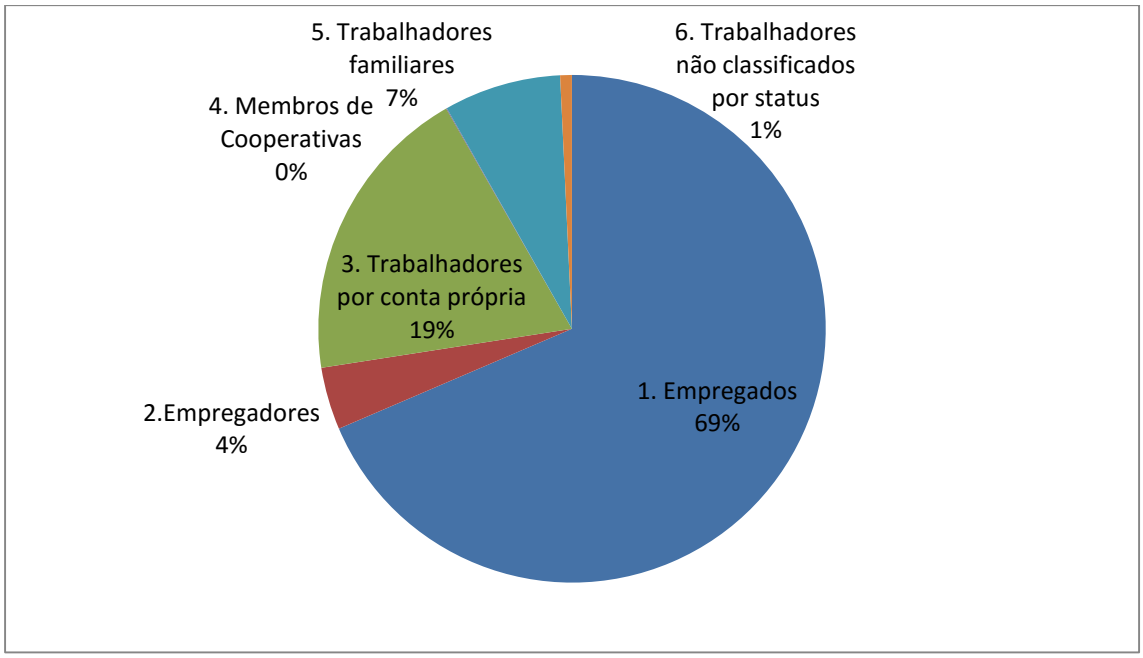

Gráfico 1 – População Ocupada no Mundo em 2013 - OIT

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da OIT/Ilostat[2]

Neste cenário, estratificado em seis grandes categorias, a OIT agrupa os dados fornecidos pelos seus países integrantes, basicamente obedecendo a dois critérios: a) os trabalhadores que laboram sob algum vínculo de subordinação a um empregador, denominando esta categoria de "empregados" e b) os trabalhadores que desenvolvem suas atividades sem vínculos de subordinação, classificando-os em: empregadores, trabalhadores por conta própria, membros de cooperativas, trabalhadores familiares, membros de cooperativas e trabalhadores não classificáveis em nenhuma dessas categorias (OIT, 2013).

Desse modo, a partir dos dados apresentados no gráfico 1, pode-se concluir que aproximadamente 1/3 da força de trabalho mundial, no mínimo, está à margem da proteção e teorizações formuladas pelo Direito do Trabalho clássico.

Os números apresentados pela OIT devem ser vistos e analisados com cautela, pois podem esconder uma realidade bem distinta daquela apresentada por seus percentuais. A análise do caso brasileiro serve para ilustrar essa hipótese. Segundo a própria OIT, a população ativa brasileira está assim configurada:

[2] Disponível em: < http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_country?_adf.ctrl-state=11hmqx9rbf_4&_afrLoop=2382857048959890 >. Acesso em: 02 ago. 2015.

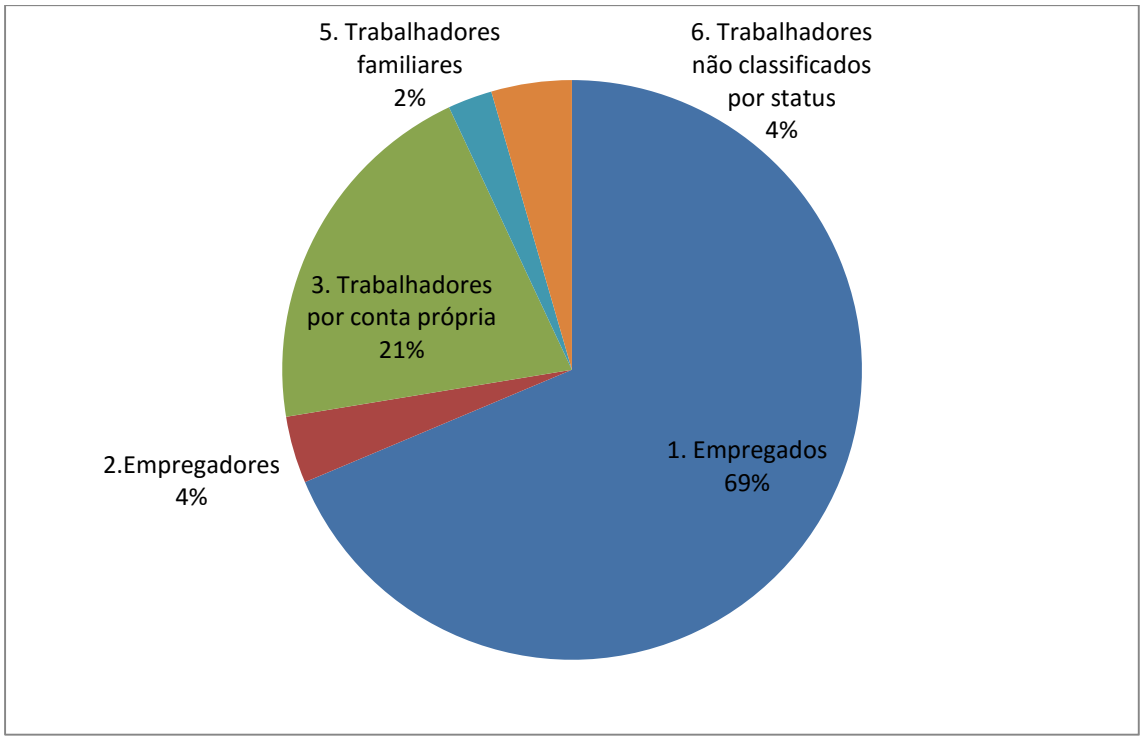

Gráfico 2 – População Ocupada no Brasil em 2013 - OIT

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da OIT/Ilostat[3]

O gráfico acima representa a configuração população ocupada no Brasil no ano de 2013, com base nas informações prestadas à Organização pelo país (OIT, 2013). O cenário brasileiro não difere substancialmente da média mundial, entretanto quando se analisa os dados que foram fornecidos pelo Brasil à OIT, sob outra perspectiva do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a realidade se modifica completamente. Este Instituto, em suas pesquisas, utiliza a mesma base de dados que a OIT, entretanto, adota uma classificação bem mais detalhada que o Organismo Internacional, relevando inclusive o número de servidores públicos, militares, domésticos, empregados com e sem carteira de trabalho assinada.

[3] Disponível em: < http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_country?_adf.ctrl-state=11hmqx9rbf_4&_afrLoop=2382857048959890 >. Acesso em: 02 ago. 2015.

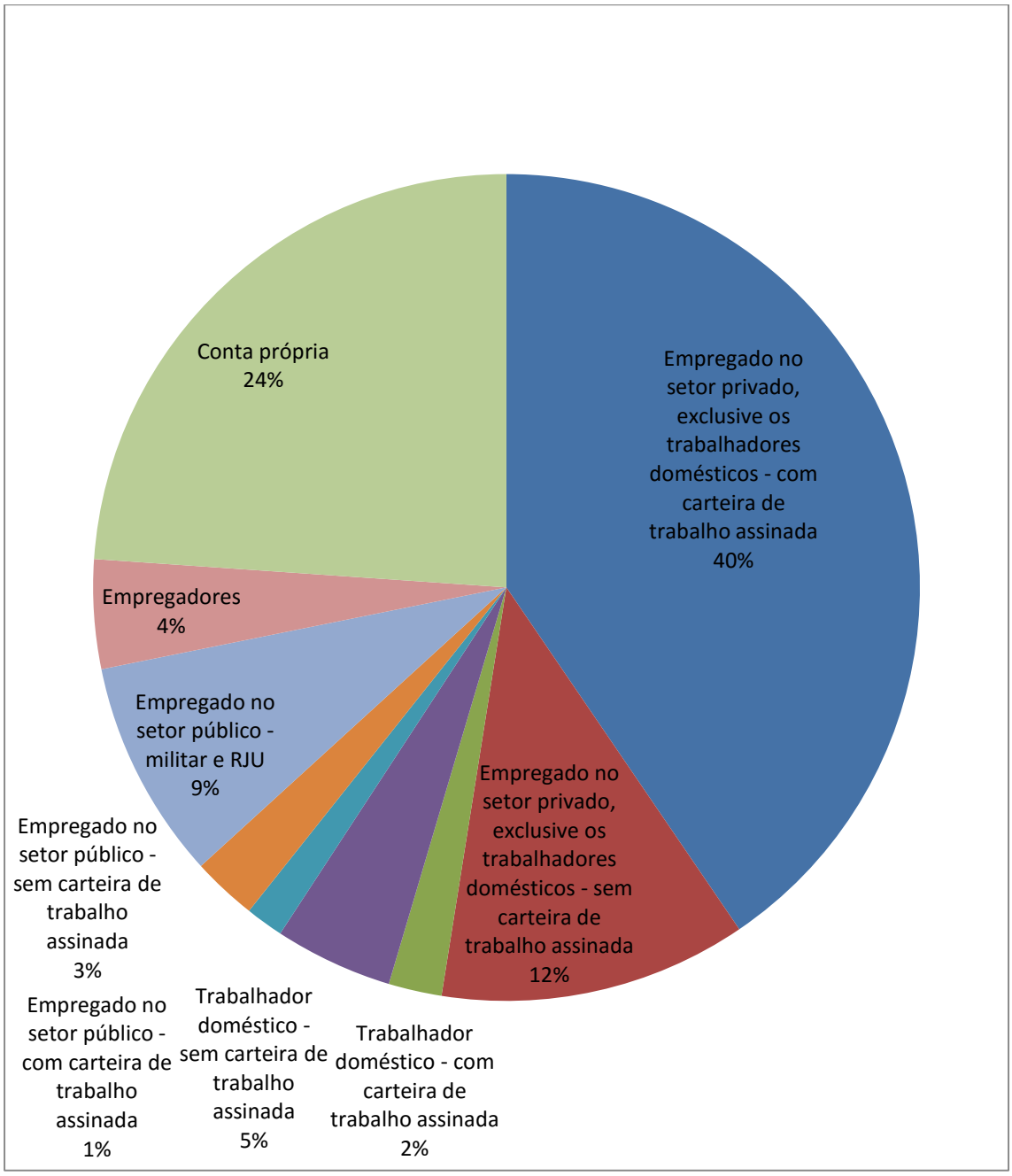

Gráfico 3 – População Ocupada no Brasil em 2013 - IBGE

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNADContínua.[4]

A configuração da população ocupada, no ano de 2013, no Brasil apresentada pelo o IBGE revela aproximadamente que 43% (quarenta e três por cento) dos trabalhadores estão com carteira assinada no contexto da relação jurídica de emprego, enquanto 20% (vinte por cento) encontram-se caracterizados como trabalhadores com

[4] Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=4097&z =p&o=26 &i= P> . Acesso em: 02 ago. 2015.

vínculo de subordinação sem carteira assinada e 9% (nove por cento) encontram-se no setor público. Em resumo: dos 72% (setenta e dois por cento) dos trabalhadores referidos pelo IBGE com a denominação de "empregados", apenas 43% (quarenta e três por cento) não se encontram precarizados sob olhar quantitativo, ou seja, são detentores de um posto trabalho. Diante desses percentuais, menos de 50% (cinquenta por cento) são incluídos no centro das teorizações jurídico-trabalhistas. Assim, o quadro delineado pela OIT não subsiste, revelando que o emprego clássico, formal, não constitui a maior parcela dos empregados no Brasil, pois cedeu lugar a inúmeros desempregados, alarmante crescimento do empreendedorismo e busca de novas alternativas de trabalho e renda, fazendo emergir novos sujeitos do mundo do trabalho, frutos de uma sociedade líquida.

> O trabalho foi libertado do Panóptico, mas, o que é mais importante, o capital se livrou do peso e dos custos exorbitantes de mantê-lo; o capital ficou livre da tarefa que o prendia e o forçava ao enfrentamento direto com os agentes explorados em nome de sua reprodução e engrandecimento. O trabalho sem corpo da era do *software* não mais amarra o capital: permite ao capital ser extraterritorial, volátil e inconstante. A descorporificação do trabalho anuncia a ausência de peso do capital. Sua dependência mútua foi unilateralmente rompida: enquanto a capacidade do trabalho é, como antes, incompleta e irrealizável isoladamente, o inverso não mais se aplica. (BAUMAN, 2001, p. 141)

Essa sociedade líquida anunciada por Bauman, incorporou as metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho a partir da década de 60, do século XX, contribuindo decisivamente para o aparecimento de novos sujeitos do trabalho fora da relação jurídica empregatícia típica.

Consoante os dados acima elencados há uma nova configuração dos atores no mundo do trabalho. Por outro lado, a maior parte dos trabalhadores que permanecem vinculados por um elo de subordinação sofrem o fenômeno da precarização do salário e alimentam os anseios do capital.

Os dados brasileiros comprovam que os postos de trabalhos que não se enquadram no estrito conceito de relação jurídica de emprego, com exceção das ocupações no serviço público e os empregadores, apresentam a menor renda média mensal, notadamente os domésticos sem carteira de trabalho assinada, conforme o gráfico abaixo.

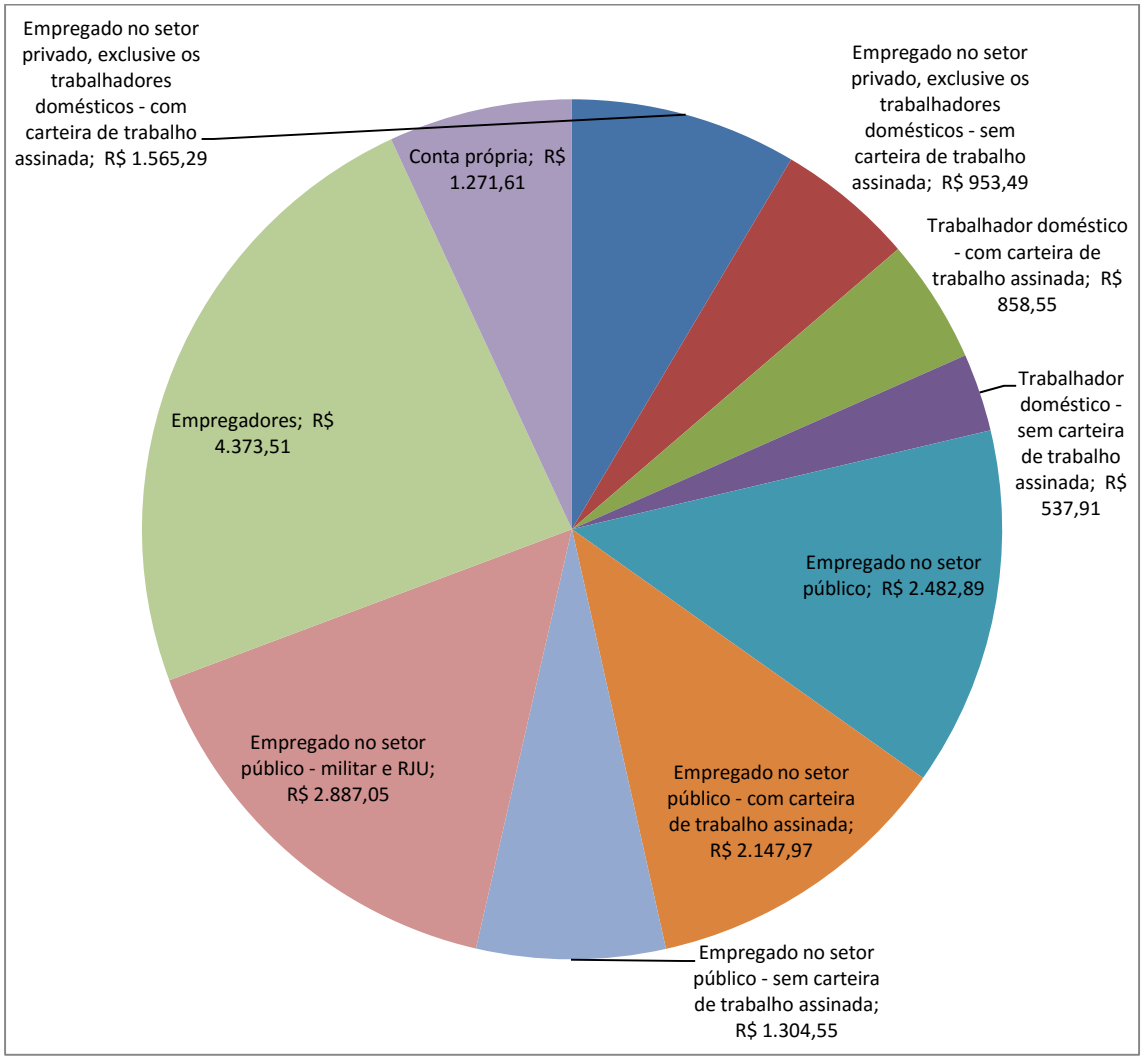

Gráfico 4 – Rendimento médio do brasileiro ocupado em 2013

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do IBGE/PNADContínua.[5]

Diante desse novo estado de arte, o princípio protetor deverá ser reconfigurado de forma a atingir a todos os que desejam viver a partir do trabalho no contexto da conjuntura pós-industrial.

5 – A RECONFIGUÇÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO NO CONTEXTO DA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

[5] Disponível em: <http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=4097&z =p&o=26 &i= P> . Acesso em: 02 ago. 2015.

O princípio da proteção, tal como configurado na doutrina trabalhista clássica, teve seu reconhecimento pautado nos seguintes contextos: a) estado protecionista; b) predomínio do trabalho subordinado; c) promoção de igualdade diante da desigualdade existente nos sujeitos envolvidos na relação jurídica de emprego.

A doutrina das fontes do direito indica que no momento em que o fato social sofre mudanças; a norma jurídica, através de seus princípios e regras também deverá de adequar aos novos paradigmas. Do contrário, haverá um descompasso entre os anseios sociais contemporâneos e a norma pretérita existente.

Sendo assim, diante da metamorfose ocorrida no mundo do trabalho, outro não pode ser o raciocínio, a não ser de que o princípio da proteção no Direito do Trabalho irar requerer uma nova configuração pelas razões já descritas no item 04.

Nesse sentido, e na perspectiva do Direito Processual do Trabalho, Carlos Henrique Bezerra Leite (2014, p. 71) ao interpretar o artigo 769 da Consolidação das Leis do Trabalho para admitir a existência de lacunas ontológicas e axiológicas, aponta que na hipótese de existência de norma processual em diploma diverso da Consolidação das Leis do Trabalho que revele maior justiça e valor, deverá essa ser aplicada, mesmo existindo norma processual trabalhista constante no diploma consolidado.

Segundo Kanan e Arruda (2013) faz-se necessário romper a antiga concepção do trabalho para entender que na sociedade do trabalho contemporânea

> [...] preparar-se intelectualmente é tipicamente trabalho. Por isso a educação foi se tornando essencial, presente na raiz da formação do sujeito histórico, capaz de emancipar-se também pelo trabalho. O que faz do trabalho algo produtivo não é propriamente o esforço físico, mas a inteligência nele investida (Demo, 1996) e a energia pessoal exigida à sua realização. É desta forma que o trabalho, em uma era cada vez mais digital, pode ser traduzido pelo termo aprendizado.

Por outro lado, Ricardo Antunes (2005, p. 137-155) destaca que

> [...] a sociedade capitalista moderna vem ampliando enormemente o contingente de homens e mulheres terceirizados, subcontratados, *part-time*, exercendo trabalhos temporários, entre tantas outras formas assemelhadas de informalização do trabalho, que proliferam em todas as partes do mundo.

Sendo assim, o princípio da proteção delineado por ocasião do esplendor do Estado de Bem-estar Social, que desenhou um modelo de capital produtivo se tornou inoperante e não mais protege predominantemente aos trabalhadores do século XXI, quer em sua perspectiva contratual trabalhista, quer em decorrência do desenvolvimento do trabalho livre. As multifacetadas relações de trabalho existentes na

contemporaneidade somadas ao constante desenvolvimento tecnológico expõem os trabalhadores a uma exploração mais feroz por parte do capital.

Esse cenário fez com que Andrade propusesse a necessidade de ampliar o princípio protetor para fazê-lo alcançar a um universo de trabalhadores para além do trabalho subordinado. Assim declarou a necessidade de reconhecimento pela doutrina trabalhista do Princípio da Proteção Social.

Para Andrade (2008, p. 123) o fundamento de novos princípios "[...] é a ética mínima de justiça, como ética da sociedade civil, já que a sociedade do trabalho estará vinculada a uma concepção de sociedade pluralista".

A partir dessa premissa e tomando como ponto de partida a existência de uma sociedade pluralista, que compartilha distintos ideais, é possível dizer que a sociedade pós-industrial revela um contorno amplíssimo, que proporciona um diálogo entre pessoas que vivenciam uma diversidade de preferências e ideais.

Esses componentes transitam pela existência de "[...] elementos culturais, pela ação comunicativa, materializada no diálogo em condições simétricas a fim de reconstruir os movimentos coletivos e organizações sindicais" (ANDRADE, 2008, p. 147). Essa ação encontra-se em sintonia com a velocidade e sofisticação das mudanças que determinaram a formação de uma sociedade pautada na liquidez.

Declara, ainda, Andrade (2008, p. 176) que se faz necessário

> [...] restaurar as pautas reivindicativas, a partir do reconhecimento e da formalização de uns mínimos de justiça compartilhados por todos e a efetivação do sentido de uma vida feliz para todos baseado nos ideais de equidade e de justiça distributiva.

Nesse toar, a reinvenção do princípio protetor passa por uma inversão de valor para fazer prevalecer às lutas sindicais sobre as relações individuais. já que a primeira tem um viés político. Essa perspectiva reinventa o sistema sindical para nele inserir os que fazem parte das "[...] novas e infinitas categorias que envolvem aqueles que vivem ou pretendam viver de um trabalho ou de uma renda dignos. (ANDRADE, 2008, p. 196).

Desta maneira, declara Andrade (2005, p. 358) que a nova concepção do princípio protetor – melhor nomeado como princípio da proteção social irá "[...] surgir da força das organizações coletivas e de uma proposta economicamente adaptada à sociedade pós-industrial, a fim de atender indistintamente a todos os cidadãos que

vivem ou pretendem viver de uma renda ou de um trabalho dignos, sobretudo do trabalho livre". Essa nova roupagem do princípio da proteção não segregará os trabalhadores, oportunizando pelo menos igualdade de oportunidades e de proteção.

6 – CONCLUSÕES

A concepção de trabalho, pautado na relação jurídica de emprego, ainda subsiste, mas não de forma majoritária, como no contexto industrialista, consoante os dados da OIT e na experiência brasileira, nos termos dos números fornecidos pelo IBGE.

Na experiência brasileira se constata que dos 72% (setenta e dois por cento) dos trabalhadores referidos pelo IBGE com a denominação de "empregados", apenas 43% (quarenta e três por cento) não se encontram precarizados sob olhar quantitativo, ou seja, são detentores de um posto trabalho, apesar de muitos deles encontram-se precarizados pelo fenômeno da terceirização trabalhista. Diante desses percentuais, menos de 50% (cinquenta por cento) são incluídos no centro das teorizações jurídico-trabalhistas.

Esses resultados indicam que a doutrina trabalhista deverá se abrir para uma nova dimensão do próprio objeto do Direito do Trabalho, pois, a relação jurídica de emprego não mais tem sua configuração nos mesmos moldes do Estado de Bem-estar Social.

O trabalho que tinha seu predomínio no chão da fábrica sofreu mutações e cedeu lugar a multiplicidades de singularidades de forma que o esforço físico perdeu espaço para o esforço mental. Por outro lado, os remanescentes ao trabalho subordinado sofrem os efeitos da precarização, quer na perspectiva quantitativa, quer no tocante ao viés relativo ao valor do salário.

Sendo assim, os sujeitos no mundo do trabalho se ampliam de forma que os mecanismos protetores para tutela dos trabalhadores têm que ser reinventados, pois, do contrário, a essência do subsistema trabalhista perde sua razão de ser.

No que diz respeito especificadamente ao princípio protetor, este ganha uma configuração a partir das forças coletivas, para que a proteção seja conferida a todos que

desejam viver a partir do trabalho, independentemente da sua natureza, diante da desconfiguração do trabalho subordinado como centro de referência da vida humana, combatendo as vulnerabilidades do atual mundo do trabalho e garantindo a sustentabilidade do sistema jurídico trabalhista e do valor social do trabalho através dos tempos, à medida que preserva uma das normas mais imprescindíveis a efetividade do Direito do Trabalho.

7 - REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade.** São Paulo: LTr, 2005.

_____. Princípios de **Direito do Trabalho: fundamentos teórico-filosóficos.** São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Egitempo, 2000.

_____. (2005). **O caracol e sua concha: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho**. Asian Journal of Latin American Studies, 18(4), 137-155.
> . Acesso em: 02 ago. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BAUMAN, Zigmund. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

DELGADO, Mauríco Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho.** Revista e Atualizada de acordo com a Constituição de 1988. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GORZ, André. **O imaterial:** conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **PNAD contínua 2013**. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: < http://www.sidra.ibge.gov.br/bda/tabela/protabl.asp?c=4097&z=p&o=26&i=P>. Acesso em: 02 ago. 2015.

KANAN, Lilia Aparecida; ARRUDA, Marina Patrício de. A organização do trabalho na era digital. **Estudos de Psicologia indexados nas bases de dados SCIELO.** (Campinas) vol.30, nº. 4, Campinas Oct./Dec. 2013. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000400011>. Acesso em: 13.08.2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MARQUES DE LIMA, Francisco Meton. **Elementos de Direito do Trabalho e Processo Trabalhista.** 9. ed. Revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2000.

MORAIS FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 1982.

MOULIER- BOUTANG, Yann. **La troisièmetransition du capitalisme.** Paris: L'Harmattan, 2000.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **ILOSTAT.** Disponível em: < http://www.ilo.org/ilostat/faces/ help_home/data_by_country?_adf.ctrl-state=11hmqx9rbf_4&_afrLoop=2382857048959890 >. Acesso em: 02 ago. 2015.

POPPER, Karl Raimund. **A lógica da pesquisa científica**.2. ed. São Paulo: Cultrix, 2008.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** Tradução de Wagner D. Gíglio. 3. ed. atual. – São Paulo: LTr, 2000.